

FAKTOR KINERJA YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT GRAFIKA WANGI KALIMANTAN

Periyadi
periyadi401@gmail.com

UNISKA BANJARMASIN

Abstract,

This study aims to determine whether there is influence of performance appraisal on employee productivity either partially or simultaneously.

The method used in this study is quantitative research is a research model that requires the existence of the calculation of the numbers, while the approach used is a survey approach that is research that takes a sample of the population and use the questionnaire as a basic data collection tool.

The results of this study indicate that, Quality, Quantity, Time, Cooperation, Loyalty significantly influenced and changes in the direction of employee productivity. This means that if the level of Quality, Quantity, Time, Cooperation, Loyalty perceived higher, then lead to higher productivity also Employees.

Keywords: Performance, Productivity

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu model penelitian yang mengharuskan akan adanya perhitungan angka-angka, sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama, Loyalitas berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan Produktivitas karyawan. Artinya jika tingkat Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama, Loyalitas yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Produktivitas

Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM dan perusahaan. Atasan atau Supervisor atau manajer menilai kinerja karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan karyawan untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan perusahaan.

Penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja bila dibandingkan dengan standar organisasi. PT Grafika Wangi Kalimantan (GWK) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. PT Garfika Wangi Kalimantan (GWK)

menghasilkan produk dan jasa. Produk yang dihasilkan adalah *packaging*, buku, kalender, undangan, brosur, *paperbag*, Form, dan lain sebagainya sedangkan jasa yang dihasilkan adalah pelayanan dibidang ekspedisi. *Packaging*, undangan, buku, dan *paperbag* merupakan produk unggulan PT Grafika Wangi Kalimantan (GWK) yang dijadikan sebagai daya tarik bagi konsumen untuk mendapat hasil cetakan dan kualitas yang diinginkan konsumen.

Komoditas produk tersebut merupakan modal utama PT Grafika Wangi Kalimantan (GWK), dalam menjalankan bisnis percetakannya. Oleh karena itu PT Grafika Wangi Kalimantan (GWK) harus dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang berkualitas dapat mewujudkan cita-cita perusahaan, yang terdiri dari :

1. Menjadi pusat percetakan khususnya di Kalimantan Selatan yang bermanfaat bagi kemajuan pendidikan dan ilmu pengetahuan dibidang ilmu percetakan.

2. Mencapai laba dan pertumbuhan yang memuaskan.
3. Memajukan perusahaan.
4. Menciptakan perusahaan yang tangguh.
5. Membuat *brand association* PT Grafika Wangi Kalimantan (GWK) naik.

Cita-cita perusahaan tersebut tertuang dalam visi, tujuan strategis, tujuan jangka pendek, dan tujuan jangka panjang. Dalam usaha untuk mencapai cita-cita tersebut, perusahaan dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: Eksternal, internal, teknik-teknik, dan sikap mental. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah globalisasi dan teknologi. Globalisasi mengacu pada kecenderungan perusahaan untuk memperluas penjualan, kepemilikan, dan/atau manufaktur mereka ke pasar baru di luar negeri. Teknologi dapat meningkatkan kegiatan operasi perusahaan (Dessler, 2006). Faktor internal yang dapat mempengaruhi salah satunya ialah kepemimpinan. Sikap mental yang memengaruhi adalah sikap perusahaan dalam

menghadapi persaingan dengan perusahaan lokal dan bahkan mancanegara. Sedangkan teknik-teknik yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah perekrutan, pelatihan, pendidikan, dan penilaian kerja.

Manajer harus mampu mengolaborasi keempat faktor tersebut agar tercipta strategi SDM yang baik sehingga dapat mewujudkan cita-cita perusahaan. Penelitian ini berfokus pada faktor teknik-teknik, khususnya penilaian kinerja. Penilaian kinerja itu sendiri adalah suatu kegiatan mengevaluasi kinerja karyawan pada kurun waktu tertentu (saat ini dan/atau masa lalu) terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran pada pihak penilai tentang kinerja karyawan dan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka jika masih tidak sesuai standar. Selain itu, karyawan menjadi tahu kekurangan dan kelebihan mereka dalam bekerja. Penilaian kinerja ini dilakukan hampir di setiap perusahaan,

salah satunya adalah PT. Grafika Wangi Kalimantan (GWK).

Dharma, (2001) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Simamora, (2004) menyatakan bahwa : “Penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode”. Sedangkan Simamora, (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi:

- a. Mutu (kualitas)
- b. Kuantitas
- c. Penyelesaian proyek (waktu)

- d. Kerjasama
- e. Kesetiaan (loyalitas)

Tohardi, (2002) mengajukan unsur-unsur kinerja yang dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan (loyalitas)
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Prakarsa
- g. Kepemimpinan

Berkaitan dengan pengukuran tersebut, Swanto (1999) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar, sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi kerja

Bagi para pegawai, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti

kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia efektif (Siagian, 2007).

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka

hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2008).

Sinungan (2008) memiliki pengertian produktivitas yang hampir sama dengan Kusnendi yaitu interaksi terpadu antara investasi (pengetahuan, teknologi, dan riset), manajemen, dan tenaga kerja untuk mencapai mutu kehidupan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini serta ratio antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Robbins (2003) menyatakan bahwa produktivitas adalah gabungan variabel manusia dan operasi. Untuk meningkatkan produktivitas, manajer harus berfokus pada keduanya. Mendiang Edwards Deming, pakar kualitas terkenal, mengatakan bahwa manajer, bukan pekerja, adalah sumber utama peningkatan produktivitas. Produktivitas tinggi tidak semata-mata

karena “manajemen manusia” yang baik. Organisasi yang benar-benar efektif akan memaksimalkan produktivitas jika berhasil mengintegrasikan manusia ke seluruh sistem operasi.

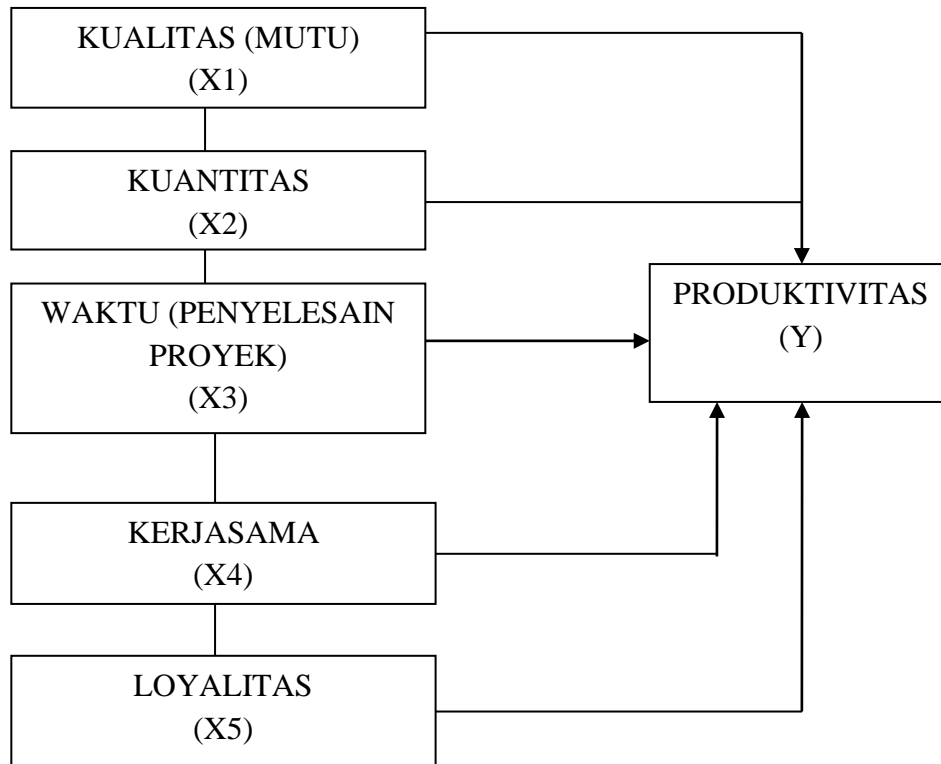
Sinungan (2008) menyatakan bahwa pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak banyak barangbarang maupun jasa”. Produktivitas itu penting sekali karena pendapatan nasional atau GNP banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Dengan kata lain pendapatan nasional atau

GNP melaju lebih cepat dari faktor masukan. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Untuk dapat mencapai produktivitas kerja dalam penelitian ini sebagai kerangka pikir mengacu pada pendapat Simamora, (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi:

- a. Mutu (kualitas)
- b. Kuantitas
- c. Penyelesaian proyek (waktu)
- d. Kerjasama
- e. Kesetiaan (loyalitas)

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan model konseptual pada Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga variabel kinerja yang terdiri dari variabel Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama dan Loyalitas secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan.

H2 : Diduga Variabel Kualitas Kerja berpengaruh secara parsial

terhadap Produktivitas Karyawan.

H3 : Diduga Variabel kuantitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

H4 : Diduga Variabel Waktu berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

H5 : Diduga Variabel Kerjasama berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

H6 : Diduga Variabel Loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan.

METODE

Objek penelitian adalah PT Grafika Wangi Kalimantan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Umar (2003) mengatakan bahwa stratified random sampling merupakan metode pengambilan sampel dengan cara mengelompokkan suatu populasi yang dianggap heterogen menurut suatu karakteristik tertentu ke dalam beberapa sub populasi sehingga tiap kelompok akan memiliki anggota sampel yang relatif homogen.

Dalam rangka memperoleh data untuk penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data adalah :

a. Observasi, merupakan pengumpulan data dengan

pengamatan langsung pada PT Grafika Wangi Kalimantan.

b. Dokumentasi, yakni data yang didapat dari PT Grafika Wangi Kalimantan ataupun dari perpustakaan dan internet yang dapat mendukung penelitian ini.

c. Kuisisioner, merupakan pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan tertutup yang akan diisi oleh responden.

Data yang telah terkumpul setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya, akan dianalisis secara kuantitatif deskriptif dan inferensial. Teknik uji validitas dengan menggunakan *product moment pearson*. Sedangkan untuk uji reliabilitas instrumen yaitu dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data dengan uji statistik seperti yang di nyatakan dalam rancangan penelitian di muka adalah menguji berdasarkan fungsi didapatkan model analisis regresi berganda, yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana:
 a_0 = Intersef
 b_n = Koefisien regresi variabel Independent N
 (PRO) = Produktivitas
 (X1) = Kualitas
 (X2) = Kuantitas
 (X3) = Waktu
 (X4) = Kerjasama
 (X5) = Loyalitas
 e = Variabel lain yang tidak termasuk dalam model

mengikuti kaedah product moment pearson (Sutrisno Hadi, 1994) yaitu:

- a. Korelasi antar butir dengan faktor harus positif
- b. Peluang ralat p dari korelasi tersebut minimal 5%

Uji validitas dengan metode ini, merupakan uji validitas item, dasar kerjanya dengan komputasi korelasi antar setiap item dengan skor total tes sebagai kriteria validitasnya. Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuisisioner yang dilakukan terhadap 100 responden seperti pada tabel 1 dibawah ini:

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan

Tabel 1. Hasil Ringkasan Hasil Tes Validitas Kuisisioner

Variabel	Butir pertanyaan	r	P	Status
X1 Kualitas	X1.1	0,858	0,000	Valid
	X1.2	0,725	0,000	Valid
	X1.3	0,850	0,000	Valid
	X1.4	0,577	0,000	Valid
	X1.5	0,665	0,000	Valid
X2 Kuantitas	X2.1	0,819	0,000	Valid
	X2.2	0,808	0,000	Valid
	X2.3	0,813	0,000	Valid
	X2.4	0,662	0,000	Valid
	X2.5	0,630	0,000	Valid
X3 Waktu	X3.1	0,909	0,000	Valid
	X3.2	0,781	0,000	Valid
	X3.3	0,824	0,000	Valid
	X3.4	0,584	0,000	Valid
	X3.5	0,580	0,000	Valid
X4 Kerjasama	X4.1	0,848	0,000	Valid
	X4.2	0,854	0,000	Valid
	X4.3	0,916	0,000	Valid

	X4.4	0,630	0,000	<i>Valid</i>
X5 Loyalitas	X5.1	0,862	0,000	<i>Valid</i>
	X5.2	0,803	0,000	<i>Valid</i>
	X5.3	0,871	0,000	<i>Valid</i>
	X5.4	0,543	0,000	<i>Valid</i>
Y Produktivitas	Y1	0,857	0,000	<i>Valid</i>
	Y2	0,849	0,000	<i>Valid</i>
	Y3	0,823	0,000	<i>Valid</i>
	Y4	0,787	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

2. Uji Reliabilitas

Teknik uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan menggunakan Alpha Cronbach untuk menunjukkan reliabilitas, konsistensi internal dan homogenitas antar butir (item) dalam variabel yang diteliti. Langkah ujinya adalah dengan komputasi korelasi

antar item, dengan nilai rata-rata korelasinya. Ghazali (2013: 48) mengemukakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 ringkasan test reliabilitas kuisisioner berikut:

Tabel 2. Hasil Ringkasan Test Reabilitas Kuisisioner

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Status
X1 Kualitas	0.887	0,60	<i>Reliabel</i>
X2 Kuantitas	0.892	0,60	<i>Reliabel</i>
X3 Waktu	0.892	0,60	<i>Reliabel</i>
X4 Kerjasama	0.908	0,60	<i>Reliabel</i>
X5 Loyalitas	0.885	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Hasil pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel kualitas, kuantitas, waktu,

kerjasama dan loyalitas berstatus reliabel. Ini terlihat dari nilai koefisien alpha yang positif dan bernilai lebih

besar dari 0,60. Dengan demikian instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data

sama pada kondisi yang relative sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kualitas (x1)	.400	2.502	Tidak terjadi multikolinieritas
Kuantitas (x2)	.302	3.312	Tidak terjadi multikolinieritas
Waktu (x3)	.258	3.872	Tidak terjadi multikolinieritas
Kerjasama(x4)	.270	3.700	Tidak terjadi multikolinieritas
Loyalitas(x5)	.263	3.802	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah.

4. Uji Autokorelasi

Untuk dapat mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui

pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,10	Ada Autokorelasi
1,10 dan 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 dan 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 dan 2,90	Tanpa Kesimpulan
Lebih dari 2,91	Ada Autore

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka dapat ditampilkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Nilai DW-hitung	Keputusan
1,774	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis yang dilakukan koefisien Durbin-Watson sebesar 1,774, maka keputusannya bahwa dalam model Regresi tidak ada Autokorelasi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Diagnosis adanya nilai signifikan $t > 0.05$ maka tidak Heteroskedastisitas dapat dilakukan dapat terjadi Heteroskedastisitas. dengan metode Uji Gletsejer yaitu jika

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keputusan
Kualitas (X1)	4,184	0,000	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kuantitas (X2)	0,251	0,802	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Waktu (X3)	2,150	0,034	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
kerjasama (X4)	12,780	0,000	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Loyalitas (X5)	1,001	0,319	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang sudah diolah.

Pada hasil uji besar dari 0,05 sehingga keputusannya Heteroskedastisitas seperti pada tabel 5 adalah bahwa dalam model tidak diatas ternyata untuk semua variabel terjadi Heteroskedastisitas yang independent hasil regresi atas artinya analisis dapat dilanjutkan variabelnya diperoleh hasil yang lebih

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda PT. Grafika Wangi Kalimantan

Varia.bel	b	Koefisien
Kualitas (x1)	b1	.208
Kuantitas (x2)	b2	.014
Waktu (x3)	b3	.122
Kerjasama(x4)	b4	.700
Loyalitas(x5)	b5	.057
Kualitas (x1)	b6	.208

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 6 diatas, maka persamaan Regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,023 + 0,208 X1 + 0,014 X2 + 0,122 X3 + 0,700 X4 + 0,057 X5 + e$$

7. Uji F

Teknik uji F yang dipergunakan yaitu dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, jika F hitung lebih besar dari F tabel maka keputusannya adalah H_0 dan H_a diterima. Dengan tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan $(k-1) (n-k)$ maka tabel untuk $F (0,05) (4) (97) = 2,3092$. Perbandingan antara F hitung dengan F tabel dapat dilihat dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perbandingan F Hitung dan F Tabel

F Hitung	F Tabel	Sig.
196,660	2,3092	0,000

Sumber: Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 7 diatas ternyata F hitung lebih besar (199,660) dari F

tabel (2,3092), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya variabel $X_1, X_2, X_3, X_4,$ dan X_5 secara bersama-sama berpengaruh pada produktivitas.

8. Uji t

Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat nilai T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan < terhadap α maka H_0 akan ditolak dan menerima H_a . Berikut disajikan hasil perhitungan T signifikan masing-masing variabel bebas (kinerja karyawan).

Tabel 8. Hasil Rangkuman Nilai T Signifikan

Variabel	Signifikan T	H_a diterima/ditolak
Kaulitas (X1)	0,000	Diterima
Kuantitas (X2)	0,802	Diterima
Waktu (X3)	0,034	Diterima
Kerjasama (X4)	0,000	Diterima
Loyalitas (X5)	0,319	Diterima

Sumber: Data Primer yang sudah diolah.

Hasil pembuktian hipotesa pertama (H1) yaitu keputusannya menolak H0 dan menerima Ha yang artinya uji F terhadap persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, secara bersama-sama kelima variabel kinerja yakni Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama, Loyalitas berpengaruh terhadap pada Produktivitas.

Implikasi hasil uji F bagi PT Grafika Wangi Kalimantan adalah jika PT Grafika Wangi Kalimantan akan meningkatkan kinerja perlu menekankan pada lima faktor tersebut yaitu berturut-turut Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama, Loyalitas. Hal ini harus dilakukan secara terus menerus (*continues improvement*) dalam usaha untuk persaingan (kompetisi) yang semakin ketat antar perusahaan, khususnya percetakan.

Selain uraian diatas, dari uji T yang dilakukan guna pengujian H2, H3, H4, H5, dan H6, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Untuk variabel Kualitas (X1) pada H2 hasilnya signifikan karena T

signifikannya lebih kecil dari 5% yaitu sebesar 0,000 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Kualitas (X1) signifikan dalam mempengaruhi produktivitas.

b. Untuk Variabel Waktu (X3) pada H4 hasilnya signifikan karena T significannya lebih kecil dari 5% yaitu sebesar 0,034 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Waktu (X3) signifikan dalam mempengaruhi produktivitas.

c. Untuk Variabel Kerjasama (X4) pada H5 hasilnya signifikan karena T significannya lebih kecil dari 5% yaitu sebesar 0,000 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Kerjasama (X4) signifikan dalam mempengaruhi produktivitas.

d. Untuk variabel Kuantitas (X2) pada H3 hasilnya tidak signifikan karena T significannya lebih besar dari 5% yaitu sebesar 0,802 atau 80,2% atau baru signifikan pada alpha 80,2%. Untuk variabel Loyalitas (X5) pada H6 hasilnya tidak signifikan karena T significannya lebih besar dari 5%

yaitu sebesar 0,319 atau 31,9% atau baru signifikan pada alpha 31,9%. Peneliti tidak mendrop variabel ini karena untuk penelitian sosial seperti ini tingkat kesalahan sebesar 80,2% dan 31,9% masih dapat dimaklumi, mengingat dalam penggalan data kondisi psikologis responden sangat besar pengaruhnya. Menurut Sutrisno (1996) dalam penjelasannya mengenai kaidah uji hipotesis penelitian, jika hasil peluang ralat (p) < 0,15 hasilnya dikategorikan cukup signifikan, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X2 dan X5 cukup signifikan dan X1, X3 dan X4 signifikan.

Implikasinya adalah jika PT. Grafika Wangi Kalimantan ingin meningkatkan produktivitas melalui perbaikan kinerja karyawannya, maka harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kelima faktor kinerja tersebut yang telah disebut diatas, tentu saja dengan penekanan yang berbeda, misal untuk Kualitas

(X1) yang perlu ditingkat lebih baik adalah kesediaan karyawan dalam menggunakan alat dan bahan yang tepat dalam bekerja dan menyimpan alat inventaris pada tempat yang telah disediakan.. Untuk Kuantitas (X2) yang perlu ditingkatkan adalah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Untuk Waktu (X3) yang perlu ditekankan adalah setiap karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, bersedia menerima hasil tinggi atau rendah ketika berhasil tidaknya menyelesaikan pekerjaan. Untuk Kerjasama (X4) yang perlu ditekankan adalah kerjasama dengan teman, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Untuk Loyalitas (X5) yang sangat perlu ditingkatkan adalah kesediaan karyawan bekerja melebihi jam kerja (lembur), menjaga rahasia perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan.

Untuk mendukung keterangan diatas dapat juga kita lihat hasil R2 (Koefisien Determinasi) Regresi yaitu sebesar 0,913 artinya sebesar 91,3% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel kinerja yang terdiri dari

Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama, Loyalitas. Sisanya sebesar 8,7% produktivitas karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model. Jadi model yang digunakan dianggap cukup signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Diketahui bahwa variabel kinerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan
- b. Variabel Kualitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan
- c. Variabel Kuantitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan
- d. Variabel Waktu berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan

- e. Variabel Loyalitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan
- f. Variabel Kerjasama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Maarif, Fauzia. 2005. *Analisis Hubungan Penilaian Kinerja dengan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Sub Divisi Group Liabilities Consumer Banking PT Bank Bukopin, Jakarta)* Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Djarwanto, PS. Dan Pangestu Subagyo, 1997. *Statistik Induktif*. Yogyakarta:BPFE.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Davis, Tony, Cutt, Maggie, Flynn, Nail, Mowl, Peter, dan Orme, Simon. 2009. *Talent Assessment*. PPM, Jakarta Pusat.
- Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieg, Ika Ruhana *Jurnal Administrasi Bisnis*

- (JAB)/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Flippo dan Masud. 1996. *Manajemen Personalialia*. Erlangga, Jakarta.
- Guzarati, Damodar (1995). *Basic Economics*. (3 rd edition ed). New York: Mc Graw Hill, inc
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar, Andri. 2005. *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor PUSDIKLATWAS BPKP*. Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Agribisnis. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Koncoro, Mudrajad (2000), *Metode Kuantitatif*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit AMP YKPN.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- M. Harlie (2007). *Pengaruh iklim organisasi, pelatihan, kepemimpinan, komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan perusahaan tambang batu bara PT. Adaro Indonesia di Tabalong Kalimantan Selatan*. Disertasi pada program Doktor ilmu ekonomi. Program pascasarjana, Un iversitas 17 Agustus 1945 Malang. Malang.
- Nurholis, Iman. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Call Center PT, Telkomsel Medan)*. Skripsi pada Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- P. Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2008. *Manajemen Stratejik*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama,

- cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mohd. Basri, Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisni Hadi. (1991) *Analisis Butir Untuk Instrumen Angka X Tes X dan Skala Nilai*. Edisi Pertama, ANDI offset Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia & Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, H.B. 2008. *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Tim Penyusun Kamus. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2008. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media, Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widarjono, Agus (2005), *Ekonometrika: Teori dan aplikasi*, Yogyakarta: Ekonisia.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Alfabeta, Bandung.