



**ANALISIS KUANTITAS, KUALITAS, PROSES, WAKTU,
KETERAMPILAN, DAN INISIATIF TERHADAP PENILAIAN
PRODUKTIVITAS
DI PT. APAC INTI CORPORA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Binsar Siahaan NPM: 16.51.0004

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM NIDN: 0606096201

Fajar Suryatama, SSos. SE. M.M NIDN: 0622047503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2022



**ANALISIS KUANTITAS, KUALITAS, PROSES, WAKTU,
KETERAMPILAN, DAN INISIATIF TERHADAP PENILAIAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN *SPINNING IV*
DI PT. APAC INTI CORPORA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Binsar Siahaan NPM: 16.51.0004

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM NIDN: 0606096201

Fajar Suryatama, SSos. SE. M.M NIDN: 0622047503

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI
ANALISIS KUANTITAS, KUALITAS, PROSES, WAKTU,
KETERAMPILAN, DAN INISIATIF TERHADAP PENILAIAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN SPINNING IV
DI PT. APAC INTI CORPORA

Oleh:

Binsar Siahaan NPM: 16.51.0004

Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal:

24 Juli 2022

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy DwiKurniati, SE, MM

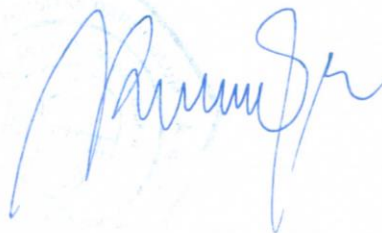
Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM

NIDN: 0606096201

NIDN: 0622047503

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu SE., M.Si

NIDN: 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS KUANTITAS, KUALITAS, PROSES, WAKTU,
KETERAMPILAN, DAN INISIATIF TERHADAP PENILAIAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN SPINNING IV
DI PT. APAC INTI CORPORA

Oleh:

Binsar Siahaan NPM: 16.51.0004

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal: *4 Juli 2022*

Tim Penguji

Ketua



Dr. Eka Handriyani, SE, MM

NIDN: 0607047601

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

NIDN: 0606096201



Fajar Suryatama, SSos. SE, MM

NIDN: 0622047503

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bekerjalah dengan hati dan ikhlas”

“Sesuatu yang kita yakini benar, pasti akan terwujud”

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(Al-Baqarah 216)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Alm. Bapak Rasman Siahaan dan Ibu Slamet Riyani selaku orang tua kandung penulis yang selalu mensupport saya, serta Sinta Siahaan, Nelson Siahaan, Henry Siahaan selaku saudara kandung penulis dan seluruh keluarga atas doa serta dukungannya.

ABSTRAK

Pandemi telah mengguncang dalam segala aspek kehidupan, tidak terkecuali pada dunia industri yang berpegaruh pada penurunan dunia ekspor hingga 70% (Republika. 2020). Faktor lain penghambat jalannya produksi diantaranya, ketersediaan material akibat impor material yang terganggu, jumlah produksi yang harus dipenuhi, serta ekspor hasil produksi untuk menghasilkan pemasukan juga mengalami hambatan. Produktivitas adalah hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya dalam memproduksi *output* (Dwi, 2011). Parameter penilaian produktivitas meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, dan inisiatif.

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Apac Inti Corpora pada divisi Spinning IV yang berjumlah 38 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji koefisien determinasi (*adjust R square*), uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisa nilai thitung variabel kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas sebesar -5,462 lebih kecil dari t tabel 2,040 ($5,462 < 2,040$), tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas. Uji t variabel kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas sebesar -3,556 lebih kecil dari t tabel 2,040 ($-3,556 < 2,040$), tingkat signifikansi 0.001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas. Uji t variabel proses terhadap penilaian produktivitas sebesar 2,258 lebih besar dari t tabel 2,040 ($2,258 > 2,040$), tingkat signifikansi 0.031. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.031 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan. Uji t variabel proses terhadap penilaian produktivitas sebesar 2,839 lebih besar dari t tabel 2,040 ($2.839 > 2,040$), tingkat signifikansi 0.008. nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.008 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan. Uji t variabel keterampilan terhadap penilaian produktivitas sebesar -2,838 diuji dengan tingkat kepercayaan 0,01 lebih besar dari t tabel 2,040 ($-2.838 < 2,040$), tingkat signifikansi 0.008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.008 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_5 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan. Uji t variabel inisiatif terhadap penilaian produktivitas sebesar -5,886 lebih besar dari t tabel 2,040 ($-5,886 < 2,040$), tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_6 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua varibel berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Penilaian produktivitas.

Kata Kunci: Penilaian Produktivitas, Kuantitas, Kualitas, Proses, Waktu, Keterampilan, Inisiatif

ABSTRACT

The pandemic has shaken in all aspects of life, no exception in the industrial world which is responsible for a decrease in the world of exports by up to 70% (Republika. 2020). Other factors hindering the course of production include, the availability of materials due to disrupted material imports, the amount of production that must be met, and the export of production products to produce income also experience obstacles. Productivity is the relationship between the physical input and output of a process. Productivity is the relationship between the amount of output in comparison with the resources in producing output (Dwi, 2011). The parameters of the productivity assessment include: quantity of work, quality of work, process, time, skills and initiative.

This type of research is descriptive quantitative using a correlational research approach. This research was conducted at PT. Apac Inti Corpora in the Spinning IV division which totaled 38 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, coefficient of determination test, hypothesis test with t test and F test.

The results of the analysis of the calculated value of the variable work quantity on the productivity assessment of -5.462 Less than t table 2.040 (-5.462 < 2.040), the significance level is 0.000. The significance value is less than 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, that is, there is an influence of significance between the work quantity variables on the productivity assessment. The t-test of the working quality variable against the productivity assessment of -3.556 is smaller than the t table of 2.040 (-3.556 < 2.040), the significance level is 0.001. The significance value is less than 0.05 (0.001 < 0.05) meaning that H0 is rejected and H2 is accepted, that is, there is an influence of significance between the work quality variables on the productivity assessment. The process variable t-test against the productivity assessment of 2.258 is greater than the table t of 2.040 (2.258 > 2.040), significance level 0.031. The significance value is less than 0.05 (0.031 < 0.05) meaning that H0 is rejected and H3 is accepted, that is, there is a significant influence. The process variable t-test against productivity assessment of 2.839 was greater than t table 2.040 (2,839 > 2.040), significance level 0.008. the significance value is less than 0.05 (0.008 < 0.05) meaning that H0 is rejected and H4 is accepted i.e. there is a significant influence. The skill variable t-test against the productivity assessment of -2.838 was tested with a confidence level of 0.01 greater than the table t of 2.040 (-2,838 < 2.040), a significance level of 0.008. The significance value is smaller than 0.05 (0.008 < 0.05) meaning that H0 is rejected and H5 is accepted, that is, there is a significant influence. The initiative variable t-test of the productivity assessment of -5.886 was greater than the table t of 2.040 (-5.886 > 2.040), the significance level of 0.000. The significance value is less than 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that H0 is rejected and H6 is accepted, that is, there is a significant influence. From the results of the study, it can be concluded that all variables have a partial and simultaneous effect on work productivity.

Keywords: Productivity assesment, Quantity, Quality, Process, Time, Skills, Initiative

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta keberkahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS KUANTITAS, KUALITAS, PROSES, WAKTU, KETERAMPILAN, INISIATIF TERHADAP PENILAIAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN SPINNING IV DI PT. APAC INTI CORPORA”**.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

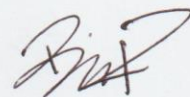
1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, SH., MHum selaku rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan belajar.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis

6. Rekan – rekan saya seangkatan 2016 yang telah memberikan bantuan baik dukungan berupa pikiran maupun materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan disisi Allah SWT sebagai amal ibadah, aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi kemajuan di masa depan. Aamiin Yaa Rabbal'Alamiin.

Ungaran, Juni 2022

Penulis,



Binsar Siahaan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Definisi Operasional	16
F. Sistematika Penulisan	18
BAB II LANDASAN TEORI	19
A. Kajian Pustaka	19
1. Produktivitas	19
2. Penilaian Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	41

C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	45
C. Variabel Penelitian	46
D. Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	48
E. Jenis dan sumber data	49
F. Teknik Analisa data	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	51
a. Uji Validitas	51
b. Pengujian Validitas	52
c. Uji Reliabilitas	56
d. Pengujian Reliabilitas	58
3. Korelasi	62
a. Korelasi Sederhana	62
b. Korelasi Berganda.....	63
4. Regresi	64
a. Analisis Regresi Sederhana	64
b. Analisis Regresi Linier Berganda	65
5. Uji Koefisien Determinasi	66

6. Uji Hipotesis	67
a. Uji Parsial (Uji t)	67
b. Uji Simultan(Uji F)	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
A. Hasil Penelitian	73
1. Deskripsi Objek Penelitian	73
2. Deskripsi Karakteristik Responden	76
3. Deskripsi Variabel Penelitian	78
4. Hasil Analisis Data	81
a. Uji korelasi sederhana	81
b. Uji korelasi berganda	83
c. Regresi linier sederhana	84
d. Regresi linier berganda	90
e. Koefisien Determinasi	93
f. Pengujian Hipotesis	94
1) Uji Signifikansi Parsial (uji t)	94
2) Uji Signifikansi Simultan (uji F)	100
B. Pembahasan	102
BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Daftar Karyawan PT. Apac Inti Corpora 2019	2
Gambar 1.2 Status Karyawan yang masih bekerja Juli 2019 Divisi <i>Spinning</i> IV PT. Apac Inti Corpora.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 3.1 Grafik Uji T Statistik	68
Gambar 3.2 Grafik Uji F Statistik.....	72
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	76
Gambar 4.2 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 1	96
Gambar 4.3 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 2	96
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 3	97
Gambar 4.5 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 4	98
Gambar 4.6 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 5	99
Gambar 4.7 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 6	100
Gambar 4.8 Daerah Penerimaan Uji F Statistik	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Status Karyawan PT. Apac Inti Corpora 2020	3
Tabel 2.1 Metode Penilaian Produktivitas	27
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	46
Tabel 3.2 Skala Pengukuran <i>Likert</i> dan Rentang Skala	50
Tabel 3.3 Uji Validitas (X_1) Kuantitas Kerja	52
Tabel 3.4 Uji Validitas (X_2) Kualitas Kerja	53
Tabel 3.5 Uji Validitas (X_3) Proses	53
Tabel 3.6 Uji Validitas (X_4) Waktu	54
Tabel 3.7 Uji Validitas (X_5) Keterampilan	54
Tabel 3.8 Uji Validitas (X_6) Inisiatif	55
Tabel 3.9 Uji Validitas (X_7) Penilaian Produktivitas	56
Tabel 3.10 <i>Chronbach Alpha</i>	57
Tabel 3.11 Uji Reliabilitastas (X_1) Kuantitas Kerja	58
Tabel 3.12 Uji Reliabilitastas (X_2) Kualitas Kerja	59
Tabel 3.13 Uji Reliabilitastas (X_3) Proses	59
Tabel 3.14 Uji Reliabilitastas (X_4) Waktu	60
Tabel 3.15 Uji Reliabilitastas (X_5) Keterampilan	60
Tabel 3.16 Uji Reliabilitastas (X_6) Inisiatif	61
Tabel 3.17 Uji Reliabilitastas (X_7) Penilaian Produktivitas	61
Tabel 3.18 Koefisien Korelasi dan Interpretasinya	64
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
Tabel 4.4 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Penilaian Kerja	79
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Penilaian Produktivitas	80
Tabel 4.6 Korelasi Sederhana Antar Vairabel Kuantitas, Kualitas, Proses, Waktu, Keterampilan, Inisiatif, Penilaian produktivitas	82
Tabel 4.7 Korelasi Berganda Antar Variabel Kuantitas, Kualitas, Proses Waktu, Keterampilan, Inisiatif, Penilaian produktivitas	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kuantitas Kerja	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kualitas Kerja	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Proses	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Waktu	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keterampilan	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Inisiatif	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	93
Tabel 4.16 Uji Parsial (uji t)	94
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikasni Secara Simultan	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2019 wabah *COVID-19* atau disebut *Corona Virus Disease* merupakan bencana internasional yang mempengaruhi kehidupan di berbagai aspek. Pada 11 Maret 2020 WHO menetapkan Covid 19 sebagai pandemi diseluruh dunia. Adanya Covid-19 yang terjadi di berbagai negara, menimbulkan berbagai permasalahan termasuk di Indonesia.

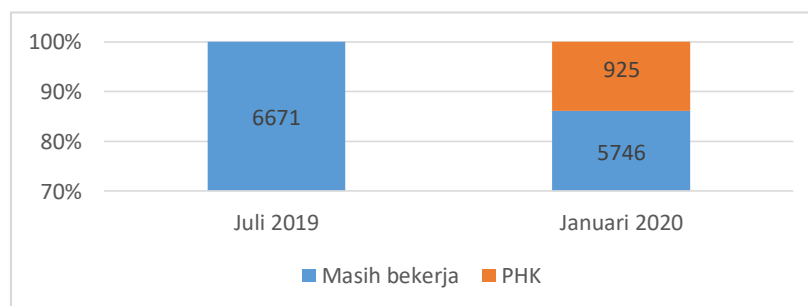
Pandemi ini mengguncang dalam segala aspek kehidupan tidak terkecuali industri, dengan pasar ekspor industri bisa dikatakan turun hingga 70% pada pertengahan tahun 2020 hal tersebut dikarenakan adanya aturan-aturan *Lockdown* di berbagai negara tujuan ekspor (www.Republika.co.id). Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) mencatat kondisi industri tekstil dan produk tekstil (TPT) akibat virus corona Covid-19 jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dari industri TPT telah mencapai 80% atau 2,1 juta pekerja. Data Kementerian Tenaga Kerja per 20 April 2020 menunjukkan 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan yang telah dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat imbas pandemi Corona (www.Sindonews.com).

Faktor lain penghambat jalanya produksi diantaranya ketersediaan material akibat impor material yang terganggu, jumlah produksi yang harus dipenuhi, serta ekspor hasil produksi untuk menghasilkan pemasukan yang juga terhambat.

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang masih mungkin untuk dikendalikan dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas produksi dapat berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dan produktivitas karyawan meningkat.

PT. Apac Inti Corpora merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Penghasil produk manufaktur dan tekstil dalam satuan besar. Produk yang dihasilkan adalah benang, kain, denim, garment, dan laundry.

Penghentian operasional sebagian pada PT Apac Inti Corpora yang berhenti sementara adalah bagian produksi pemintalan, pertenunan. Jumlah karyawan (tetap dan tidak tetap) 6671, Setelah Pandemi Covid-19 Jumlah karyawan (tetap dan tidak tetap) Jumlah karyawan tetap dan tidak tetap menjadi 5746, Sehingga besar kontribusi pendapatan dari kegiatan operasional yang terhenti dan/atau mengalami penurunan terhadap total pendapatan (konsolidasi) adalah sebanyak 13,8%.



Sumber: Data Statistik PT. Apac Inti Corpora (<https://www.idx.co.id>).

Gambar 1.1
Daftar karyawan PT. Apac Inti Corpora

Berdasarkan gambar 1.1 tersebut, jumlah karyawan yang masih bekerja sebanyak 5746 dan terdiri atas karyawan yang dirumahkan secara bergantian, pemotongan gaji, penyesuaian shift , dan penyesuaian hari kerja.

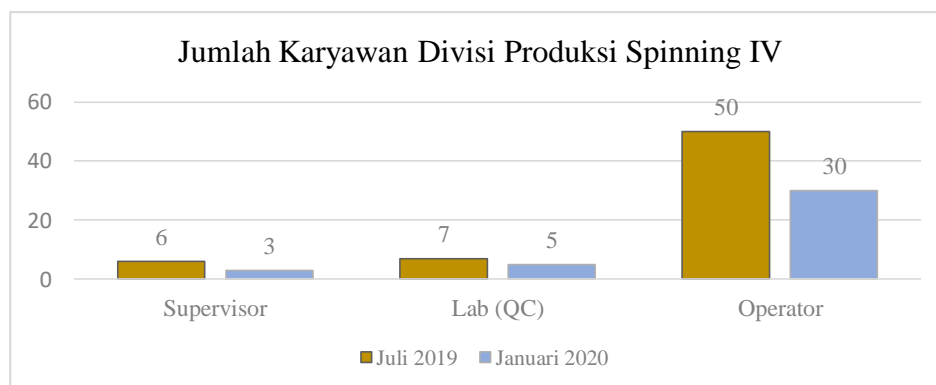
Tabel 1.1 Status Karyawan PT. Apac Inti Corpora 2020

Status Karyawan	Sebelum Pandemi	Setelah Pandemi
Dirumahkan	-	2926
Penyesuaian shift dan hari kerja	-	67
Pemotongan gaji	-	2753
PHK	-	925
Total	6671	5746

Sumber: PT. Apac Inti Corpora 2020 (<https://www.idx.co.id>)

Status Karyawan yang masih bekerja Juli 2019 PT. Apac Inti Corpora

Dari data Tabel 1.1 masih dibagi lagi pada tiap divisi. Di penelitian ini, peneliti berfokus pada Divisi *Spinning* IV karena semua kegiatan produksi hampir sama.



Sumber: Divisi produksi *Spinning* IV PT. Apac Inti Corpora 2019

Gambar 1.2
Status Karyawan yang masih bekerja Juli 2019 Divisi Spinning IV
PT. Apac Inti Corpora

Penurunan karyawan yang terjadi di Divisi Spinning IV selama bulan Juli 2019 sampai dengan Januari 2019 hampir mencapai 50%, Meskipun demikian target produksi harus tetap dipenuhi demi eksistensi perusahaan dalam lingkungan industri.

Menurut Dwi (2011) Produktivitas adalah hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, penilaian produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.

Menurut Sutrisno (2019) Penilaian produktivitas memberikan gambaran dan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka jika tidak sesuai standar, Karena selama ini banyak karyawan yang masih belum memahami apa yang dikerjakan dan target yang harus dipenuhi. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju.

Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:247) Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input* Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Menurut Bernandin & Russell (2011) kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Kuantitas merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai produktivitas, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “*Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

Menurut Wilson dan Heyyel (1987) mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan

dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya” dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Menurut Thompson (1990), kuantitas adalah kualitas sesuatu hal yang terbentuk dari proses pengukuran. Sedangkan Menurut Wungu & Brotoharsojo (2003), kuantitas adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Menurut Chin & Osborne (2008), kuantitas adalah jumlah pertanyaan. Dan Menurut Mangkunegara (2009), kuantitas adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja pegawai atau karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan penggunaan waktu tertentu serta kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Kuantitas adalah sesuatu hal yang dapat dihitung sehingga pasti dan biasanya terkait dengan tolak ukur dalam hal jumlah, Sedangkan kualitas adalah sesuatu hal yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti yang terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan, kemampuan, dan lain sebagainya

Kuantitas dikatakan merupakan komponen utama dalam sebuah penilaian. Di PT. Apac Inti Corpora kuantitas merupakan komponen yang dapat dilihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah produk yang telah dikerjakan tidak mencapai target, produk yang sedang dirakit tidak mencapai target, maupun produk yang dikirim tidak sesuai target.

Kualitas merupakan hal yang sangat dipertimbangkan oleh seseorang. Terkadang banyak orang yang lebih mendahulukan kualitas sebelum kuantitas. Setelah kualitas tercapai, barulah mereka menambah kuantitas dari objek tersebut. Misalnya pada sebuah perusahaan yang mempekerjakan banyak karyawan. Kuantitas berarti berlaku pada keadaan tersebut. Perusahaan pasti membutuhkan karyawan dengan kuantitas yang banyak. Namun perusahaan tidak ingin menanggung resiko kerugian terlalu besar dengan mempekerjakan karyawan yang tidak berkualitas. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan akan melakukan seleksi sebelum karyawan tersebut bekerja. Jika memenuhi kriteria, berikutnya akan dilakukan pelatihan agar karyawan lebih pandai dalam bekerja. Bila saat bekerja kualitas pekerjaannya menurun, perusahaan pasti akan memecatnya dan menggantinya.

Pengertian kualitas kerja konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi

suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Menurut Siagian (2007) Kualitas kerja yang dikenal dengan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya.

Menurut Mangkuprawira (2009) kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Martoyo (2009) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Menurut Flippo (2005) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas adalah sebuah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Kualitas diharapkan

dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Di PT. Apac Inti Corpora kualitas mengukur kualitas kerja dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan sebagaimana karyawan tersebut dapat sempurna dalam menghasilkan *output*, dalam hal ini tingkat rejectnya tidak dapat dikendalikan, ini berkaitan dengan cara dimana tenaga kerja manusia, yang bekerja dengan alat atau instrument produksi, mengubah bahan mentah menjadi produk yang berguna. Setiap jenis aktivitas kerja adalah proses kerja. Berkaitan dengan efisiensi proses kerja, perusahaan harus mengurangi hal-hal yang menurunkan efektifitas proses kerja. Disini perusahaan harus dapat mengurangi perpindahan yang tidak menambah nilai, beban berlebihan pada mesin atau karyawan, dan produksi yang tidak konsisten dan membebani persediaan.

Menurut Soewarno Handyaningrat (1990) Proses adalah serangkaian kegiatan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Siagian (1994) Proses adalah suatu rangkaian yang berlangsung secara terus menerus. Menurut kamus besar bahasa indonesia pengertian proses adalah rangkaian tindakan, pembuatan, atau pengolahan yang menghasilkan produk. Dari pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa Proses adalah serangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara terus menerus untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan.

Menurut S. Handyaningrat (1988) proses adalah serangkaian tahap kegiatan mulai dari menentukan sasaran sampai tercapainya tujuan. Sedangkan menurut JS Badudu dan Sutan M Zain (1996) Proses adalah

jalannya suatu peristiwa dari awal sampai akhir atau masih berjalan tentang suatu perbuatan, pekerjaan dan tindakan. Proses merupakan suatu tahapan-tahapan yang diterapkan dari suatu pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut mampu menggambarkan baiknya prosedur yang digunakan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu adanya proses yang tepat agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Proses adalah sebuah rangkaian aktivitas yang terjadi dalam satu waktu. Proses memiliki awal dan akhir dalam aktivitas yang dikerjakan. Di PT. Apac Inti Corpora proses meliputi rincian pekerjaan yang akan dilakukan karyawan menjadi terhambat dikarenakan usia mesin yang sudah tua.

Menurut Komaruddin (2006) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan. Sedangkan Menurut Darmawan (2006) waktu adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Menurut Su'ud (2007) ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu

bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Waktu adalah sebuah siklus dalam bekerja. Berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk setiap jenis pekerjaan yang dilakukan. Di PT. Apac Inti Corpora waktu adalah berapa hasil *output* yang diperoleh dalam satu waktu, serta bagaimana karyawan tersebut memaksimalkan waktu yang telah ditetapkan oleh atasan supaya tepat waktu. Akan tetapi, material yang sudah diramalkan oleh PPIC staff tidak berjalan lancar.

Menurut Fauzi (2010). Keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang digunakan, maka kata “keterampilan” yang dimaksud adalah kata benda

Menurut Sri Widiastuti (2010) keterampilan digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat Sedangkan menurut Hari Amirullah (2003) Keterampilan juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Menurut Singer (2000) keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. Keterampilan adalah nilai tambah yang

membantu performa karyawan untuk menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Di PT. Apac Inti Corpora keterampilan salah satunya adalah sebuah komunikasi yang dapat membantu untuk menyelesaikan konflik antar karyawan dan seberapa menguasai bagi karyawan yang memiliki *job* tersebut, dalam hal ini sistem kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sering mengalami perubahan.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2005) Inisiatif adalah kemampuan untuk menciptakan atau daya cipta. Kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah. Menurut Suryana (2006) Inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Sedangkan menurut Utami Munandar (1990) Inisiatif adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban dari suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatan, dan keragaman jawaban.

Menurut Guilford (2008) ciri-ciri karyawan yang memiliki insiatif adalah sebagai berikut: Kelancaran yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan dan Keluwesan yaitu kemampuan untuk mengemukakan bermacam-macam

Inisitif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru maupun tindakan yang berbeda namun dengan tujuan yang sama. Dan inisiatif merupakan kemampuan melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi intruksi terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Di PT. Apac Inti Corpora

karyawan yang memiliki inisiatif adalah karyawan yang cepat tanggap dalam menghadapi situasi yang tidak biasanya dalam pekerjaan, seperti halnya cepat tanggap dalam mensikapi masalah dibagian kerja masing-masing, akan tetapi diperusahan ini karyawan harus menunggu diberi instruksi oleh atasan dalam melakukan pekerjaan, tanpa ada inisiatif.

Dengan menggunakan penilaian produktivitas ini, pada akhirnya karyawan menjadi paham kelebihan dan kekurangan mereka dalam bekerja. PT. Apac Inti Corpora memerlukan suatu sistem penilaian kerja yang baik dan benar agar karyawan bekerja secara optimal mungkin, walaupun bekerja dengan jumlah karyawan terbatas. Harapan untuk jangka kedepan bagi PT. Apac Inti Corpora adalah mampu untuk mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS KUANTITAS, KUALITAS, PROSES, WAKTU, KETRAMPILAN, DAN INISIATIF TERHADAP PENILAIAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BAGIAN SPINNING IV PADA PT. APAC INTI CORPORA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Apakah ada pengaruh kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
2. Apakah ada pengaruh kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?

3. Apakah ada pengaruh proses terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
4. Apakah ada pengaruh waktu terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
5. Apakah ada pengaruh keterampilan terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
6. Apakah ada pengaruh inisiatif terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
7. Apakah ada pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, proses, waktu, keterampilan, dan inisiatif terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
2. Mengetahui pengaruh kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
3. Mengetahui pengaruh proses terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
4. Mengetahui pengaruh waktu terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?
5. Mengetahui pengaruh keterampilan terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora?

6. Mengetahui pengaruh inisiatif terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning IV* di PT. Apac Inti Corpora?
7. Mengetahui pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, proses, waktu, keterampilan, dan inisiatif terhadap penilaian produktivitas karyawan Divisi produksi *Spinning IV* di PT. Apac Inti Corpora?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan mengenai penilaian produktivitas oleh PT. Apac Inti Corpora agar produktivitas karyawan meningkat.

2. Bagi umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang sama.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang disusun berdasarkan apa saja yang dapat diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut (Sugiyono, 2010).

1. Penilaian Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output* (Dwi, 2011).

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan (Flippo dan Masud, 1996).

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu dari hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan (Flippo, 1996).

4. Proses

Proses kerja adalah sebuah jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan (Mangkunegara, 2013).

5. Waktu

Waktu adalah sebuah siklus yang menunjukkan seberapa waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam suatu proses. Seberapa lama suatu pekerjaan itu dilakukan (Mangkunegara, 2013).

6. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu sumber daya yang dipergunakan untuk mengembangkan suatu sumber daya yang sudah ada untuk menjadi lebih baik dan lebih berkembang dari yang sudah ada (Mangkunegara, 2013).

7. Inisiatif

Inisiatif adalah sebuah ide-ide dari seseorang dalam menyelesaikan suatu kondisi pekerjaan yang memerlukan penanganan lebih cepat. Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan (Rossy, 2009).

F. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan terkait dengan landasan teori, bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan terkait dengan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai gambaran umum data sampel, deskripsi data, analisis data, dan penelitian

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi gambaran umum hasil kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). Pada umumnya, rasio berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara keluaran total angka dan masukan total dari beberapa kategori barang/jasa, seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku.

Produktivitas berbeda dengan produksi. Produksi mengacu pada peningkatan *output* selama periode waktu tertentu dan sebagai bilangan yang bukan rasio, sedangkan produktivitas berkaitan dengan rasio *output* ke *input* (Currie, 1972).

Mengacu pada beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, bahwa produktivitas adalah hubungan perbandingan antara *output* (hasil yang diproduksi) dengan input (masukan / keseluruhan sumber daya) yang digunakan. Dengan demikian produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi.

b. Manfaat Produktivitas

Singodimedjo (2000), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Untuk mendapatkan indeks produktivitas yang tinggi, maka sumber daya yang digunakan (*input*) harus diperhatikan, dikelola, diatur, dan ditingkatkan semaksimal mungkin dikarenakan dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Eugenio Lopez Ortega dan Saloma Velazquez dalam bukunya yang berjudul “*A Worker Productivity Model*” (2002), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas tenaga kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1) *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab (*responsibility*) mengacu pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan beserta tanggung jawabnya. Hal ini merupakan proses psikologis yang kompleks yang hasilnya tergantung pada sikap karyawan dan beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

2) *Learning Capacity* (kapasitas belajar)

Kapasitas belajar (*learning capacity*) mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk belajar dan menggunakan pengetahuannya untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terkait dengan tingkat pendidikan dan kemauan untuk belajar.

3) *Satisfaction* (kepuasan)

Kepuasan merupakan faktor yang memotivasi tampilan tak terbatas terhadap suatu tanggung jawab dan kapasitas belajar dari seorang karyawan. Kepuasan ini merupakan faktor yang kompleks di mana telah menyelaraskan beberapa faktor di atasnya.

4) *Leadership* (kepemimpinan)

Suatu kepemimpinan dinyatakan sesuai apabila tercipta suatu suasana kerja yang memadai dalam kelompok kerja. Kemampuan kepemimpinan adalah elemen yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga akhirnya akan menciptakan Penilaian produktivitas yang efektif dan efisien.

5) *Work Team Organization* (Kerja Tim)

Hubungan yang baik antara organisasi (perusahaan) dengan tim kerja memungkinkan keseimbangan yang memadai dan membuat kemungkinan adanya motivasi positif dari setiap anggota tim kerja tersebut.

2. Penilaian Kerja

a. Penilaian Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara input dan *output* fisik suatu proses, Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output* (Dwi, 2011).

Menurut Rusli Syarif (1997:49) ukuran *input* dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah tenaga kerja, jumlah jam kerja, jumlah biaya tenaga kerja, jumlah jam mesin, jumlah material, dan jumlah biaya keseluruhan.

b. Tahapan dalam Penilaian Kerja

Menurut Dessler (2008) proses penilaian kerja terdiri dari tiga tahap:

1) Mendefinisikan pekerjaan

Memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaan.

2) Menilai kinerja

Membandingkan kinerja nyata dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.

3) Memberikan umpan balik

Mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk pengembangan segala hal yang dibutuhkan.

c. Faktor dalam Penilaian Kerja

Siagian (2007) mengidentifikasi sistem penilaian kerja sebagai suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja pada karyawan, terdapat berbagai faktor sebagai berikut:

- 1) Manusia adalah objek yang dinilai, karena memiliki kemampuan tertentu juga tidak lepas dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan adalah serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang telah ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan maksud antara lain adalah:
 - a) Penilaian tersebut bersifat positif, menjadi motivasi yang besar bagi karyawan yang berkaitan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan berkair akan lebih terbuka bagi mereka.
 - b) Penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya, sehingga dapat mengambil berbagai solusi yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c) Apabila seseorang memperoleh penilaian yang tidak objektif, maka orang tersebut akan diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya, dengan demikian seseorang tersebut akan memahami dan menerima hasil dari penilaian yang diperoleh.

- 4) Penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut terdokumentasi secara terstruktur dalam arsip karyawan, sehingga setiap informasi karyawan tidak akan hilang.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap karyawan menjadi bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil dalam melakukan mutasi karyawan, promosi dan demosi jabatan, alih tugas dan jabatan, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian kerja.

d. Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kerja yang dilakukan perusahaan memiliki banyak manfaat. Pengalaman berbagai organisasi menunjukkan bahwa sistem penilaian kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai hal diantaranya adalah mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai pertimbangan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk keperluan mutasi karyawan, untuk menyusun program edukasi dan training. Kondisi ini akan sangat membantu karyawan untuk menentukan perencanaan karir yang tepat serta kebutuhan organisasi (Siagian, 2007).

Menurut Riva'i dan Basri (2005:51), kegunaan atau manfaat hasil penilaian kerja adalah:

1) *Performance Improvement*

Performance Improvement berbicara mengenai umpan balik atas kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manager,

supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang.

2) *Compensation Adjustment*

Penilaian produktivitas membantu dalam pengambilan keputusan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada suatu sistem tertentu.

3) *Placement Decision*

Kegiatan promosi, atau demosi jabatan dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif, seperti dalam bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki hasil kinerja baik pada tugas- tugas sebelumnya.

4) *Training and Development Needs*

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali sehingga setiap karyawan hendaknya selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri agar sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini.

5) *Career Planing and Development*

Umpan balik kinerja sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan utamanya tentang karir spesifik dari karyawan, sebagai tahapan untuk pengembangan diri karyawan tersebut.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan di departemen SDM.

7) *Informational Inaccuracies*

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem manajemen SDM. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan mempekerjakan karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

8) *Job Design Error*

Kinerja yang buruk mungkin sebagai suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang salah atau kurang tepat. Melalui penilaian produktivitas dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9) *Feedback to Human Resources*

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departmen SDM yang diterapkan.

e. Metode Penilaian Produktivitas

Menurut Tri Murwaningsih (2005:58) mengemukakan terdapat beberapa macam metode penilaian produktivitas antara lain adalah:

1) Metode Skala Peringkat

Adalah sebuah metode yang paling sering digunakan dalam penilaian kerja karyawan di masa lalu. Metode ini digunakan dengan cara membuat skala dari yang terendah hingga tertinggi.

2) Metode *checklist*

Adalah sebuah metode pembobotan tertentu yang sesuai dengan tugas karyawan. Penggunaan metode ini adalah dengan mengisi

formulir yang disediakan dan terdapat kriteria penilaian didalamnya.

3) Metode observasi

Adalah sebuah metode dengan cara penilai langsung beraksi dilapangan dengan mengadakan observasi pelaksanaan tugas yang sebenarnya.

4) Metode *test*

Adalah sebuah metode yang pelaksanaannya dengan melakukan tes secara tertulis maupun praktek untuk mengetahui kemampuan karyawan.

Berbeda hal dengan argumen dari Tri Murwaningsih, menurut Malayu S.P Hasibuan (2003: 97-100) mengelompokkan metode penilaian produktivitas menjadi dua bagian, seperti tabel berikut ini:

Tabel 2.1.
Metode Penilaian Produktivitas

No.	Metode Tradisional	Metode Modern
1	<i>Rating scale</i>	<i>Assessment Center</i>
2	<i>Employee Comparation:</i> a) <i>Alternation ranking</i> b) <i>Paired comparation</i> c) <i>Porced comparation</i>	<i>Managementby Objective (MbO)</i>
3	<i>Check List</i>	<i>Human Asset Accounting</i>
4	<i>Freeform Essay</i>	
5	<i>Critical Incident</i>	

Sumber : S.P Hasibuan (2003: 97-100)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Metode Tradisional

a) *Rating Scale*

Adalah metode yang dilakukan atasan untuk mengukur karakteristik karyawan, sebagai contoh yaitu mengenai inisiatif, ketergantungan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b) *Employee Comparison*

Adalah metode yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

c) *Alternation Ranking*

Metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat karyawan dimulai dari yang terendah hingga tertinggi. Metode ini disebut juga dengan ranking.

d) *Paired Comparison*

Metode penilaian dengan cara membandingkan satu karyawan dengan seluruh karyawan.

e) *Forced Comparison*

Metode ini sama dengan paired comparison, akan tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak.

f) *Check List*

Metode ini sesungguhnya tidak menilai, tetapi hanya memberikan masukan informasi untuk perusahaan yang dilakukan oleh bagian personalia.

g) *Freeform Essay*

Metode ini adalah metode dimana seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkaitan dengan karyawan yang sedang diberikan penilaian.

h) *Critical Incident*

Dengan metode ini seorang penilai mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2) Metode Modern

Metode ini adalah metode dimana seorang penilai harus mencatat seluruh kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri atas berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

a) *Assessment Center*

Adalah metode pusat penilaian sebagai metode lain dari evaluasi potensi mendatang, akan tetapi pusat penilaian ini tidak bertumpu pada ketepatan psikolog. Dalam hal ini, penilaian adalah suatu bentuk penilaian atas pekerjaan yang berstandar dan bertumpu pada berbagai tipe evaluasi dan berbagai penilai.

b) *Management by Objective (MbO)*

Adalah manajemen berdasarkan sasaran. Dalam hal ini MbO merupakan satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penilai bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja karyawan secara individu di masa yang akan datang. Pada akhir periode yang telah ditentukan dan yang telah ditetapkan, faktor-faktor penting apa sajakah yang dialami dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

c) *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Apabila biaya untuk tenaga kerja meningkat laba juga akan meningkat. Oleh sebab itu, peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

f. Parameter Penilaian Produktivitas

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai target (Flippo dan Masud, 1996). Seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan untuk mengantisipasi kesalahan dalam pekerjaan yang berdampak pada suatu hukuman pekerjaan (Candra, 2018).

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan, kuantitas kerja merupakan komponen yang dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak pekerjaan yang telah dikerjakan, produk yang dihasilkan, atau barang yang telah dikirim.

a) Penilaian Kuantitas Kerja Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas.

Kuantitas kinerja merujuk pada seberapa mampu untuk dapat mencapai target, memiliki nilai kerja yang jelas dan terstandarisasi, serta memberikan hukuman yang berlaku adil bagi karyawan yang tidak bekerja dengan baik (Candra, 2018). Kuantitas merupakan salah satu komponen penilaian utama. Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim.

Selain itu, penilaian produktivitas dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Dalam hal ini, seseorang dikatakan berhasil melampaui standar yang telah ditentukan. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu dari hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan, serta melakukan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur dan memahami peralatan dan material yang digunakan dalam pekerjaan (Flippo, 1996). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa unsur-unsur kualitas kerja harus berhubungan dengan mutu dari hasil yang diperoleh. Unsur-unsur kualitas kerja ini dibuat berdasarkan teori dan hal-hal yang terjadi di perusahaan.

Kualitas berkaitan erat dengan mutu kerja seseorang saat menuntaskan pekerjaan secara teknis. Hal tersebut dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika karyawan mampu menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari suatu standar, maka mutu kerja karyawan tersebut terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan beresiko memunculkan kinerja yang kurang optimal.

a) Penilaian Kualitas Kerja Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas

Bagi karyawan keuntungan utamanya adalah meningkatnya rasa keterlibatan dan pengertian tentang tujuan organisasi. Di samping itu, tiap karyawan juga mengetahui bahwa mereka akan dinilai bukan berdasarkan hubungan pribadi atau prasangka atasan, tetapi berdasarkan sebaik mana mereka menjadi karyawan yang teliti terhadap pekerjaannya.

Kualitas kerja ditunjukkan dengan telitian saat bekerja, bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur, mengetahui penggunaan alat dan bahan yang digunakan pada saat bekerja (Flippo, 1996).

Karyawan-karyawan yang dinilai dengan menggunakan penilaian produktivitas lebih besar kemungkinannya untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan penuh kemauan dan keberhasilan.

Keuntungan yang diperoleh karyawan sebagai imbas atas penerapan penilaian produktivitas karyawan dengan secara tidak langsung akan memberikan keuntungan juga kepada perusahaan. Penerapan penilaian produktivitas karyawan yang melibatkan semua karyawan dalam menetapkan tujuan perusahaan membuat tujuan perusahaan menjadi lebih realistis, juga komunikasi dapat terjaga sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik serta para karyawan lebih menyadari apa yang diharapkan oleh pimpinannya secara efektif.

3. Proses

Proses kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat, terstruktur, tidak ada kesalahan, bertanggungjawab atas keputusan pekerjaan, dan loyal dengan pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Proses kinerja berkaitan dengan cara dimana tenaga kerja manusia, yang bekerja dengan alat atau instrumen produksi, mengubah bahan mentah menjadi produk yang berguna. Setiap jenis aktivitas kerja adalah sebuah proses kerja. Proses produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam melakukannya untuk menghasilkan barang atau jasa atau menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam pencapaiannya dalam pencapaian tugas yang ditetapkan oleh perusahaannya.

a) Penilaian Proses Kerja Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas.

Penilaian proses kerja dapat ditetapkan oleh seorang manager pada divisi tertentu dengan menetapkan standar-standar proses yang ada di perusahaan tersebut. Proses kinerja meliputi daftar prioritas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Proses kinerja berkaitan dengan tingkat pemahaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara urut dari awal hingga akhir dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar.

Proses kerja merupakan serangkaian proses dan tujuan yang dapat membantu seseorang untuk mmencapai tujuan perusahaan dengan adanya rencana kerja, alur kerja, dan tanggung jawab dalam pekerjaan secara teratur dan sesuai dengan alur kerja yang sudah ditetapkan (Mangkunegara, 2013).

Seorang karyawan yang bertanggungjawab akan memiliki etika kerja yang baik. Orang yang memiliki etika kerja maksimal akan bersedia mengemban tanggung jawab dari perusahaan. Karyawan tak hanya menunjukkan kerja keras untuk memastikan bahwa pekerjaannya berjalan lancar, tetapi juga bersedia menerima tanggung jawab atas hasilnya.

Loyalitas adalah sikap setia. Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang khusus terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan bukan lagi sekadar kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*, namun juga bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan.

4. Waktu

Waktu adalah sebuah siklus yang menunjukkan seberapa waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam suatu proses. Seberapa lama suatu pekerjaan itu dilakukan agar sesuai target penyelesaian dan paham atas resiko waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Semakin lama jam kerja karyawan, maka akan turun produktivitasnya. Pikiran dan tenaga manusia memiliki batasan. Memperpanjang durasi jam kerja justru akan meningkatkan faktor kelelahan dan stres yang akan mengganggu produktivitas.

Peningkatan jam kerja lebih lama juga menyebabkan permasalahan kesehatan, seperti tingkat stres dan potensi kecelakaan kerja. Semua itu tentu akan berdampak pada penurunan produktivitas dan ongkos kesehatan yang membengkak.

a) **Penilaian Waktu Kerja Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas.**

Batasan waktu yang tegas membuat karyawan dapat berkomitmen dengan Penilaian produktivitas. Tanpa batasan waktu, kuantitas dan kualitas kerja akan terasa kabur. Seorang karyawan wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan.

Semakin baik pencapaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula Penilaian produktivitas yang dimiliki. Perusahaan perlu memberikan apresiasi dan hukuman sebagai motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu sumber daya yang dipergunakan untuk mengembangkan suatu sumber daya yang sudah ada untuk menjadi lebih baik dan lebih berkembang dari yang sudah ada (Mangkunegara, 2013).

Keterampilan adalah suatu kemampuan dalam berkomunikasi maupun bernegosiasi dengan rekan kerja, dimana seseorang memiliki wawasan prosedural atas pekerjaannya supaya mampu mengolah identifikasi masalah dan memberikan solusi.

a) Penilaian Keterampilan Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas.

Semakin tinggi tingkat keterampilan seorang karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat berupa, komunikasi dengan lancar dan memahami instruksi dari pimpinan secara tepat, mengidentifikasi masalah, dapat mengevaluasi diri, memiliki pengetahuan memahami prosedur kerja dengan baik (Mangkunegara, 2013).

Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya, karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dengan demikian setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat memberikan yang terbaik untuk industri.

6. Inisiatif

Inisiatif adalah sebuah ide-ide dari seseorang dalam menyelesaikan suatu kondisi pekerjaan yang memerlukan penanganan lebih

cepat. Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan serta memiliki kemampuan dalam memahami peralatan dan material secara efektif (Rossy, 2009).

Seorang karyawan yang memiliki inisiatif tinggi, karyawan tersebut tidak akan pernah berhenti belajar dan terus berusaha untuk mengembangkan dirinya. Karyawan yang mampu menunjukkan inisiatifnya dalam dunia kerja, maka dapat memecahkan suatu masalah dengan ide-ide yang bagus. Kemampuan inisiatif ini juga termasuk kedalam kemampuan manajemen diri (*self management*). Dengan inisiatif, dipastikan Penilaian produktivitas akan meningkat.

a) Penilaian Inisiatif Kerja Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas.

Tenaga kerja yang memiliki inisiatif dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas. Tenaga kerja harus memiliki ide-ide yang dapat mensupport pekerjaanya tanpa diberikan instruksi secara langsung (tanpa menunggu perintah atasan), produktivitas akan tercapai apabila tenaga kerja mampu memberikan *action* yang tepat untuk setiap pekerjaan yang bersifat *urgent* (mendadak)/membutuhkan sikap cepat tanggap.

Inisiatif seorang karyawan dapat dilihat pada saat menggunakan alat dan bahan secara efektif dan efisien, mampu memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan, dan mempunyai keterampilan mengembangkan teknik dalam bekerja (Rossy, 2009).

7. Penilaian produktivitas

Produktivitas adalah sebuah situasi mengenai implementasi terhadap instruksi kerja mengenai bagaimana suatu konsep kerja mampu dikuasai seorang karyawan dan pekerjaan dapat berjalan sesuai target (Dwi, 2011).

Produktivitas kerja adalah ketepatan waktu dalam suatu proses pekerjaan yang sedang berlangsung. Memiliki pemahaman mengenai spesifikasi dari sebuah *output* kerja, dan sebagaimana responsifnya seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Produktivitas adalah hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses. Penilaian produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.

a) Penilaian Produktivitas Terhadap Analisis Penilaian Produktivitas.

Penilaian produktivitas memberikan deskripsi serta solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila tidak sesuai standar. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses

produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Dalam penilaian produktivitas dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut mampu mengimplementasikan instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan, menguasai konsep dalam menjalankan pekerjaan, dapat mencapai target yang telah ditentukan, dapat memahami spesifikasi kuantitas *output* yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam proses kerja, serta kemampuan merespon perintah dalam menjalankan pekerjaan (Dwi, 2011).

B. PENELITIAN TERDAHULU

Berikut ini terlampir tabel penelitian terdahulu terkait dengan penilitan menggunakan analisis Penilaian Produktivitas.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuatan Singingi, Dika Wiliandro (2020)	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi (X_2) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas
2	Pengaruh pengalaman, motivasi dan disiplin terhadap Penilaian produktivitas karyawan pada pabrik tahu tempe di Desa Sukamju	Pengalaman kerja (X_1) Motivasi (X_2) Disiplin Kerja Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Pengalaman kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas
3	Pengaruh gaji dan insentif terhadap Penilaian produktivitas karyawan pada PT. Mahkota Saktijaya Sidoarjo, Muhammad	Gaji (X_2) insentif (X_1) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Gaji dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas

	Rizal (2018)			
4	Pengaruh Kompensasi pegawai, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap Penilaian produktivitas pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, Eka Nofrianti (2019)	Kompensasi pegawai (X_1) disiplin pegawai (X_2), kepuasan kerja (X_3) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Kompensasi pegawai, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas
5	Pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap Penilaian produktivitas pada PT. Sinar Multi Medan, Rico Jenery Sitorus	Beban kerja (X_1) disiplin (X_2) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Beban kerja dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas

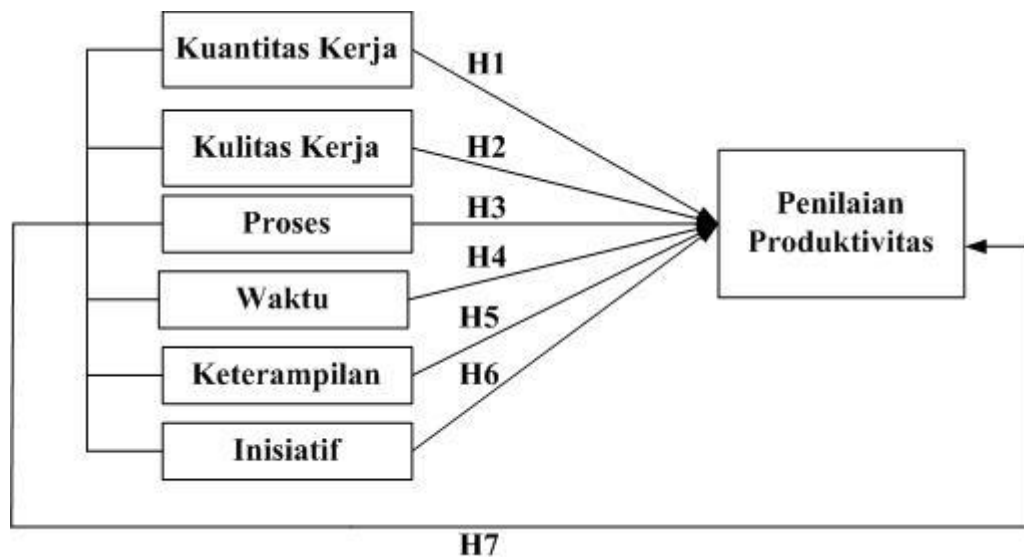
Sumber : Penelitian terdahulu

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Sistem manajemen yang penting diperhatikan adalah manajemen SDM. Manajemen SDM adalah proses mendapatkan, menilai, melatih, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kinerja karyawan, memperhatikan kesehatan, keamanan serta perihal keadilan (Dessler, 2003).

Penilaian produktivitas dilaksanakan oleh PT. Apac Inti Corpora untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Kriteria yang digunakan dalam hal ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, proses, keterampilan dan

inisiatif. Berdasarkan latar belakang ini, perumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat dilihat kerangka teori sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan tentang suatu hal yang sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pertanyaan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan pemikiran terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kuantitas kerja berpengaruh terhadap penilaian produktivitas karyawan divisi produksi *Spinnig* IV pada PT. Apac Inti Corpora.

H2: Kualitas kerja berpengaruh terhadap penilaian produktivitas karyawan divisi produksi *Spinnig* IV pada PT. Apac Inti Corpora.

H3: Proses berpengaruh terhadap penilaian produktivitas karyawan divisi produksi *Spinnig* IV pada PT. Apac Inti Corpora.

- H4: Waktu berpengaruh terhadap penilaian produktivitas karyawan divisi produksi *Spinnig IV* PT. Apac Inti Corpora.
- H5: Keterampilan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan divisi produksi *Spinnig IV* pada PT. Apac Inti Corpora.
- H6: Inisiatif berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan divisi produksi *Spinnig IV* pada PT. Apac Inti Corpora.
- H7: Kuantitas kinerja, kualitas kinerja, proses, waktu, keterampilan dan inisiatif berpengaruh secara bersama-sama terhadap karyawan divisi produksi *Spinnig IV* penilaian produktivitas pada PT. Apac Inti Corpora.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif tidak hanya meliputi pada masalah pengumpulan dan penyusunan data saja, tetapi juga meliputi analisis data tersebut.

Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (*correlational research*). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel dan seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari 2 variabel atau lebih yang sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi variabel lain.

B. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan setelah proposal ini disetujui di PT. Apac Inti Corpora yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta Km 32, Sekuro Harjosari, Bawen, Semarang, Jawa Tengah. Tempat penelitian ini menjadi pilihan dalam melaksanakan penelitian dengan mempertimbangkan adanya potensi yang cukup besar dalam mengembangkan usaha manufaktur.

PT. Apac Inti Corpora adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tekstil. Penulis sebagai mahasiswa di Undaris yang berbasis manajemen sumber daya manusia bergerak untuk berkontribusi dalam bidang MSDM melalui penelitian dan karya ilmiah.

C. VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penilaian produktivitas.

2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kuantitas kinerja, kualitas kinerja, proses, waktu, keterampilan, dan inisiatif.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Kuantitas Kerja (X_1)	1. Dapat mencapai target 2. Nilai kinerja 3. Hukuman Flippo dan Massud (1996), Candra (2018)	Likert
Kualitas Kerja (X_2)	1. Ketelitian pada saat bekerja 2. Bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. 3. Mengetahui penggunaan alat dan bahan Flippo (1996)	Likert
Proses (X_3)	1. Memiliki rencana kerja 2. Mengetahui alur kerja 3. Tanggungjawab terhadap keputusan 4. Loyalitas terhadap perusahaan Mangkunegara (2013)	Likert

Waktu (X ₄)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui target waktu penyelesaian pekerjaan 2. Mengetahui resiko waktu penyelesaian pekerjaan <p>Mangkunegara (2013)</p>	Likert
Keterampilan (X ₅)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan berkomunikasi dengan rekan kerja 2. Mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi 3. Mampu bekerja sesuai prosedur dan memiliki pengetahuan terhadap perusahaan <p>Mangkunegara (2013)</p>	Likert
Inisiatif (X ₆)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan alat dan bahan secara efektif dan efisien 2. Memiliki inisiatif untuk memecahkan suatu permasalahan 3. Dapat mengembangkan keterampilan dan teknik dalam bekerja <p>Rossy (2009)</p>	Likert
Penilaian Produktivitas (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengimplementasikan instruksi kerja 2. Mensuasai konsep kerja 3. Melaksanakan target kerja 4. Memahami spesifikasi kuantitas <i>output</i> 5. Ketepatan waktu dalam proses kerja 6. Kemampuan responsif dalam bekerja <p>Dwi (2011)</p>	Likert

Penelitian ini menganalisa mengenai kuantitas, kualitas, proses, waktu, keterampilan dan inisiatif terhadap penilaian produktivitas. Indikator yang digunakan ada tujuh macam.

D. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah 38 orang karyawan divisi *Spinning IV* PT. Apac Inti Corpora.

2. Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2008). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:78), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Apac Inti Corpora yaitu jumlah 38 orang responden. Untuk

penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan teknik sensus.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digubakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari laporan yang dibuat oleh Divisi *Spinning IV* berupa data tentang jumlah dan nama karyawan.

F. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik karyawan dan persepsi karyawan terhadap penerapan produktivitas karyawan yang dihasilkan di divisi produksi PT. Apac Inti Corpora. Data yang dikumpulkan dari hasil kuesioner diolah menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Menurut Narbuko (2001), pengolahan data dari kuesioner dilakukan dengan memberi skor pada masing-masing jawaban responden. Skor nilai yang diperoleh dipindahkan ke lembar tabulasi.

Data hasil tabulasi tersebut diperiksa, kemudian dihitung nilai total dari masing-masing peubah. Terakhir memindahkan data ke lembar kerja untuk diolah dan dianalisis. Penentuan skor nilai atas jawaban responden berdasarkan skala likert empat tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala likert empat tingkat untuk melihat kecenderungan responden ke salah satu persepsi. Keempat penilaian tersebut diberi skor seperti pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert dan Rentang Skala

Skala	Penilaian	Rentang skala (RS)
1	Sangat tidak setuju	$1,00 \leq x \leq 1,75$
2	Tidak setuju	$1,76 \leq x \leq 2,50$
3	Setuju	$2,51 \leq x \leq 3,25$
4	Sangat setuju	$3,26 \leq x \leq 4,00$

Sumber: Kustikasari (2011: 42 - 43)

Penggunaan rentang skala penelitian untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan rumus:

$$Rs = \frac{(m - n)}{b}$$

$$Rs = \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$Rs = \frac{3}{4}$$

Keterangan:

- Rs = Rentang skala
- m = Angka tertinggi dalam pengukuran
- n = Angka terendah dalam pengukuran
- B = Banyaknya kelas

Masukkan nilai tersebut ke dalam rentang skala yang telah ditentukan, maka informasi terkait penerapan produktivitas karyawan dapat diketahui.

2. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah sebuah uji untuk mengetahui instrumen benar-benar mengukur hal yang ingin diukur. Uji validitas alat pengumpul data (kuesioner) dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yaitu alat analisis statistik yang digunakan untuk mereduksi faktor-faktor yang memengaruhi suatu variabel menjadi beberapa set indikator saja, tanpa kehilangan informasi yang penting. Analisis faktor digunakan untuk penelitian awal dimana faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel belum diidentifikasi secara baik. Disisi lain, analisis faktor juga dapat digunakan untuk menguji validitas suatu rangkaian kuesioner.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien validitas

N = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah hasil kali skor item dengan skor item

$\sum X_2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y_2$ = jumlah kuadrat skor total

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Artinya butir dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya

jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ (r_{tabel} diperoleh dari nilai kritis r product moment).

b. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar $> 0,30$ maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X dan Y yang disajikan pada tabel berikut yang diujikan pada 10 responden.

1) Uji Validitas Indikator Kuantitas Kerja

Tabel 3.3
Uji Validitas (X₁) Kuantitas Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuantitas (X ₁)	0,651	0.632	Valid
	0,856	0.632	Valid
	0,767	0.632	Valid
	0,643	0.632	Valid
	0,794	0.632	Valid
	0,657	0,632	Vallid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.3. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Total X₁ yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel kuantitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

2) Uji Validitas Indikator Kualitas Kerja

Tabel 3.4
Uji Validitas (X_2) Kualitas Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas (X_2)	0,778	0.632	Valid
	0,703	0.632	Valid
	0,746	0.632	Valid
	0,636	0.632	Valid
	0,778	0.632	Valid
	0,668	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.4 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel kualitas kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

3) Uji Validitas Indikator Proses

Tabel 3.5
Uji Validitas (X_3) Proses

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Proses (X_3)	0,794	0.632	Valid
	0,694	0.632	Valid
	0,687	0.632	Valid
	0,655	0.632	Valid
	0,794	0.632	Valid
	0,693	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.5 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Total X_3 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 6 butir pertanyaan pada variabel proses dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

4) Uji Validitas Indikator Waktu

Tabel 3.6
Uji Validitas (X₄) Waktu

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Waktu (X ₄)	0,728	0.632	Valid
	0,651	0.632	Valid
	0,970	0.632	Valid
	0,643	0.632	Valid
	0,794	0.632	Valid
	0,706	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.6 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Total X₄ yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pertanyaan pada variabel waktu dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

5) Uji Validitas Indikator Keterampilan

Tabel 3.7
Uji Validitas (X₅) Keterampilan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Keterampilan (X ₅)	0,716	0.632	Valid
	0,670	0.632	Valid
	0,949	0.632	Valid
	0,716	0.632	Valid
	0,700	0.632	Valid
	0,752	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.7 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Total X_5 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel keterampilan dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

6) Uji Validitas Indikator Inisiatif

Tabel 3.8
Uji Validitas (X_6) Inisiatif

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Inisiatif (X_6)	0,729	0.632	Valid
	0,723	0.632	Valid
	0,917	0.632	Valid
	0,641	0.632	Valid
	0,647	0.632	Valid
	0, 729	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.8 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Total X_6 yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel inisiatif dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

7) Uji Validitas Indikator Penilaian Produktivitas

Tabel 3.9
Uji Validitas (Y) Penilaian Produktivitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas (Y)	0,719	0.632	Valid
	0,749	0.632	Valid
	0,921	0.632	Valid
	0,649	0.632	Valid
	0,635	0.632	Valid
	0, 719	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari tabel 3.9 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Total Y yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel penilaian produktivitas dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,632.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2016).

Menurut Sugiono (2009) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau

dapat diandalkan, sama dengan uji validitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan program uji SPSS. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 3.10 Chronbach Alpha

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

Sumber: Guilford (Ruseffendi, 2005:160)

$$\text{Yaitu : } r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

Rii = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

σt^2 = Jumlah varian butir

$\sum \sigma b^2$ = Varian Total

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 10 responden.

d. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusidi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

1) Uji Reliabilitas Kuantitas Kerja

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas (X_1) Kuantitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.11 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,747 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kuantitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

2) Uji Reliabilitas Kualitas Kerja

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas (X_2) Kualitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.12 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,647 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kualitas kerja adalah reliabel.

3) Uji Reliabilitas Proses

Tabel 3.13
Uji Reliabilitas (X_3) Proses

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.13 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,676 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel proses adalah reliabel atau dikatakan handal.

4) Uji Reliabilitas Waktu

Tabel 3.14
Uji Reliabilitas (X_4) Waktu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.14 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,660 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel waktu adalah reliabel.

5) Uji Reliabilitas Keterampilan

Tabel 3.15
Uji Reliabilitas (X_5) Keterampilan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.15 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,682 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel keterampilan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6) Uji Reliabilitas Inisiatif

Tabel 3.16
Uji Reliabilitas (X_6) Inisiatif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.16 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,688 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel inisiatif adalah reliabel atau dikatakan handal.

7) Uji Reliabilitas Penilaian Produktivitas

Tabel 3.17
Uji Reliabilitas (Y) Penilaian Produktivitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3.17 diatas, diperoleh hasil output SPSS yang diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,669 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

3. Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana (*bivariate Correlation*) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi dengan hasil yang sifatnya kualitatif. Analisis korelasi sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Untuk menganalisis hubungan antara variabel X_1 dengan Y , hubungan antara X_2 dengan Y digunakan rumus korelasi sederhana (Sugiyono, 2012)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya pasangan data X dan Y .

$\sum X$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Total jumlah variabel Y

$\sum X)^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y)^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

Kuat tidaknya pengaruh (X_1), (X_2) dan (Y) diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi. Mempunyai nilai yang paling kecil -1 dan paling besar adalah $+1$, dengan demikian nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $-1 \leq r \leq 1$. (Sugiyono, 2012).

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan. Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan tiga variabel atau lebih (dua atau lebih variabel dependen dan satu variabel independen). Korelasi berganda berkaitan dengan variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Korelasi berganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain (Ridwan,2012).

Analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen (X_1) dan (X_2) dengan variabel dependen (Y), maka analisis korelasi yang digunakan untuk mencari korelasi tiga variabel digunakan rumus korelasi ganda.

Rumus yang digunakan analisa korelasi berikut ini:

$$R_{x_1x_2\dots x_i.y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + \dots + b_gx \sum x_iy}{\sum y^2}}$$
$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
$$\sum x_iy = \sum X_i Y - \frac{(\sum X_i)(\sum Y)}{n}$$

Keterangan:

N = Jumlah data dari setiap variabel

$\sum X_i$ = Jumlah data X_i

$\sum Y$ = Jumlah data Y

ΣY^2 = Jumlah data Y^2

$\Sigma X_i Y$ = Jumlah data $X_i Y$

$b_1 \dots b_6$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

Tabel 3.18
Koefisien Korelasi dan Interpretasinya

Koefisien Korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,19	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,39	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,59	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,79	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,00	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2009

4. Regresi

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh dan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Priyatno (2012) sebagai berikut:

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = a + bx$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen atau terikat, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen Ghazali (2005). Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen disebut regresi sederhana, Sedangkan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen disebut regresi berganda (Nugroho, 2005).

Menurut Surwono (2013) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel dependen dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen, sehingga dari hubungan diperoleh apabila hanya variabel lainnya diketahui. Namun, dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian produktivitas di setiap indikator. Oleh karena itu, peneliti menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta (nilai Y bila $X_n = 0$)

b = Koefisien regresi

X_n = variabel independen

$n = 1, 2, 3, \dots$

5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Kuncoro (2013:246) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi/ R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel tingkat semakin kuat.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali,2018). Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.

Koefisien determinasi berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Malhotra (2007) nilai koefisien determinasi berganda bervariasi dari 0 sampai 1, yang memiliki arti jika $R^2 = 1$, maka variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, namun jika $R^2 = 0$, maka variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel

terikat. Semakin tinggi nilai sebuah koefisien determinasi berganda (mendekati 1), maka model yang digunakan semakin baik.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial (satu persatu). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen bersifat menentukan (signifikan) atau tidak (Ghozali, 2011). Uji t merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel apabila datanya berada pada skala interval atau rasio.

Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel Kuantitas kerja (X_1), Kualitas kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara parsial berpengaruh terhadap Penilaian Produktivitas (Y) karyawan PT. Apac Inti Corpora. Adapun langkah-langkah dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0: \beta_i = 0$, berarti variabel bebas (kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, inisiatif) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (penilaian produktivitas)

$H_a: \beta_i \neq 0$, berarti variabel bebas (kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, inisiatif) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (penilaian produktivitas)

2. Menentukan nilai kritis (t_{tabel})

Dipilih *level of significant* (α) = 5% (0,05)

Derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1$

3. Menghitung nilai statistik t (t_{hitung}) dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

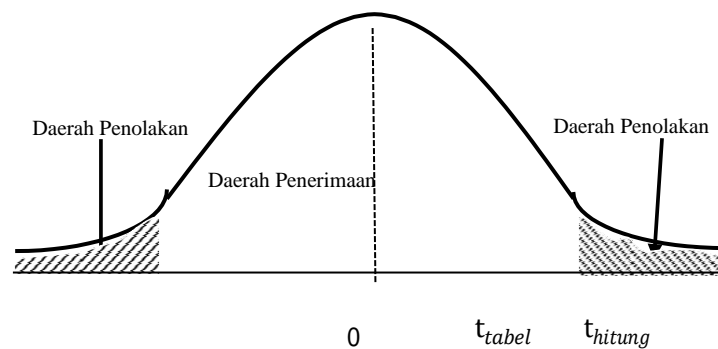
b_i = dugaan koefisien regresi dari β_1 aq

$SE(b_i)$ = *standard error* koefisien regresi

4. Kriteria perhitungan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$



Gambar 3.1 Grafik Uji T Statistik

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

Uji hipotesis berdasarkan signifikansi

- a) Apabila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Menentukan nilai kritis (t_{tabel})

Dipilih *level of significant* (α) = 5% (0,05)

a. Derajat bebas pembagi: $(df) = n - k - 1$

b. Menghitung nilai statistik t (t_{hitung}) dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

b_i = dugaan koefisien regresi dari β_1 aq

$SE(b_i)$ = *standard error* koefisien regresi

d) Kriteria perhitungan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji *Fisher* (uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah 5%. Dirumuskan hipotesis pada penelitian ini untuk mengetahui koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu:

H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

H_a : Variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut (Priyatno, 2008):

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Kegunaan dari Uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel Kuantitas Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara bersama sama berpengaruh terhadap penilaian produktivitas (Y) Karyawan PT. Apac Inti Corpora.

Langkah-langkah melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesa statistik

$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, berarti variabel-variabel bebas (Kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, inisiatif) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (penilaian produktivitas).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6 \neq 0$, berarti variabel-variabel bebas (Kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, inisiatif) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (penilaian produktivitas).

2. Menentukan nilai kritis (F_{tabel})

Dipilih level of significant (α) = 5% (0,05)

Derajat bebas pembilang:

$$(df1) = k$$

Derajat bebas pembagi:

$$(df) = n - k - 1$$

3. Menghitung nilai statistik (F_{hitung}) dapat dicari dengan menggunakan

rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{SS_{\text{reg}}/df1}{SS_{\text{res}}/df2}$$

Keterangan :

SS_{reg} = sum square regression

SS_{res} = sum square residual

df = *degrees of freedom*

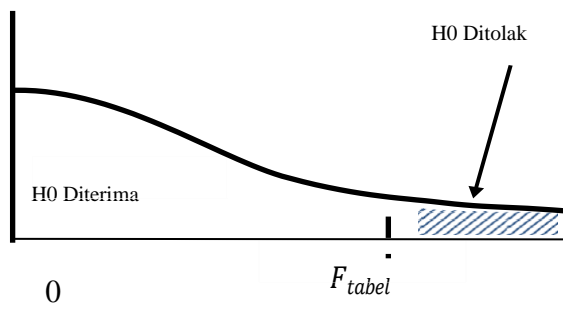
4. Kriteria perhitungan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel produktivitas dengan kriteria pengujian:

- a) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05
- b) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.



Gambar 3.2 Grafik Uji F Statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Apac Inti Corpora

Perkembangan industri tekstil berbasis padat karya didirikan di beberapa daerah di Indonesia termasuk di Kecamatan Bawen, tepatnya tahun 1989 PT. Kanindotex berdiri. Mulai beroperasi pertama kali pada 8 Agustus 1990 dengan 3 tiga unit kerja *Spinning* yaitu Unit Kerja *Spinning* 1, Unit Kerja *Spinning* 2, dan Unit Kerja *Spinning* 3 dengan mata pinal masing-masing 60.000 bale unit. Pada tahun 1994 PT. Kanindotex berkembang dengan mendirikan lagi 3 unit kerja yaitu Unit Kerja *Spinning* 4, *Open End*, dan Denim.

PT. Apac Inti Corpora merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Penghasil produk manufaktur dan tekstil dalam satuan besar. Produk yang dihasilkan adalah benang, kain, denim, garmen, dan *laundry*.

Awal pergerakan industri tekstil adalah industri rumah tangga yang dikerjakan sebagai usaha sampingan. Menurut Iskandar, industri tekstil sudah dikenal sejak masa kerajaan Hindu, walaupun masih skala rumah tangga, dimulai dari menanam kapas kemudian memproses kapas tersebut dengan alat penggilingan untuk menghilangkan biji

kapas, memintal dengan *spingging*, menenun dengan gedongan yang diduga sebagai alat tenun asli Indonesia. Bahkan pada abad ke-19 dan awal abad ke 20, wanita-wanita Indonesia umumnya menenun sebagai pekerjaan sampingan dan untuk kepentingan sendiri. (Iskandar, 2001:136).

Penghentian operasional sebagian pada PT. Apac Inti Corpora yang berhenti sementara adalah bagian produksi pemintalan, pertenenan. Jumlah karyawan (tetap maupun tidak tetap) 6671. Setelah Pandemi Covid-19 Jumlah karyawan (tetap maupun tidak tetap) menjadi 5746. Sehingga besar kontribusi pendapatan dari kegiatan operasional yang terhenti mengalami penurunan terhadap total pendapatan adalah sebanyak 13,8%.

b. Visi dan Misi

Visi adalah sebuah gambaran masa depan perusahaan yang dituju dan diinginkan oleh semua pihak yang terlibat dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan.

1) Visi

Mempertahankan dan mengembangkan reputasi perusahaan sebagai pelaku utama dalam industri tekstil nasional dan internasional. Bertujuan untuk membangun kelangsungan usaha dan membangun masa depan yang baik bagi setiap insan. PT. Apac Inti Corpora wajib menghayati dan mengamalkan secara konsisten nilai-nilai yang tercakup dalam budaya perusahaan.

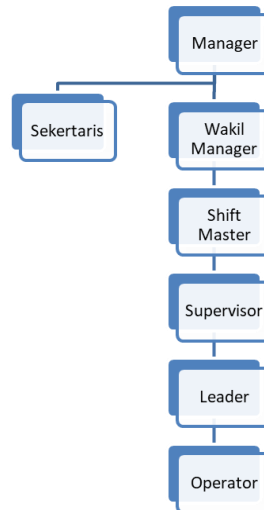
2) Misi

Berfikir dan bekerja lebih baik dan lebih baik. Misi tersebut dibudidayakan dengan nilai-nilai yang merupakan representasi pola perilaku, karakteristik, keyakinan, dan semua hal yang berkaitan dengan aktifitas setiap insan karyawan PT. Apac Inti Corpora dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.

c. Struktur Organisasi

Setiap organisasi memiliki sebuah struktur organisasi, karena struktur organisasi adalah alat yang berguna sebagai pengatur garis wewenang baik secara individu maupun kelompok dari masing-masing level jabatan untuk mempermudah garis komando dari atasan kepada bawahan, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan *job description* untuk setiap level jabatan.

Adapun struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Apac Inti Corpora adalah struktur organisasi garis, yang berarti bahwa wewenang dan tanggung jawab berasal dari atasan. Berikut ini terlampir struktur organisasi PT. Apac Inti Corpora dapat dilihat pada gambar 4.1.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi
PT. Apac Inti Corpora Divisi Spinning IV OE**

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Laki-Laki	8	21,1	100
Perempuan	30	78,9	78,9
Total	38	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 30 orang (78,9%), responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (21,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang (78,9%). Jadi dapat

disimpulkan responden laki-laki yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
19 – 24	8	21,1	21,1
25 – 30	15	39,4	60,5
31 – 34	10	26,4	86,9
35 – 40	5	13,1	100
Total	38	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pekerja yang menjadi responden berusia 19 – 24 tahun sebanyak 8 orang (21,1%), responden berusia 25 – 30 tahun sebanyak 15 orang (39,4%), responden yang berusia 31 – 34 tahun sebanyak 10 orang (26,4%), dan berusia 35 – 40 tahun sebanyak 5 orang (13,1%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden berusia 25 – 30 tahun yang paling menjadi responden dalam penelitian ini.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
1 – 7	12	31,6	31,6
8 – 15	15	39,5	71,1
16 – 23	11	28,9	100
Total	38	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pekerja yang menjadi responden adalah yang bekerja selama 1 – 7 tahun sebanyak 12 orang (31,6%), responden yang bekerja selama 8 – 15 tahun sebanyak 15 orang (39,5%), dan pekerja yang bekerja selama 16 – 23 tahun sebanyak 11 orang (28,9%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja selama 8 – 15 tahun yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian ini.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 6 (enam) variabel bebas yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Proses, Waktu, Keterampilan dan Inisiatif dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Penilaian Penilaian produktivitas. Dalam penyebaran angket variabel independen sebanyak 36 butir dan variabel dependen sebanyak 6 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 38 orang.

Jawaban kuesioner disediakan dalam 4 alternatif jawaban, yaitu:

- a) Sangat Setuju (SS) dengan skor 4
- b) Setuju (S) dengan skor 3

- c) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

a. Variabel X (Bebas)

Variabel X (bebas) terdiri dari 6 variabel, yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Proses, Waktu, Keterampilan, dan Inisiatif.

Tabel 4.4
Jawaban Responden pada Pernyataan Angket Penilaian Kerja

No.	Variabel	STS	TS	S	SS	Frekuensi
		1	2	3	4	
1.	Kuantitas Kerja	0	32	96	100	228
2.	Kualitas Kerja	2	27	133	66	228
3.	Proses	3	30	137	58	228
4.	Waktu	2	32	147	47	228
5.	Keterampilan	2	28	137	61	228
6.	Inisiatif	0	36	136	56	228
TOTAL		9	185	786	388	1368

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa setiap karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel penilaian kerja. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Penilaian ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pernah aman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dengan demikian manajemen kerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika

mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

b. Variabel Y (Terikat)

Tabel 4.5
Jawaban Responden pada Pernyataan Angket Penilaian
Produktivitas

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Frekuensi
		1	2	3	4	
1.	Saya mudah untuk mengimplementasikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	0	1	19	18	38
2.	Saya memahami konsep kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	0	6	15	17	38
3.	Saya memiliki <i>skill</i> yang baik dalam menguasai <i>standart operational prosedur</i> perusahaan	0	8	9	21	38
4.	Saya mengetahui dan dapat menilai spesifikasi pada <i>output</i> yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.	0	8	15	15	38
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora	0	3	15	20	38
6.	Saya memahami dan mengetahui ketentuan khusus yang ada pada pekerjaan dan produk yang saya kerjakan	0	3	18	17	38

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa setiap karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel Penilaian produktivitas. Sumber daya manusia merupakan elemen

yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen.

Peningkatan Penilaian produktivitas memungkinkan dilakukan oleh karyawan. Sebaliknya, sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab terjadinya efisiensi yang menurun dalam berbagai hal, karena memberikan perhatian kepada karyawan sebagai salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan Penilaian produktivitas.

4. Hasil Analisis Data

Hasil analisis data dibawah ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisa dan membuktikan variabel dengan pengujian hipotesis secara statistik. Pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pada suatu data populasi maupun sampel.

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Kuantitas kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara parsial dengan Penilaian Produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.6
Korelasi Sederhana Antar Variabel Kuantitas, Kualitas, Proses,
Waktu, Keterampilan, Inisiatif, Penilaian Produktivitas
Correlations

		Kuantitas	Kualitas	proses	waktu	keterampilan	inisiatif	produktivitas
kuantitas	Pearson Correlation	1	.127	-.126	-.033	.031	-.194	-.551**
	Sig. (2-tailed)		.448	.449	.843	.854	.244	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
kualitas	Pearson Correlation	.127	1	-.106	.034	-.153	-.291	-.223
	Sig. (2-tailed)	.448		.525	.838	.361	.076	.179
	N	38	38	38	38	38	38	38
proses	Pearson Correlation	-.126	-.106	1	.099	.102	-.028	.325*
	Sig. (2-tailed)	.449	.525		.555	.542	.870	.047
	N	38	38	38	38	38	38	38
waktu	Pearson Correlation	-.033	.034	.099	1	.068	.215	.066
	Sig. (2-tailed)	.843	.838	.555		.687	.195	.694
	N	38	38	38	38	38	38	38
keterampilan	Pearson Correlation	.031	-.153	.102	.068	1	-.024	-.186
	Sig. (2-tailed)	.854	.361	.542	.687		.885	.264
	N	38	38	38	38	38	38	38
inisiatif	Pearson Correlation	-.194	-.291	-.028	.215	-.024	1	-.307
	Sig. (2-tailed)	.244	.076	.870	.195	.885		.061
	N	38	38	38	38	38	38	38
produktivitas	Pearson Correlation	-.551**	-.223	.325*	.066	-.186	-.307	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.179	.047	.694	.264	.061	
	N	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Korelasi SPSS Versi 22

1. Variabel Kuantitas kerja (X1) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) sebesar -0,551 besaran angka korelasi ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Kuantitas kerja (X1) dengan penilaian produktivitas (Y), berada dalam kategori “sedang”.
2. Variabel Kualitas kerja (X2) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) sebesar -0,223 besaran angka korelasi ini menunjukkan bahwa

korelasi antara variabel Kualitas kerja (X2) dengan penilaian produktivitas (Y), berada dalam kategori “rendah”.

3. Variabel proses (X3) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) sebesar 0,325, besaran angka korelasi ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel proses (X3) dengan penilaian produktivitas (Y), berada dalam kategori “rendah”.
4. Variabel waktu (X4) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) sebesar 0,666 besaran angka korelasi ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel waktu (X4) dengan penilaian produktivitas (Y), berada dalam kategori “sedang”.
5. Variabel keterampilan (X5) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) sebesar -0,186 besaran angka korelasi ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel keterampilan (X5) dengan penilaian produktivitas (Y), berada dalam kategori “sangat rendah”.
6. Variabel inisiatif (X6) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) sebesar -0,307 besaran angka korelasi ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel inisiatif (X6) dengan penilaian produktivitas (Y), berada dalam kategori “rendah”.

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Kuantitas kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Proses (X₃), Waktu (X₄), Keterampilan (X₅), Inisiatif (X₆) secara simultan dengan Penilaian Produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora. Hasil

pengolahan data menggunakan SPSS.22 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.7
Korelasi Berganda Antar Variabel Kuantitas, Kualitas, Proses, Waktu, Keterampilan, Inisiatif, Penilaian Produktivitas
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.684	1.089	2.090

a. Predictors: (Constant), x6, x5, x3, x1, x2, x4

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan ada hubungan kuat untuk mempengaruhi antara variabel Kuantitas kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Proses (X₃), Waktu (X₄), Keterampilan (X₅), dan Inisiatif (X₆) terhadap Penilaian Produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Kuantitas kerja (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Proses (X₃), Waktu (X₄), Keterampilan (X₅), dan Inisiatif (X₆) terhadap Penilaian Produktivitas (Y). berikut adalah koefisien regresi sederhana yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

1. Pengaruh Variabel Kuantitas Kerja (X₂) terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berikut ini adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kuantitas Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.567	1.908		14.445	.000
Kuantitas	-.378	.095	-.551	-3.963	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

$$Y = \alpha + B_1X_1$$

$$Y = 27,567 + (- 0,378)X_1$$

Berdasarkan model regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Kuantitas kerja -0,378 dan bertanda negatif. Hal ini berarti ada pengaruh berbalik arah antara variabel kuantitas kerja (X1) terhadap penilaian produktivitas (Y), dengan demikian apabila kuantitas kerja semakin baik maka terjadi penurunan pada penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora. Artinya apabila kuantitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan menurun sebesar 0,378 satuan.

2. Pengaruh Variabel Kualitas Kerja (X₂) terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berikut ini adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kualitas Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.174	3.006		8.043	.000
Kualitas	-.216	.158	-.223	-1.370	.179

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

$$Y = \alpha + B_1X_1$$

$$Y = 24,174 + (-0,216)X_2$$

Berdasarkan model regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel Kualitas kerja -0,216 dan bertanda negatif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel kualitas kerja (X2) terhadap penilaian produktivitas (Y), dengan demikian apabila kualitas kerja semakin baik maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan menurun. Artinya apabila kualitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan menurun sebesar 0,216 satuan.

3. Pengaruh Variabel Proses (X₃) terhadap penilaian produktivitas (Y).

Berikut ini adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Proses
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.449	2.750		5.253	.000
Proses	.303	.147	.325	2.059	.047

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

$$Y = \alpha + B_1X_1$$

$$Y = 14,449 + 0,303X_3$$

Berdasarkan model regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel proses 0,303 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel proses (X3) terhadap penilaian produktivitas (Y). Dengan demikian apabila proses semakin baik maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora juga meningkat. Artinya apabila proses mengalami kenaikan satu satuan maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan meningkat sebesar 0,303 satuan.

4. Pengaruh Variabel Waktu (X₄) terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berikut ini adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Waktu
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.867	3.069		6.149	.000
Waktu	.066	.167	.066	.397	.694

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

$$Y = \alpha + B_1X_1$$

$$Y = 18,867 + 0,066X_4$$

Berdasarkan model regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel waktu 0,066 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel waktu (X4) terhadap penilaian produktivitas (Y), dengan demikian apabila waktu semakin baik maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora juga meningkat. Artinya apabila waktu mengalami kenaikan satu satuan maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan meningkat sebesar 0,066 satuan.

5. Pengaruh Variabel keterampilan (X5) terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berikut ini adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keterampilan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.151	2.724		8.498	.000
keterampilan	-.164	.144	-.186	-1.135	.264

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

$$Y = \alpha + B_1X_1$$

$$Y = 23,151 + (-0,1647)X_5$$

Berdasarkan model regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel keterampilan -0,164 dan bertanda negatif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel keterampilan (X5) terhadap penilaian produktivitas (Y). dengan demikian apabila

keterampilan semakin baik maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora menurun. Artinya, apabila keterampilan mengalami kenaikan satu satuan maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan menurun sebesar 0,164 satuan.

6. Pengaruh Variabel Inisiatif (X_6) terhadap peniaian produktivitas (Y).

Berikut ini adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Inisiatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.160	2.646		9.509	.000
Inisiatif	-.274	.142	-.307	1.933	.061

a. Dependent Variable: produktivitas

=

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

$$\alpha + B_1X_1$$

$$Y = 25,160 + (-0,274)X_6$$

Berdasarkan model regresi diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel inisiatif -0,274 dan bertanda negatif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel inisiatif (X_6) terhadap penilaian produktivitas (Y), dengan demikian apabila inisiatif semakin baik maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan menurun. Artinya apabila inisiatif mengalami

kenaikan satu satuan maka penilaian produktivitas di PT. Apac Inti Corpora akan menurun sebesar 0,274 satuan.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Kuantitas kerja (X_1), Kualitas kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara simultan terhadap penilaian produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.271	4.237		9.504	.000
x1	-.363	.066	-.528	-5.462	.000
x2	-.346	.097	-.356	-3.556	.001
x3	.199	.088	.213	2.258	.031
x4	.268	.094	.296	2.839	.008
x5	-.237	.083	-.269	-2.838	.008
x6	-.570	.097	-.637	-5.886	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Kuantitas kerja (X_1), Kualitas kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) dalam penelitian ini maka diperoleh persamaan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 40,271 + (- 0,363) X_1 + (- 0,346) X_2 + 0,199 X_3 + 0,268 X_4 + (- 0,237) X_5 + (- 0,570) X_6$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka penilaian produktivitas (Y) adalah sebesar 40,271.
- b. Kuantitas kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,363. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel kuantitas kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap Penilaian Produktivitas (Y). Artinya semakin tinggi nilai kuantitas kerja maka terjadi penurunan nilai kuantitas.
- c. Kualitas kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,346. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel kualitas kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap penilaian produktivitas (Y). Artinya semakin tinggi nilai kualitas kerja maka semakin rendah nilai produktivitas karyawan atau sebaliknya.
- d. Proses kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,199. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel proses kerja (X_3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap penilaian produktivitas (Y). Artinya semakin tinggi nilai proses kerja maka semakin rendah nilai produktivitas karyawan atau sebaliknya.
- e. Waktu Kerja (X_4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,268. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel waktu Kerja (X_4) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap penilaian produktivitas (Y). Artinya semakin tinggi waktu kerja maka semakin tinggi pula nilai produktivitas karyawan atau sebaliknya.

- f. Keterampilan Kerja (X_5) memiliki nilai koefisien sebesar $-0,237$. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel keterampilan kerja (X_5) memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap penilaian produktivitas (Y). Artinya semakin tinggi nilai keterampilan kerja maka semakin rendah nilai produktivitas karyawan atau sebaliknya.
- g. Inisiatif kerja (X_6) memiliki nilai koefisien sebesar $-0,570$. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel inisiatif kerja (X_6) memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap penilaian produktivitas (Y). Artinya semakin tinggi nilai inisiatif kerja maka semakin rendah nilai produktivitas karyawan.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Penilaian produktivitas. Pengaruh atau dampak terhadap Penilaian produktivitas tersebut memiliki korelasi positif atau searah dan negatif atau berlawanan yang berarti apabila terjadi peningkatan kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, dan inisiatif maka berdampak pula pada peningkatan Penilaian produktivitas, sebaliknya apabila terjadi penurunan kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, dan inisiatif maka berdampak pada menurunnya Penilaian produktivitas.

e. **Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel atau lebih, atau sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien.

Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel secara bersama-sama terhadap Penilaian Produktivitas karyawan.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS.22 dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.684	1.089	2.090

a. Predictors: (Constant), x6, x5, x3, x1, x2, x4

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis uji koefisien determinasi di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.684. Angka *adjusted R square* 0,684 yang dapat disebut koefisien determinasi yang mana hal ini berarti 68,4% penilaian produktivitas

dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Proses, Waktu, Keterampilan, dan Inisiatif. Sedangkan sisanya $100\% - 68,4\% = 31,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini yang tidak dibahas dalam penelitian kali ini.

f. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu tabel variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t adalah untuk menguji apakah variabel Kuantitas Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara parsial berpengaruh terhadap penilaian prodduktiviitas (Y) PT. Apac Inti Corpora pada tingkat signifikansi $(\alpha/2) = 5\%/2 = (0,025)$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari tabel dengan ketentuan $df = n-k-1 \rightarrow 38 - 6 - 1 = 31$, sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2,040. Hasil uji t antara kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan, inisiatif dengan penilaian produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.271	4.237		9.504	.000
x1	-.363	.066	-.528	-5.462	.000
x2	-.346	.097	-.356	-3.556	.001
x3	.199	.088	.213	2.258	.031
x4	.268	.094	.296	2.839	.008
x5	-.237	.083	-.269	-2.838	.008
x6	-.570	.097	-.637	-5.886	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

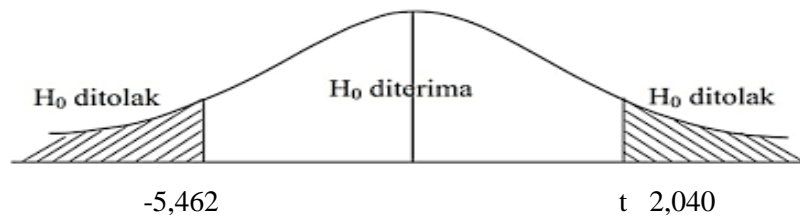
a) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas (Y)

Ha: Ada pengaruh kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel kuantitas kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -5,462 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,040 ($-5,462 < 2,040$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kuantitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak.



Gambar 4.2
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 1

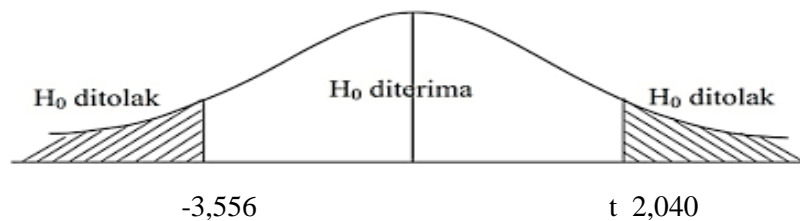
b) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada pengaruh kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas (Y)

Ha: Ada pengaruh kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel kualitas kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -3,556 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,040 ($-3,556 < 2,040$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 2

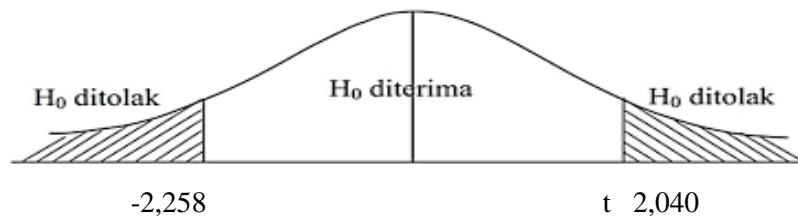
c) Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh proses terhadap penilaian produktivitas (Y)

H_a : Ada pengaruh proses terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel proses (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,258 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,040 ($2,258 > 2,040$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel proses berpengaruh signifikan terhadap penilaian produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 3

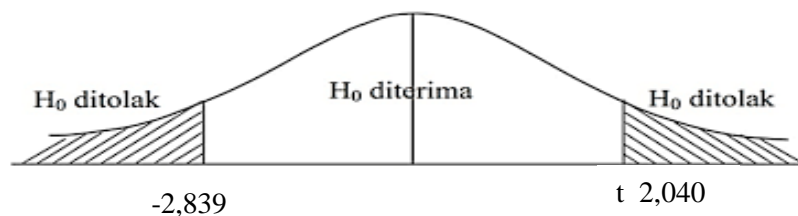
d) Pengujian hipotesis keempat (H4)

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh waktu terhadap penilaian produktivitas (Y)

H_a : Ada pengaruh waktu terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel waktu (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 2,839 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,040 ($2,839 > 2,040$) dan nilai signifikansi sebesar 0,008 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel waktu berpengaruh signifikan terhadap penilaian produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora atau dapat dikatakan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak.



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 4

e) Pengujian hipotesis kelima (H5)

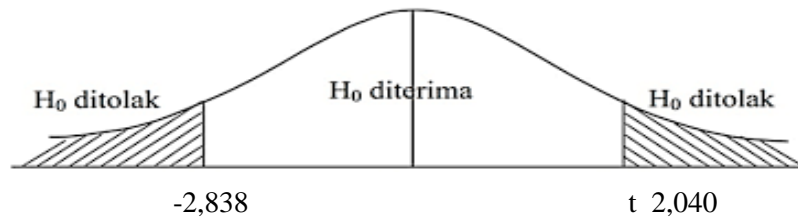
Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak ada pengaruh keterampilan terhadap penilaian produktivitas (Y)

H_a : Ada pengaruh keterampilan terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel keterampilan (X5) memiliki nilai t hitung sebesar -2,838 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,040 ($-2,838 < 2,040$) dan nilai signifikansi sebesar 0,008 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap penilaian produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora atau dapat

dikatakan hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak.



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 5

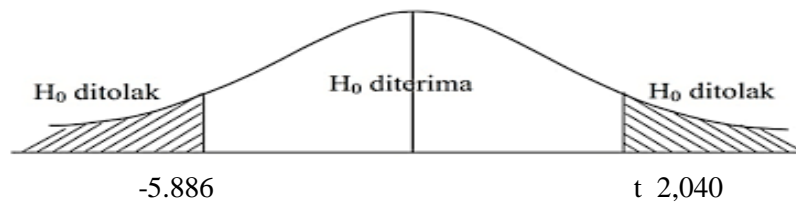
f) Pengujian hipotesis keenam (H6)

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak ada pengaruh inisiatif terhadap penilaian produktivitas (Y)

H_a: Ada pengaruh inisiatif terhadap penilaian produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel inisiatif (X6) memiliki nilai t hitung sebesar -5,886 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,040 ($-5,886 < 2,040$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel inisiatif berpengaruh signifikan terhadap penilaian produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora atau dapat dikatakan hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak.



Gambar 4.7
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 6

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Proses, Waktu, Keterampilan, Inisiatif secara bersama-sama terhadap penilaian produktivitas kartawan PT. Apac Inti Corpora.

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel Kuantitas Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap penilaian produktivitas karyawan (Y) PT. Apac Inti Corpora pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05).

Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana F_{hitung} diperoleh ketentuan derajat bebas pembilang (df) = $k - 1 = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 \rightarrow 38 - 3 - 1 = 34$, sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,41 Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

ANOVA^a

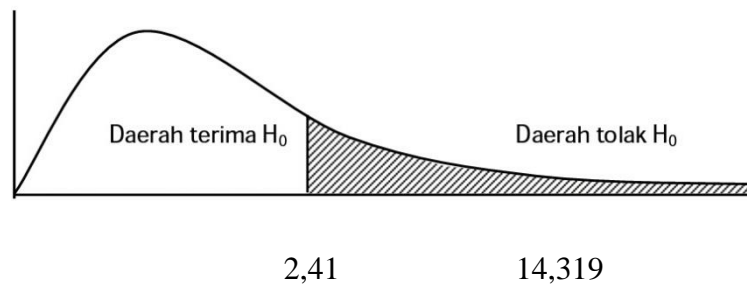
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.970	6	16.995	14.319	.000 ^b
	Residual	36.793	31	1.187		
	Total	138.763	37			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), x6, x5, x3, x1, x2, x4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 14.319 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,41. ($14.319 > 2,41$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Kuantitas Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Proses (X_3), Waktu (X_4), Keterampilan (X_5), Inisiatif (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap penilaian produktivitas karyawan (Y) PT. Apac Inti Corpora. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.8

Daerah Penerimaan Uji F-Statistik

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kuantitas Kerja Terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel Kuantitas kerja, terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai korelasi sederhana sebesar -0,551. Nilai tersebut memiliki tingkat hubungan “sedang” antara variabel kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora. Hasil negatif menunjukkan hubungan tersebut tidak searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar -0,378 dan berpengaruh negatif. Uji t variabel kuantitas kerja terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai thitung -5,462 lebih kecil dari t tabel 2,040 ($-5,462 < 2,040$), tingkat signifikansi 0.000.

Hal ini berarti bahwa ketika kuantitas kerja menurun, maka penilaian produktivitas meningkat. Hal tersebut sejalan dengan latar belakang dari penelitian ini, bahwa memang pandemi mempengaruhi kuantitas kerja. Hal tersebut disebabkan karena kendala ekspor dan impor. Bahan baku yang seharusnya diproduksi tertahan tidak dapat masuk ke perusahaan, sehingga kuantitas tidak mencapai target. Tetapi pada hal ini penilaian produktivitas karyawan meningkat karena karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tidak didukung oleh ketersediaan bahan baku. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel kuantitas kerja (X1) terhadap penilaian produktivitas (Y).

Pembahasan penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka untuk mengevaluasi Penilaian produktivitas maka harus dikaji dan dianalisis proses peningkatan kuantitas Kerja karyawan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kuantitas Kerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Dessler dalam bangun (2012:57).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi penurunan kuantitas kerja maka berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya apabila terjadi peningkatan kuantitas kerja maka berpengaruh signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja.

Kerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Proses peningkatan kerja meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, dengan demikian manajemen kerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan, manajer, dan karyawan.

2. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel Kualitas kerja (X_2), terhadap penilaian produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai korelasi sederhana sebesar $-0,223$ Nilai tersebut memiliki tingkat hubungan “rendah” antara variabel kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora. Hasil negatif menunjukkan hubungan tersebut tidak searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar $-0,216$ dan berpengaruh negatif. Uji t variabel kualitas kerja terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai thitung $-3,556$ lebih kecil dari t tabel $2,040$ ($-3,556 < 2,040$), tingkat signifikansi 0.001 . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel kualitas kerja (X_2) terhadap penilaian produktivitas (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi penurunan kualitas kerja maka terjadi peningkatan produktivitas kerja, Sebaliknya apabila terjadi peningkatan kualitas kerja maka terjadi penurunan produktivitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu dari hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan, serta melakukan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur dan memahami peralatan dan material yang digunakan dalam pekerjaan (Flippo, 1996).

Penilaian kualitas kerja yang menurun tidak seimbang dengan penilaian produktivitas yang meningkat, karena kualitas yang dihasilkan cenderung menurun dan terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur. Kualitas yang menurun juga disebabkan oleh pengadaan material maupun bahan baku menggunakan stock yang ada, dan tanpa ada pembaruan *stock*.

Kualitas kerja harus dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan. Kualitas kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan dapat menentukan keahlian dan jabatan seorang karyawan. Akan tetapi, seringkali tidak selalu diikuti dengan apresiasi *salary* dari manajemen perusahaan, karena kenaikan *salary* tidak selalu diartikan sebagai umpan balik dari kualitas kerja.

3. Pengaruh Proses Terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel Proses (X_3), terhadap penilaian produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai korelasi sederhana sebesar 0,325 tersebut memiliki tingkat hubungan “rendah” antara variabel proses terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora. Hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0.303 dan berpengaruh positif. Uji t variabel proses terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai thitung 2,258 lebih besar dari t tabel 2,040 ($2,258 > 2,040$), tingkat signifikansi 0,031. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi

antara variabel proses (X_2) terhadap penilaian produktivitas (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada proses kerja karyawan maka berdampak terhadap peningkatan Penilaian produktivitas. Sebaliknya apabila terjadi peningkatan proses kerja maka berpengaruh signifikan terhadap penurunan Penilaian produktivitas. Menurut Mangkunegara (2013) Proses peningkatan kerja meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, dengan demikian manajemen kerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang secara keseluruhan harus disertakan. Apabila mengharapkan atau menghendaki sebuah sistem manajemen kerja ini dapat memberikan *value added* bagi sebuah organisasi, seorang manajer, maupun karyawan.

4. Pengaruh Waktu Terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel Waktu (X_4), terhadap penilaian produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai korelasi sederhana sebesar 0,666 Nilai tersebut memiliki tingkat hubungan “sedang” antara variabel waktu terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora. Hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah.

Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0.666 dan berpengaruh positif. Uji t variabel proses terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai thitung 2,839 lebih besar dari t tabel

2,040 ($2.839 > 2,040$), tingkat signifikansi 0.008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.008 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel waktu (X_4) terhadap penilaian produktivitas (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa waktu kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan waktu kerja maka terjadi peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya apabila terjadi penurunan waktu kerja maka terjadi penurunan produktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2013). Waktu kerja meliputi kegiatan menyelesaikan pekerjaan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, dengan demikian manajemen kerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang secara keseluruhan harus mengolah pekerjaan menyesuaikan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi. Apabila menghendaki sebuah sistem manajemen kerja ini dapat memberikan *value added* bagi sebuah perusahaan khususnya organisasi, seorang manajer, maupun karyawan.

Peningkatan waktu seorang karyawan harus mengalami kecepatan yang lebih cepat dari waktu yang biasanya dikerjakan. Dengan demikian waktu dapat diukur dari seberapa cekatan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. *Skill* yang dimiliki bertambah lebih meningkat, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi efektif dan efisien.

5. Pengaruh Keterampilan Terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel Keterampilan (X_5), terhadap penilaian produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai korelasi sederhana sebesar -0,186. Nilai tersebut memiliki tingkat hubungan “lemah” antara variabel keterampilan terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora. Hasil negatif menunjukkan hubungan tersebut tidak searah.

Nilai koefisien regresi sederhana sebesar -0.164 dan berpengaruh negatif. Uji t variabel keterampilan terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai thitung -2,838 diuji dengan tingkat kepercayaan 0,01 lebih kecil dari t tabel 2,040 ($-2.838 < 2,040$), tingkat signifikansi 0.008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.008 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_5 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel keterampilan (X_5) terhadap penilaian produktivitas (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh negatif terhadap penilaian produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi penurunan keterampilan maka terjadi peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya apabila terjadi peningkatan keterampilan maka terjadi penurunan produktivitas kerja. Penurunan keterampilan karyawan ini tidak berbanding lurus terhadap penilaian produktivitas, karena terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya. Pengaruh masa pandemic juga mengakibatkan sebagian karyawan diberhentikan kerja, sehingga untuk mengisi kebutuhan sementara waktu

hanya diberlakukan ketika produksi beroperasi, maka perusahaan mencari tenaga pengganti sementara waktu. Hal tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap keterampilan seorang karyawan yang semestinya dibutuhkan atau karyawan pengganti tersebut hanya bekerja tanpa memiliki kemampuan yang kompeten.

Menurut Mangkunegara (2013) Peningkatan keterampilan karyawan harus mengalami kenaikan dari periode ke periode terbaru, dengan demikian keterampilan dapat diukur dari seberapa mumpuninya seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Keterampilan yang dimiliki bertambah lebih meningkat dan memberikan solusi bagi kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

6. Pengaruh Inisiatif Terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara variabel Inisiatif (X_6), terhadap penilaian produktivitas (Y) PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai korelasi sederhana sebesar -0,307. Nilai tersebut memiliki tingkat hubungan “lemah” antara variabel inisiatif terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora.

Hasil negatif menunjukkan hubungan tersebut tidak searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar -0.274 dan berpengaruh negatif. Uji t variabel inisiatif terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora ditunjukkan dengan nilai thitung -5,886 lebih kecil dari t tabel 2,040 ($-5,886 < 2,040$), tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) artinya H_0 ditolak dan H_6 diterima

yaitu ada pengaruh yang signifikansi antara variabel inisiatif (X_6) terhadap penilaian produktivitas (Y).

Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, akan tetapi karyawan tidak memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan jika tidak diberikan instruksi. Apabila inisiatif karyawan meningkat maka produktivitas menurun, hal ini disebabkan oleh karyawan yang dominan dalam berpendapat dan memberikan ide-ide saja, akan tetapi tidak merealisasikan ide-ide tersebut, sehingga proses produksi tidak dapat berjalan secara produktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inisiatif berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi penurunan inisiatif maka terjadi peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya apabila terjadi peningkatan inisiatif maka terjadi penurunan produktivitas kerja.

Menurut Rossy (2009) Peningkatan inisiatif karyawan harus mengalami kenaikan dari periode ke periode terbaru, dengan demikian inisiatif dapat diukur dari seberapa tanggapnya karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. *Skill* yang dimiliki bertambah lebih meningkat dan memberikan solusi bagi kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

7. Pengaruh Kuantitas, Kualitas, Proses, Waktu, Keterampilan, Inisiatif Kerja terhadap Penilaian Produktivitas

Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel kuantitas kerja (X_1), kualitas kerja (X_2), proses (X_3), waktu (X_4),

keterampilan (X_5), dan inisiatif (X_6) terhadap penilaian produktivitas PT. Apac Inti Corpora (Y). diperoleh r hitung sebesar 0.857.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kuantitas kerja (X_1), kualitas kerja (X_2), proses (X_3), waktu (X_4), keterampilan (X_5), dan inisiatif (X_6) secara simultan terhadap penilaian produktivitas Apac Inti Corpora (Y). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai yang diperoleh nilai F_{hitung} (14,319) > dari F_{tabel} (2,41) dan signifikansi (0,000) < signifikansi α (0,05), artinya apabila kuantitas kerja (X_1), kualitas kerja (X_2), proses (X_3), waktu (X_4), keterampilan (X_5), dan inisiatif (X_6) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel penilaian produktivitas (Y) sebesar 68,4 % selebihnya 31,5 % dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja, kualitas kerja, proses, waktu, keterampilan dan inisiatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua apabila terjadi pengaruh positif antar variabel.

Kuantitas Kerja pegawai merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Dessler dalam bangun (2012:57). Kualitas kerja adalah mutu dari hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan, serta melakukan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur dan memahami peralatan dan material yang digunakan dalam pekerjaan (Flippo, 1996).

Menurut Mangkunegara (2013) Proses peningkatan kerja meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, dengan demikian manajemen kerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang secara keseluruhan harus disertakan.

Waktu kerja meliputi kegiatan menyelesaikan pekerjaan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, dengan demikian manajemen kerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang secara keseluruhan harus mengolah pekerjaan menyesuaikan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi (Mangkunegara, 2013).

Peningkatan keterampilan karyawan harus mengalami kenaikan dari periode ke periode terbaru, dengan demikian keterampilan dapat diukur dari seberapa mumpuninya seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap harinya (Mangkunegara, 2013).

Inisiatif karyawan harus mengalami kenaikan dari periode ke periode terbaru, dengan demikian inisiatif dapat diukur dari seberapa tanggapnya karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap harinya (Rossy,2009).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab sebelumnya, pengujian variabel-variabel yang berhubungan di PT. Apac Inti Corpora, analisis data dan pembahasan hasil penelitiannya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} -5,462 lebih kecil dari t_{tabel} 2,040 ($-5,462 < 2,040$). Tingkat signifikansi 0.000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kuantitas kerja (X1) secara parsial terhadap variabel penilaian produktivitas.
2. Nilai t_{hitung} sebesar -3,556, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,040 dan signifikan sebesar 0,004 sehingga t_{hitung} -3,556 < t_{tabel} 2,040 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kualitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 2,258 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,040 dan signifikan sebesar 0,031 sehingga t_{hitung} 2,258 > t_{tabel} 2,040 dan signifikan 0,031 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa proses kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora
4. Nilai t_{hitung} sebesar 2,839 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,040 dan signifikan sebesar 0,008 sehingga t_{hitung} 2,839 > t_{tabel} 2,040 dan signifikan 0,008 <

0,05, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora

5. Nilai t_{hitung} sebesar -2,838 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,040 dan signifikan sebesar 0,008 sehingga $t_{hitung} -2,838 > t_{tabel} 2,040$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterampilan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora
6. Nilai t_{hitung} sebesar -5,886 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,040 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga $t_{hitung} -5,886 > t_{tabel} 2,040$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_6 diterima, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa inisiatif kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Apac Inti Corpora.

B. SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka untuk mengevaluasi produktivitas kerja maka harus dikaji dan dianalisis terkait inisiatif karyawan. Dalam hal ini sebaiknya manajer produksi menerapkan metode PDCA (*Plan Do Check Action*), selain itu perusahaan juga dapat memberikan reward kepada karyawan yang memiliki inisiatif dan merealisasikannya. Metode ini diharapkan dapat memacu inisiatif karyawan dalam meningkatkan inisiatif atau sebaliknya.
2. Dalam rangka untuk mengevaluasi produktivitas kerja maka harus dikaji dan dianalisis terkait peningkatan kuantitas produksi tetapi terjadi penurunan produktivitas. Dalam hal ini sebaiknya manajer produksi memperkuat peramalan (*forecast*) stock bahan baku produksi, serta *inventory control* material perusahaan agar produksi tetap berjalan dan memenuhi target. Sebaliknya ketika kuantitas menurun dan produktivitas meningkat perusahaan dapat menambah jam kerja dengan upah yang semestinya
3. Dalam rangka untuk mengevaluasi produktivitas kerja maka harus dikaji dan dianalisis terkait peningkatan kualitas produksi tetapi terjadi penurunan produktivitas. Dalam hal ini sebaiknya manajer produksi lebih memperhatikan dan memperketat tingkat *repair* dan *reject* produk, serta ketersediaan material yang berkualitas dan memenuhi standar perusahaan agar produksi tetap berjalan dan memenuhi target.

Sebaliknya ketika kualitas menurun dan produktivitas meningkat, perusahaan hanya mengejar target produksi supaya mencapai target, akan tetapi tidak memperhatikan kualitas produk.

4. Dalam rangka untuk mengevaluasi produktivitas kerja maka harus dikaji dan dianalisis terkait peningkatan keterampilan. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kemampuan teknis, yaitu kemampuan mengolah wawasan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Manajer produksi harus dapat meningkatkan kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Manajer produksi juga perlu meningkatkan kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan berinteraksi dengan orang lain atau rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, memotivasi karyawan, bernegosiasi, dan lain-lain.
5. Dalam rangka untuk mengevaluasi produktivitas kerja maka harus dikaji dan dianalisis terkait peningkatan proses produksi terhadap produktivitas. Dalam hal ini sebaiknya Manajer produksi lebih memperhatikan dalam penyusunan peralatan kerja dan proses kerja tersebut lebih terstruktur sesuai pola kerja. Sehingga terjadi peningkatan proses dalam produksi dan peningkatan produktivitas.
6. Dalam rangka untuk mengevaluasi produktivitas kerja maka harus dikaji dan dianalisis terkait peningkatan waktu produksi terhadap produktivitas.

Dalam hal ini sebaiknya Manajer produksi menyusun perencanaan alur waktu untuk menyeimbangkan proses produksi dengan target yang harus dipenuhi. *Time study* tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengukur alur produksi, sehingga terjadi peningkatan waktu yang lebih efisien terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Flippo dan Masud, 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, 2005. *Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Penilaian produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Call Center PT. Telkomsel Medan)*. Skripsi. Medan: Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartikasari, Ita Dwi. 2011. *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Sub Divisi Produksi PT. Mekar Unggul Sari Jonggol Bogor)*. Skripsi. Jakarta: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, 2013. *Analisis Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Rackh Lintas Asia*. Skripsi. Medan: Manajemen Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Narbuko, C. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal dan Moh. 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 Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Rossy. 2009. *Faktor-Faktor Profitabilitas di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia. Studi Kasus pada Sub Sektor Rokok*. Juman, 11(2), 61-68.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, N. 2018. *Pengaruh Pencitraan Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. Juman, 8(2), 87-96.
- Sujarweni dan Endrayanto, 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tri Murwaningsih. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: UNS Press.
- Tim Penyusun Kamus. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Walpole, R.E. 1993. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yanti, E.D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation Organizational Commitment and Organizational Culture to the Performance Of Employee*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kiat Meningkatkan Penilaian produktivitas*. 2002. Renika Cipta: Jakarta

LAMPIRAN 1

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Binsar Siahaan

NPM : 16.51.0004

Jurusan : S1-Manajemen Sumber Daya Manusia

Tahun akademik : 2016-2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul “Analisis Kuantitas, Kualitas, Proses, Waktu, Keterampilan, Dan Inisiatif Terhadap Penilaian Produktivitas Karyawan Di Bagian *Spinning* IV di PT. Apac Inti Corpora”. Skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang seluruhnya telah saya cantumkan sumbernya.

Ungaran, Juni 2022

Yang menyatakan,



Binsar Siahaan

NIM 16.51.0004

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

BAGIAN I

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk mengisi bagian yang kosong dengan keadaan yang sebenarnya.

Data Responden:

Usia : Tahun
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
Posisi (Jabatan) :
Rincian tugas (*job description*) :
Masa Kerja :
Pendidikan Terakhir :

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk member tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Silahkan mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

SS : sangat setuju

PENILAIAN

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KUANTITAS KERJA					
1	Saya mengetahui dan memahami target jumlah kerja yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
3	Saya mendapatkan nilai tinggi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
4	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
5	Saya mendapatkan hukuman ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
6	Saya mendapatkan surat peringatan ketika melakukan penyimpangan dikarenakan bekerja tidak sesuai SOP yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
KUALITAS KERJA					
7	Saya teliti dalam melakukan pengecekan kembali terhadap produk yang saya kerjakan				
8	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan				
9	Saya mengetahui dan memahami spesifikasi kualitas output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.				
10	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operational Prosedur yang ditentukan manajemen perusahaan				
11	Saya menggunakan alat yang tepat ketika melaksanakan pekerjaan				

12	Saya menggunakan material yang sesuai ketika melaksanakan pekerjaan				
----	---	--	--	--	--

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PROSES					
13	Saya membuat daftar prioritas pekerjaan untuk satu minggu				
14	Saya mengetahui dan memahami urutan pekerjaan dari awal sampai akhir agar hasil sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora				
15	Saya mampu menyelesaikan alur proses kerja secara terperinci				
16	Saya memberikan keputusan suatu solusi permasalahan berdasarkan pada ketentuan yang sudah ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
17	Saya berani mengambil keputusan demi kebaikan PT. Apac Inti Corpora				
18	Saya melaporkan hasil kinerja secara jujur kepada pimpinan				
WAKTU					
19	Saya mengetahui dan memahai target waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
20	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan perusahaan				
21	Saya mampu mencapai target waktu pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				
22	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan				
23	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan				

24	Saya mendapatkan hukuman apabila saya melakukan pekerjaan yang menyimpang dari perintah atasan				
----	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KETERAMPILAN					
25	Saya terampil dalam berkomunikasi secara lancar dan memahami instruksi pimpinan secara cepat				
26	Saya terampil dalam bersosialisasi dengan pengunjung, atasan, rekan kerja, dan bawahan				
27	Saya terampil dalam mengolah perbaikan masalah pada pekerjaan yang saya kerjakan				
28	Saya terampil dalam mengemas produk agar menarik dan meningkatkan nilai jual				
29	Saya memiliki pengetahuan tentang produksi di PT. Apac Inti Corpora				
30	Saya memiliki pemahaman dalam prosedur proses kerja untuk pekerjaan yang saya lakukan				
INISIATIF					
31	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien				
32	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan material secara efektif dan efisien				
33	Saya memiliki inisiatif untuk menerapkan etika sopan santun pada saat berhadapan dengan permasalahan dengan pihak lain				
34	Saya berinisiatif untuk mengajukan solusi kepada atasan ketika terjadi permasalahan produksi				
35	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan teknik pekerjaan yang telah diajarkan pimpinan				
36	Saya memiliki inisiatif untuk menjaga penampilan agar terlihat profesional				
PENILAIAN PRODUKTIVITAS					
1	Saya mudah untuk mengimplementasikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan				
2	Saya memahami konsep kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora				
4	Saya mengetahui dan dapat menilai spesifikasi pada output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.				

5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target waktu yang diberikan oleh atasan				
6	Saya cepat tanggap dalam memberikan saran kepada atasan, rekan kerja, mengenai pekerjaan				

LAMPIRAN 3

HASIL UJI RELIABILITAS

Kuantitas Kerja(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Kualitas Kerja(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Proses (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

Waktu (X₄)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	6

Keterampilan (X₅)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

Inisiatif (X₆)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Penilaian Produktivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

Kuantitas Kerja(X₁)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuantitas (X ₁)	0,651	0.632	Valid
	0,856	0.632	Valid
	0,767	0.632	Valid
	0,643	0.632	Valid
	0,794	0.632	Valid
	0,657	0,632	Vallid

Kualitas Kerja (X₂)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas (X ₂)	0,778	0.632	Valid
	0,703	0.632	Valid
	0,746	0.632	Valid
	0,636	0.632	Valid
	0,778	0.632	Valid
	0,668	0,632	Valid

Proses (X₃)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Proses (X ₃)	0,794	0.632	Valid
	0,694	0.632	Valid
	0,687	0.632	Valid
	0,655	0.632	Valid
	0,794	0.632	Valid
	0,693	0,632	Valid

Waktu (X₄)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Waktu (X ₄)	0,728	0.632	Valid
	0,651	0.632	Valid
	0,970	0.632	Valid
	0,643	0.632	Valid
	0,794	0.632	Valid
	0,706	0,632	Valid

Keterampilan (X₅)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Keterampilan (X ₅)	0,716	0.632	Valid
	0,670	0.632	Valid
	0,949	0.632	Valid
	0,716	0.632	Valid
	0,700	0.632	Valid
	0,752	0,632	Valid

Inisiatif (X₆)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Inisiatif (X ₆)	0,729	0.632	Valid
	0,723	0.632	Valid
	0,917	0.632	Valid
	0,641	0.632	Valid
	0,647	0.632	Valid
	0, 729	0,632	Valid

Penilaian Produktivitas (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Poduktivitas (Y)	0,719	0.632	Valid
	0,749	0.632	Valid
	0,921	0.632	Valid
	0,649	0.632	Valid
	0,635	0.632	Valid
	0, 719	0,632	Valid

LAMPIRAN 5

Tabulasi Data Hasil Penelitian Uji Coba 10 Responden

Kuantitas Kerja (X1)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	2	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

Kualitas kerja (X2)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	2	3	3	3
2	4	3	3	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

Proses (X3)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	2	3	3	3
2	4	3	3	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	2	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

Waktu (X4)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	2	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

Keterampilan (X5)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

Inisiatif (X6)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	2	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

Penilaian Produktivitas (X7)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	2	3
9	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 6

Tabulasi Jawaban Hasil Penelitian 38 Responden

Kuantitas Kerja (X1)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	3	3	2	2
2	2	3	4	3	4	4
3	2	3	2	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3
6	4	4	3	3	4	4
7	3	3	3	3	4	3
8	4	4	3	4	3	4
9	3	4	4	4	4	3
10	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	2	4
13	3	3	3	3	3	4
14	3	4	4	4	4	4
15	3	2	2	3	4	3
16	3	3	3	3	3	2
17	4	4	3	3	3	3
18	3	2	4	2	2	3
19	3	3	2	3	2	4
20	2	3	3	3	2	3
21	2	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	3	2	3	3	4	3
24	3	3	3	3	2	3
25	3	3	4	4	2	4
26	3	4	3	3	2	2
27	4	3	3	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4
29	3	4	3	3	3	3
30	3	3	4	4	4	4
31	4	4	3	4	3	4
32	2	3	2	3	2	2
33	4	4	4	4	4	4
34	3	2	3	3	3	3
35	3	2	3	2	4	4
36	4	4	4	4	4	3
37	3	3	3	3	3	3
38	3	4	3	2	2	2

Kualitas kerja (X2)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	3	4	3	4
2	3	3	4	3	1	2
3	3	2	3	2	2	3
4	4	3	2	2	2	3
5	4	4	3	3	2	3
6	3	4	3	3	4	3
7	3	3	3	2	1	3
8	3	4	4	3	3	3
9	3	4	3	3	3	3
10	4	3	4	3	3	4
11	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3
13	3	4	4	4	3	3
14	4	4	3	4	3	4
15	3	2	4	4	4	2
16	4	4	4	3	3	3
17	4	3	3	3	3	4
18	4	4	3	2	3	3
19	2	3	2	3	3	3
20	3	4	3	3	3	3
21	3	3	3	4	3	4
22	4	3	2	2	2	2
23	3	3	4	3	3	4
24	3	4	3	3	3	4
25	2	3	4	3	3	3
26	3	2	3	3	4	3
27	3	4	3	3	3	3
28	3	3	4	2	3	4
29	3	3	3	3	2	3
30	2	4	4	4	4	3
31	3	3	3	3	3	3
32	3	3	2	4	4	3
33	4	3	2	3	3	3
34	3	4	2	3	3	4
35	3	3	3	4	3	3
36	3	3	4	4	3	3
37	2	3	3	4	3	3
38	4	4	3	3	3	3

Proses (X3)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	3	3	3	4
2	2	3	3	2	4	4
3	3	3	2	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3
5	3	2	3	4	2	1
6	4	3	4	3	2	1
7	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	4	3	4
10	2	3	3	3	4	4
11	2	3	2	4	3	2
12	3	4	4	4	4	4
13	3	3	2	1	4	4
14	4	3	3	3	3	4
15	3	4	4	4	4	3
16	4	3	3	3	3	2
17	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	3	3	2
20	3	3	3	3	4	4
21	2	2	3	3	3	3
22	4	3	3	3	4	4
23	3	4	3	3	3	3
24	3	2	3	3	2	3
25	3	3	2	3	3	2
26	3	4	4	4	4	3
27	3	2	2	4	3	4
28	2	3	3	3	3	4
29	3	3	4	3	2	3
30	3	3	3	2	4	3
31	3	2	3	3	3	3
32	3	3	4	3	3	3
33	3	3	3	4	3	3
34	3	2	2	3	3	3
35	3	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4	3
37	3	4	4	3	2	4
38	3	3	3	4	3	4

Waktu (X4)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	3	4	4	3
2	3	3	4	2	2	1
3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	1	3	3
5	3	3	2	2	3	3
6	2	3	3	3	3	3
7	4	2	3	3	4	4
8	3	3	3	3	3	2
9	3	3	3	3	4	3
10	4	3	3	4	4	3
11	4	3	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	4
13	3	3	2	3	3	3
14	3	2	2	3	3	3
15	3	3	4	4	2	3
16	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	3
18	3	2	3	4	4	4
19	3	3	4	3	2	4
20	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	3	2
22	3	3	4	3	4	4
23	3	3	3	3	3	3
24	3	2	3	3	3	3
25	3	3	3	2	2	2
26	3	2	3	3	2	2
27	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3
29	4	4	2	3	3	3
30	3	4	3	4	3	3
31	2	3	4	4	3	4
32	3	3	3	3	4	4
33	3	3	3	3	2	3
34	3	2	3	3	3	3
35	3	3	2	2	4	4
36	3	3	4	3	2	3
37	3	3	3	3	3	3
38	3	3	4	3	2	4

Keterampilan (X5)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	2	3	3	2	3	2
2	2	3	4	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3
4	3	3	4	3	3	3
5	3	3	2	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3
7	4	3	3	4	4	4
8	4	4	3	3	3	3
9	4	3	3	4	3	3
10	3	4	4	4	4	4
11	4	3	2	2	2	3
12	4	4	2	3	4	4
13	3	3	3	3	3	4
14	4	3	2	3	4	3
15	4	3	3	1	2	4
16	2	3	2	2	3	4
17	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	4	3
20	3	3	4	3	3	4
21	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	3	3
23	4	3	4	4	4	4
24	2	3	3	3	3	3
25	3	3	3	2	3	2
26	2	3	3	2	3	4
27	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	3	3	4
30	2	3	4	3	3	4
31	3	2	2	3	2	3
32	2	4	3	4	4	3
33	3	2	4	4	3	3
34	3	3	3	3	4	3
35	3	4	3	3	4	3
36	3	3	3	3	3	1
37	2	3	3	3	3	4
38	3	4	3	3	3	3

Inisiatif (X6)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	2	3	4	3
2	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	3	4
4	4	3	4	3	3	4
5	4	3	2	3	4	4
6	4	3	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3
8	4	3	2	2	2	2
9	2	3	3	3	3	3
10	3	3	2	2	2	2
11	4	3	3	3	3	3
12	4	4	2	3	3	3
13	3	3	4	4	4	4
14	4	2	2	3	3	3
15	3	3	4	3	3	4
16	3	3	4	3	3	3
17	3	3	3	2	2	3
18	3	3	3	3	4	4
19	3	3	3	3	3	2
20	3	3	4	3	3	2
21	3	3	2	2	4	4
22	3	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	2	2
26	2	3	3	3	3	3
27	4	2	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4
30	2	3	4	3	3	4
31	3	2	2	3	3	4
32	2	4	3	4	4	3
33	3	2	4	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3
35	3	4	3	4	4	3
36	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	3	3	4
38	3	3	3	3	3	3

Penilaian Produktivitas (X7)

NO	Poin Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	4	3	3	4
2	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	2	4	4	2
5	2	3	2	2	4	3
6	3	2	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	3
8	3	4	4	3	3	4
9	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	4	3	2
11	3	2	3	3	4	3
12	4	3	4	3	3	3
13	3	2	3	2	3	3
14	4	3	2	2	3	3
15	3	4	4	2	4	4
16	4	3	2	3	4	4
17	3	3	4	4	4	3
18	3	4	3	4	4	4
19	3	3	4	3	4	3
20	3	4	4	4	3	3
21	4	3	4	3	3	2
22	4	3	4	2	2	3
23	4	4	2	4	3	4
24	3	2	4	4	4	3
25	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4
28	4	3	2	3	3	4
29	4	4	3	2	2	3
30	3	3	2	3	4	4
31	3	3	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	2	2	4
34	3	3	4	3	3	3
35	4	2	3	3	3	4
36	4	4	2	4	3	4
37	4	2	4	2	4	4
38	4	4	4	4	4	3

LAMPIRAN 7

**Hasil Output SPSS 22 untuk 38 Responden
Uji Korelasi Sederhana Antar Variabel Kuantitas, Kualitas, Proses, Waktu,
Keterampilan, Inisiatif, Penilaian Produktivitas**

Correlations

		kuantitas	Kualitas	proses	waktu	keterampilan	inisiatif	produktivitas
kuantitas	Pearson Correlation	1	.127	-.126	-.033	.031	-.194	-.551**
	Sig. (2-tailed)		.448	.449	.843	.854	.244	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
kualitas	Pearson Correlation	.127	1	-.106	.034	-.153	-.291	-.223
	Sig. (2-tailed)	.448		.525	.838	.361	.076	.179
	N	38	38	38	38	38	38	38
proses	Pearson Correlation	-.126	-.106	1	.099	.102	-.028	.325*
	Sig. (2-tailed)	.449	.525		.555	.542	.870	.047
	N	38	38	38	38	38	38	38
waktu	Pearson Correlation	-.033	.034	.099	1	.068	.215	.066
	Sig. (2-tailed)	.843	.838	.555		.687	.195	.694
	N	38	38	38	38	38	38	38
keterampilan	Pearson Correlation	.031	-.153	.102	.068	1	-.024	-.186
	Sig. (2-tailed)	.854	.361	.542	.687		.885	.264
	N	38	38	38	38	38	38	38
inisiatif	Pearson Correlation	-.194	-.291	-.028	.215	-.024	1	-.307
	Sig. (2-tailed)	.244	.076	.870	.195	.885		.061
	N	38	38	38	38	38	38	38
produktivitas	Pearson Correlation	-.551**	-.223	.325*	.066	-.186	-.307	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.179	.047	.694	.264	.061	
	N	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil Uji Korelasi Berganda Antar Variabel Kuantitas, Kualitas, Proses,
Waktu, Keterampilan, Inisiatif, Penilaian Produktivitas**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.684	1.089	2.090

a. Predictors: (Constant), x6, x5, x3, x1, x2, x4

b. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kuantitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.567	1.908		14.445	.000
Kuantitas	-.378	.095	-.551	-3.963	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kualitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.174	3.006		8.043	.000
Kualitas	-.216	.158	-.223	-1.370	.179

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Proses

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.449	2.750		5.253	.000
Proses	.303	.147	.325	2.059	.047

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Waktu

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.867	3.069		6.149	.000
Waktu	.066	.167	.066	.397	.694

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keterampilan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.151	2.724		8.498	.000
keterampilan	-.164	.144	-.186	-1.135	.264

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.160	2.646		9.509	.000
Inisiatif	-.274	.142	-.307	-1.933	.061

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Inisiatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.271	4.237		9.504	.000
x1	-.363	.066	-.528	-5.462	.000
x2	-.346	.097	-.356	-3.556	.001
x3	.199	.088	.213	2.258	.031
x4	.268	.094	.296	2.839	.008
x5	-.237	.083	-.269	-2.838	.008
x6	-.570	.097	-.637	-5.886	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.684	1.089	2.090

a. Predictors: (Constant), x6, x5, x3, x1, x2, x4

b. Dependent Variable: produktivitas

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.271	4.237		9.504	.000
x1	-.363	.066	-.528	-5.462	.000
x2	-.346	.097	-.356	-3.556	.001
x3	.199	.088	.213	2.258	.031
x4	.268	.094	.296	2.839	.008
x5	-.237	.083	-.269	-2.838	.008
x6	-.570	.097	-.637	-5.886	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101.970	6	16.995	14.319	.000 ^b
Residual	36.793	31	1.187		
Total	138.763	37			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), x6, x5, x3, x1, x2, x4

LAMPIRAN 8

Tabel t-tabel Df = 1-100

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639

68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

LAMPIRAN 9

Tabel F-tabel titik persentase distribusi F untuk probabilitas = 0,05

df untuk pe nyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.42	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88

49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73

LAMPIRAN 10

Tabel R-tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791

135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446

177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 10

RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Laki-Laki	8	21,1	100
Perempuan	30	78,9	78,9
Total	38	100	

RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
19 – 24	8	21,1	21,1
25 – 30	15	39,4	60,5
31 – 34	10	26,4	86,9
35 – 40	5	13,1	100
Total	38	100	

RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
1 – 7	12	31,6	31,6
8 – 15	15	39,5	71,1
16 – 23	11	28,9	100
Total	38	100	

JAWABAN RESPONDEN PADA PERNYATAAN ANGGKET PENILAIAN KERJA

No.	Variabel	STS	TS	S	SS	Frekuensi
		1	2	3	4	
1.	Kuantitas Kerja	0	32	96	100	228
2.	Kualitas Kerja	2	27	133	66	228
3.	Proses	3	30	137	58	228
4.	Waktu	2	32	147	47	228
5.	Keterampilan	2	28	137	61	228
6.	Inisiatif	0	36	136	56	228
TOTAL		9	185	786	388	1368

JAWABAN RESPONDEN PADA PERNYATAAN ANGGKET PENILAIAN PRODUKTIVITAS

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Frekuensi
		1	2	3	4	
1.	Saya mudah untuk mengimplementasikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	0	1	19	18	38
2.	Saya memahami konsep kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	0	6	15	17	38
3.	Saya memiliki <i>skill</i> yang baik dalam menguasai <i>standart operational prosedur</i> perusahaan	0	8	9	21	38
4.	Saya mengetahui dan dapat menilai spesifikasi pada <i>output</i> yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.	0	8	15	15	38
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora	0	3	15	20	38
6.	Saya memahami dan mengetahui ketentuan khusus yang ada pada pekerjaan dan produk yang saya kerjakan	0	3	18	17	38

STATUS KARYAWAN PT. APAC INTI CORPORA 2020

Status Karyawan	Sebelum Pandemi	Setelah Pandemi
Dirumahkan	-	2926
Penyesuaian shift dan hari kerja	-	67
Pemotongan gaji	-	2753

LAMPIRAN 11

PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuatan Singingi, Dika Wiliandro (2020)	Disiplin Kerja (X ₁) Motivasi (X ₂) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas
2	Pengaruh Pengalaman, motivasi dan disiplin terhadap Penilaian produktivitas karyawan pada pabrik tahu tempe di Desa Sukamju	Pengalaman kerja (X ₁) Motivasi (X ₂) Disiplin Kerja Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Pengalaman kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas
3	Pengaruh gaji dan insentif terhadap Penilaian produktivitas karyawan pada PT. Mahkota Saktijaya Sidoarjo, Muhammad Rizal (2018)	Gaji (X ₂) insentif (X ₁) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Gaji dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas

4	Pengaruh Kompensasi pegawai, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap Penilaian produktivitas pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, Eka Nofrianti (2019)	Kompensasi pegawai (X_1) disiplin pegawai (X_2), kepuasan kerja (X_3) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Kompensasi pegawai, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas
5	Pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap Penilaian produktivitas pada PT. Sinar Multi Medan, Rico Jenery Sitorus	beban kerja (X_1) disiplin (X_2) Penilaian produktivitas (Y)	Kuantitatif	Beban kerja dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian produktivitas

LAMPIRAN 12

INDIKATOR PENELITIAN

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Kuantitas Kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat mencapai target 2. Nilai kinerja 3. Hukuman Flippo dan Massud (1996), Candra (2018)	Likert
Kualitas Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian pada saat bekerja 2. Bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. 3. Mengetahui penggunaan alat dan bahan Flippo (1996)	Likert
Proses (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki rencana kerja 2. Mengetahui alur kerja 3. Tanggungjawab terhadap keputusan 4. Loyalitas terhadap perusahaan Mangkunegara (2013)	Likert
Waktu (X ₄)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui target waktu penyelesaian pekerjaan 2. Mengetahui resiko waktu penyelesaian pekerjaan Mangkunegara (2013)	Likert
Keterampilan (X ₅)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan berkomunikasi dengan rekan kerja 2. Mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi 3. Mampu bekerja sesuai prosedur dan memiliki pengetahuan terhadap perusahaan Mangkunegara (2013)	Likert
Inisiatif (X ₆)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan alat dan bahan secara efektif dan efisien 2. Memiliki inisiatif untuk memecahkan suatu permasalahan 3. Dapat mengembangkan keterampilan dan teknik dalam bekerja Rossy (2009)	Likert
Penilaian Produktivitas (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengimplementasikan instruksi kerja 2. Mensuasai konsep kerja 3. Melaksanakan target kerja 4. Memahami spesifikasi kuantitas <i>output</i> 5. Ketepatan waktu dalam proses kerja 6. Kemampuan responsif dalam bekerja Dwi (2011)	Likert

LAMPIRAN 13

DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN 14

KARTU KONSULTASI PENELITIAN

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **BINSAR SIAHAAN**
 NPM : 16.51.0004
 Fakultas / Progdil : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM.
 2. Fajar Suryatama, S.Sos. SE. MM..
 Judul Skripsi : Analisis Penilaian Kinerja dan Produktifitas Karyawan dengan Metode MBO (Management by Objective di PT. Apac Inti Corpora

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	5/5 2021	Konsultasi judul	[Signature]
2.	12/5 2021	Revisi BAB I proposal	[Signature]
3.	17/6 2021	Revisi BAB 1-3 Proposal	[Signature]
4.	12/6 2021	Revisi abstrak & luluks proposal	[Signature]
5.	15/7 2021	Revisi bab 1, 2, 3	[Signature]
6.	7/8 2021	Revisi	[Signature]
7.	18/10 2021	Revisi bab III, kegunaan	[Signature]
8.	30/10 2021	Revisi kegunaan	[Signature]
9.	7/11 2021	ace proposal.	[Signature]
10.	31/1 - 2022	Ace Revisi ujian proposal	[Signature]
11.	15/2 2022	Revisi skripsi bab IV dan V	[Signature]
12.	22/03 22	Revisi kegunaan, uraian & kelengkapan	[Signature]
13.	5/4 2022	Revisi bab 4	[Signature]
14.	13/4 2022	Revisi Bab. 5.	[Signature]
15.	11/5 2022	Revisi kesimpulan & saran.	[Signature]
16.	12/6 2022	Revisi abstrak.	[Signature]
17.	03/8 2022	Skripsi ace	[Signature]
18.	13/4 2022	Revisi bab 4	[Signature]
19.	22/5 2022	Revisi bab 4	[Signature]
20.	22/5 2022	Revisi lampiran dan Abstrak	[Signature]
21.	24/6 2022	ACC skripsi	[Signature]
22.	9-Juli 2022.	sdh di Revisi, ada tambahan	[Signature]
23.		yg hrs di Perbaiki slm	
24.		Saran KPB UNJ	
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			

LAMPIRAN 15

KUESIONER PENELITIAN

6

BAGIAN I

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk mengisi bagian yang kosong dengan keadaan yang sebenarnya.

Data Responden:

Usia : 32 Tahun
Jenis kelamin : ~~Laki-laki~~/Perempuan
Posisi (Jabatan) : QC
Rincian tugas (job description) : mengecek kualitas kapas
Masa Kerja : 12 tahun
Pendidikan Terakhir : SMA

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk memberi tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan. Silahkan mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

SS : sangat setuju

Lampiran I

Penilaian

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KUANTITAS KERJA					
1	Saya mengetahui dan memahami target jumlah kerja yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
3	Saya mendapatkan nilai tinggi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
4	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
5	Saya mendapatkan hukuman ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
6	Saya mendapatkan surat peringatan ketika melakukan penyimpangan dikarenakan bekerja tidak sesuai SOP yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
KUALITAS KERJA					
7	Saya teliti dalam melakukan pengecekan kembali terhadap produk yang saya kerjakan			✓	
8	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan				✓
9	Saya mengetahui dan memahami spesifikasi kualitas output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.			✓	
10	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operational Prosedur yang ditentukan manajemen perusahaan			✓	
11	Saya menggunakan alat yang tepat ketika melaksanakan pekerjaan				✓
12	Saya menggunakan material yang sesuai ketika melaksanakan pekerjaan			✓	

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PROSES					
13	Saya membuat daftar prioritas pekerjaan untuk satu minggu				✓
14	Saya mengetahui dan memahami urutan pekerjaan dari awal sampai akhir agar hasil sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora			✓	
15	Saya mampu menyelesaikan alur proses kerja secara terperinci				✓
16	Saya memberikan keputusan suatu solusi permasalahan berdasarkan pada ketentuan yang sudah ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
17	Saya berani mengambil keputusan demi kebaikan PT. Apac Inti Corpora		✓		
18	Saya melaporkan hasil kinerja secara jujur kepada pimpinan	✓			
Waktu					
19	Saya mengetahui dan memahami target waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora		✓		
20	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan perusahaan			✓	
21	Saya mampu mencapai target waktu pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
22	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan			✓	
23	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan			✓	
24	Saya mendapatkan hukuman apabila saya melakukan pekerjaan yang menyimpang dari perintah atasan			✓	

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KETERAMPILAN					
25	Saya terampil dalam berkomunikasi secara lancar dan memahami instruksi pimpinan secara cepat				✓
26	Saya terampil dalam bersosialisasi dengan pengunjung, atasan, rekan kerja, dan bawahan				✓
27	Saya terampil dalam mengolah perbaikan masalah pada pekerjaan yang saya kerjakan			✓	
28	Saya terampil dalam mengemas produk agar menarik dan meningkatkan nilai jual			✓	
29	Saya memiliki pengetahuan tentang produksi di PT. Apac Inti Corpora			✓	
30	Saya meemiliki pemahaman dalam prosedur proses kerja untuk pekerjaan yang saya lakukan			✓	
INISIATIF					
31	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien				✓
32	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan material secara efektif dan efisien			✓	
33	Saya memiliki inisiatif untuk menerapkan etika sopan santun pada saat berhadapan dengan permasalahan dnegan pihak lalin		✓		
34	Saya berinisiatif untuk mengajukan solusi kepada atasan ketika terjadi permasalahan produksi		✓		
35	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan teknik pekerjaan yang telah diajarkan pimpinan		✓		
36	Saya memiliki inisiatif untuk menjaga penampilan agar terlihat professional		✓		

Lampiran II

Penilaian Produktivitas

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PENILAIAN PRODUKTIVITAS					
1	Saya mudah untuk mengimplementasikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan			✓	
2	Saya memahami konsep kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan		✓		
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora				✓
4	Saya mengetahui dan dapat menilai spesifikasi pada output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.				✓
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target waktu yang diberikan oleh atasan				✓
6	Saya cepat tanggap dalam memberikan saran kepada atasan, rekan kerja, mengenai pekerjaan				✓

BAGIAN I

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk mengisi bagian yang kosong dengan keadaan yang sebenarnya.

Data Responden:

Usia :26..... Tahun
Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
Posisi (Jabatan) : Operator
Rincian tugas (job description) : Menyambung kawat
Masa Kerja : 5 tahun
Pendidikan Terakhir : SMK

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk memberi tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan. Silahkan mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- STS : sangat tidak setuju
- TS : tidak setuju
- S : setuju
- SS : sangat setuju

Lampiran I

Penilaian

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KUANTITAS KERJA					
1	Saya mengetahui dan memahami target jumlah kerja yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
3	Saya mendapatkan nilai tinggi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
4	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
5	Saya mendapatkan hukuman ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
6	Saya mendapatkan surat peringatan ketika melakukan penyimpangan dikarenakan bekerja tidak sesuai SOP yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
KUALITAS KERJA					
7	Saya teliti dalam melakukan pengecekan kembali terhadap produk yang saya kerjakan				✓
8	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan			✓	
9	Saya mengetahui dan memahami spesifikasi kualitas output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.		✓		
10	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operational Prosedur yang ditentukan manajemen perusahaan		✓		
11	Saya menggunakan alat yang tepat ketika melaksanakan pekerjaan		✓		
12	Saya menggunakan material yang sesuai ketika melaksanakan pekerjaan			✓	

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PROSES					
13	Saya membuat daftar prioritas pekerjaan untuk satu minggu			✓	
14	Saya mengetahui dan memahami urutan pekerjaan dari awal sampai akhir agar hasil sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora			✓	
15	Saya mampu menyelesaikan alur proses kerja secara terperinci			✓	
16	Saya memberikan keputusan suatu solusi permasalahan berdasarkan pada ketentuan yang sudah ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
17	Saya berani mengambil keputusan demi kebaikan PT. Apac Inti Corpora			✓	
18	Saya melaporkan hasil kinerja secara jujur kepada pimpinan			✓	
Waktu					
19	Saya mengetahui dan memahai target waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
20	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan perusahaan				✓
21	Saya mampu mencapai target waktu pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
22	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan	✓			
23	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan			✓	
24	Saya mendapatkan hukuman apabila saya melakukan pekerjaan yang menyimpang dari perintah atasan			✓	

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KETERAMPILAN					
25	Saya terampil dalam berkomunikasi secara lancar dan memahami instruksi pimpinan secara cepat			✓	
26	Saya terampil dalam bersosialisasi dengan pengunjung, atasan, rekan kerja, dan bawahan			✓	
27	Saya terampil dalam mengolah perbaikan masalah pada pekerjaan yang saya kerjakan				✓
28	Saya terampil dalam mengemas produk agar menarik dan meningkatkan nilai jual			✓	
29	Saya memiliki pengetahuan tentang produksi di PT. Apac Inti Corpora			✓	
30	Saya meemiliki pemahaman dalam prosedur proses kerja untuk pekerjaan yang saya lakukan			✓	
INISIATIF					
31	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien				✓
32	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan material secara efektif dan efisien			✓	
33	Saya memiliki inisiatif untuk menerapkan etika sopan santun pada saat berhadapan dengan permasalahan dnegan pihak lalin				✓
34	Saya berinisiatif untuk mengajukan solusi kepada atasan ketika terjadi permasalahan produksi			✓	
35	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan teknik pekerjaan yang telah diajarkan pimpinan			✓	
36	Saya memiliki inisiatif untuk menjaga penampilan agar terlihat professional				✓

Lampiran II

Penilaian Produktivitas

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PENILAIAN PRODUKTIVITAS					
1	Saya mudah untuk mengimplementasikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan			✓	
2	Saya memahami konsep kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan			✓	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora		✓	✗	
4	Saya mengetahui dan dapat menilai spesifikasi pada output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.		✓		
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target waktu yang diberikan oleh atasan				✓
6	Saya cepat tanggap dalam memberikan saran kepada atasan, rekan kerja, mengenai pekerjaan		✓		

1

BAGIAN I

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk mengisi bagian yang kosong dengan keadaan yang sebenarnya.

Data Responden:

Usia : 26 Tahun
Jenis kelamin : Laki-laki/~~Perempuan~~
Posisi (Jabatan) : Supervisor
Rincian tugas (job description) : manage all team + kontrol produksi
Masa Kerja : 9 th
Pendidikan Terakhir : SI Management

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pada lembar berikut ini, anda dimohon untuk memberi tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Silahkan mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

S : setuju

SS : sangat setuju

Lampiran I

Penilaian

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KUANTITAS KERJA					
1	Saya mengetahui dan memahami target jumlah kerja yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
3	Saya mendapatkan nilai tinggi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
4	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
5	Saya mendapatkan hukuman ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora		✓		
6	Saya mendapatkan surat peringatan ketika melakukan penyimpangan dikarenakan bekerja tidak sesuai SOP yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora		✓		
KUALITAS KERJA					
7	Saya teliti dalam melakukan pengecekan kembali terhadap produk yang saya kerjakan			✓	
8	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan				✓
9	Saya mengetahui dan memahami spesifikasi kualitas output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.			✓	
10	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operational Prosedur yang ditentukan manajemen perusahaan				✓
11	Saya menggunakan alat yang tepat ketika melaksanakan pekerjaan			✓	
12	Saya menggunakan material yang sesuai ketika melaksanakan pekerjaan				✓

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PROSES					
13	Saya membuat daftar prioritas pekerjaan untuk satu minggu			✓	
14	Saya mengetahui dan memahami urutan pekerjaan dari awal sampai akhir agar hasil sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora				✓
15	Saya mampu menyelesaikan alur proses kerja secara terperinci			✓	
16	Saya memberikan keputusan suatu solusi permasalahan berdasarkan pada ketentuan yang sudah ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
17	Saya berani mengambil keputusan demi kebaikan PT. Apac Inti Corpora			✓	
18	Saya melaporkan hasil kinerja secara jujur kepada pimpinan				✓
Waktu					
19	Saya mengetahui dan memahai target waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora				✓
20	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan perusahaan			✓	
21	Saya mampu mencapai target waktu pekerjaan yang ditetapkan PT. Apac Inti Corpora			✓	
22	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan				✓
23	Saya mendapatkan nilai rendah ketika tidak berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan				✓
24	Saya mendapatkan hukuman apabila saya melakukan pekerjaan yang menyimpang dari perintah atasan			✓	

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
KETERAMPILAN					
25	Saya terampil dalam berkomunikasi secara lancar dan memahami instruksi pimpinan secara cepat		✓		
26	Saya terampil dalam bersosialisasi dengan pengunjung, atasan, rekan kerja, dan bawahan			✓	
27	Saya terampil dalam mengolah perbaikan masalah pada pekerjaan yang saya kerjakan			✓	
28	Saya terampil dalam mengemas produk agar menarik dan meningkatkan nilai jual		✓		
29	Saya memiliki pengetahuan tentang produksi di PT. Apac Inti Corpora			✓	
30	Saya memiliki pemahaman dalam prosedur proses kerja untuk pekerjaan yang saya lakukan		✓		
INISIATIF					
31	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien			✓	
32	Saya memiliki inisiatif untuk menggunakan material secara efektif dan efisien			✓	
33	Saya memiliki inisiatif untuk menerapkan etika sopan santun pada saat berhadapan dengan permasalahan dengan pihak lain		✓		
34	Saya berinisiatif untuk mengajukan solusi kepada atasan ketika terjadi permasalahan produksi			✓	
35	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan teknik pekerjaan yang telah diajarkan pimpinan				✓
36	Saya memiliki inisiatif untuk menjaga penampilan agar terlihat profesional			✓	

Lampiran II

Penilaian Produktivitas

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
PENILAIAN PRODUKTIVITAS					
1	Saya mudah untuk mengimplementasikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan			✓	
2	Saya memahami konsep kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan			✓	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target PT. Apac Inti Corpora		✓		
4	Saya mengetahui dan dapat menilai spesifikasi pada output yang harus dihasilkan dan saya berusaha melaksanakannya sesuai standar perusahaan.			✓	
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target waktu yang diberikan oleh atasan				✓
6	Saya cepat tanggap dalam memberikan saran kepada atasan, rekan kerja, mengenai pekerjaan			✓	

LAMPIRAN 16

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. TentaraPelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 UngaranTimur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE, MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: IV / b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina TK. I IV/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Binsar Siahaan
N I M : 16.51.0004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kualitas, Kuantitas, Proses, Waktu, Keterampilan, dan Inisiatif Terhadap Penilaian Produktivitas

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 84,86 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

LAMPIRAN 17

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. TentaraPelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 UngaranTimur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 099/A.I/6/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina TK. I IV/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata muda TK I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping


Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Binsar Siahaan
NIM : 16.51.0004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kualitas, Kuantitas, Proses, Waktu, Keterampilan, dan Inisiatif Terhadap Penilaian Produktivitas

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	2 Oktober 2019	ACC judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	5 April 2021	bab I,II,III
3	Instrumen penelitian	7 November 2021	Key informan
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	31 Januari 2022	Perizinan lapangan
5	Pengumpulan Data	5 Februari 2022	Tabulasi data
6	Analisis Data	15 Februari 2022	Olah data SPSS
7	Penyusunan Laporan / Skripsi	5 April 2022	Bab IV, V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Pembimbing Pendamping,


Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si