

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah singkat CV. Al Qudsy Manggis

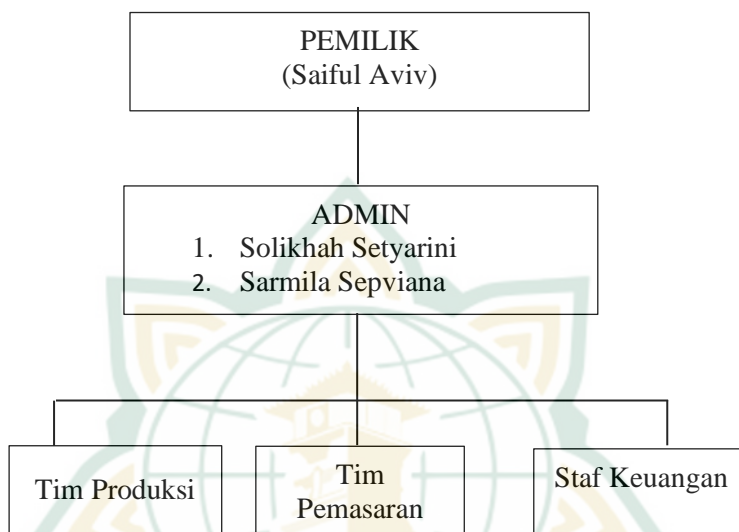
CV. Al-Qudsy Manggis adalah sebuah nama perusahaan dagang milik Bapak Saiful Aviv yang memproduksi Roti, Sirup, Aneka camilan dan Kecap. Yang beralamat di Jl. Poncowati No. 545 Rt:01 Rw: 04 Desa Ngembal Kulon, Kecamatan Jati , Kabupaten Kudus. Awal mula penamaan “ Al-Qudsy Manggis” adalah karena usaha ini berada di kabupaten kudus dan spontanitas dari pemilik usaha. Merk dagang yang dianggap unik ini mendorong pemilik usaha untuk melegalkan namanya agar tidak dijiplak oleh pelaku usaha lain. Pada awal berdiri, CV. Al-Qudsy Manggis telah menjadi distributor blue gas selama kurang lebih 15 tahun, namun terjadi sebuah kendala yang membuat penyaluran blue gas terhenti. Maka dari itu lahirlah ide untuk memproduksi sirup dan kecap Cap Manggis pada awal juni 2017.

Di awal berdirinya perusahaan, sirup dan kecap merupakan produk pertama dari cv ini yang hanya diproduksi oleh keluarga, namun seiring berjalannya waktu, seiring dengan semakin meningkatnya permintaan pasar, maka CV.Al-Qudsy Manggis mencari karyawan untuk ditempatkan pada posisi produksi, pengemasan, pemasaran dan keuangan. Sebagai pendatang baru pada saat itu,perlu upaya untuk memasarkannya ke masyarakat luas agar lebih dikenal banyak orang seperti saat ini.⁷⁹

⁷⁹ Solikhah Setyarini, Hasil Wawancara 27 Juli 2023

b. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi CV. Al-Qudsy Manggis



Sumber : Hasil Wawancara

c. **Karakteristik Responden**

Responden yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan bagian produksi CV. Al-Qudsy Manggis. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Berikut hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden:

1) **Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan *gender* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	38	50%
Perempuan	38	50%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Berdasarkan data dari responden diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan sama yaitu 38 orang

2) **Karakteristik responden berdasarkan usia**

Karakteristik selanjutnya adalah berdasarkan usia. Data mengenai usia responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25 Tahun	34	47,2 %
26-30 Tahun	11	15,3 %
31-35 Tahun	15	20,8 %
>40 Tahun	12	16,7 %
Jumlah	72 Responden	100%

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Mengacu pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 34 responden atau 47,2%. Karena karyawan yang berusia 20-25 tahun dianggap memiliki semangat kerja yang tinggi.

d. **Analisis hasil jawaban responden**

Hasil analisis jawaban responden ini berisi mengenai frekuensi hasil respon pilihan responden atas pertanyaan dan pernyataan yang tercantum pada kuesioner. Analisis hasil jawaban responden ini dapat memberikan tambahan informasi presentase respons dari responden yang terbanyak. Berikut adalah data hasil jawaban responden:

1) **Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Disini penulis menggunakan 5 pertanyaan yang terkait dengan motivasi kerja. Kemudian hasil tanggapan responden terkait motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Variabel Motivasi Kerja

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Rata-Rata
X1.1	1	1,4	7	9,7	8	11,1	41	56,9	15	20,8	2,1%
X1.2	2	2,8	6	8,3	13	18,1	39	54,2	12	16,7	4,2%
X1.3	2	2,8	4	5,6	26	36,1	28	38,9	12	16,7	3,6%
X1.4	0	0	5	6,9	7	9,7	33	45,8	27	37,5	4,1%
X1.5	0	0	6	8,3	7	9,7	40	55,6	19	26,4	4%

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab item X1.2 dengan nilai rata-rata 4,2% yang artinya karyawan semakin giat untuk bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan admin CV. Alqudsy Manggis mengenai peranan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi sebagai berikut: pada item X1.1 mengenai adanya kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dan mampu mencapai target kerja unit produksi, karyawan pasti merasa bangga dan ada kepuasan tersendiri apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mampu mencapai target kerja hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dari karyawan tersebut. Kemudian untuk item X1.2 mengenai adanya kesempatan untuk menduduki posisi tertentu, tentunya dalam hal ini membuat karyawan semakin giat dalam bekerja untuk dapat menduduki posisi tertentu agar gaji mereka naik dan dapat mencukupi kebutuhan mereka.

Lalu hasil wawancara untuk X1.3 mengenai selalu dilibatkannya karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini akan membuat karyawan merasa dianggap dan dihargai oleh perusahaan yang otomatis membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Kemudian untuk item X1.4 mengenai apresiasi pekerjaan dapat

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, tentu dengan adanya apresiasi akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja misalnya pemberian *reward* apabila memenuhi target. Dan untuk item X1.5 mengenai hubungan interaksi social sesama karyawan, hal ini berkaitan dengan hubungan antar karyawan apabila hubungan antar karyawan baik otomatis dapat meningkatkan produktivitas antar karyawan.

2) Kompetensi Kepribadian (X2)

Tabel 4. 4

Variabel Kompetensi Kepribadian

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Rata-rata
X2.1	0	0	0	0	23	31,9	38	52,8	11	15,3	3,8%
X2.2	0	0	1	1,4	12	16,7	45	62,5	14	19,4	4%
X2.3	0	0	1	1,4	17	23,6	45	62,5	9	12,5	3,8%
X2.4	0	0	4	5,6	14	19,4	38	52,8	16	22,2	3,9%
X2.5	0	0	3	4,2	17	23,6	40	55,6	12	16,7	3,5%

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab item X2.2 dengan nilai rata-rata 4% yang artinya dengan keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini, karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Dari hasil wawancara peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis mengenai peranan kompetensi kepribadian dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis adalah sebagai berikut: pada item X2.1 mengenai memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, apabila seorang memiliki pengalaman dan kemampuan yang baik pasti dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan. Kemudian untuk item X2.2 mengenai keterampilan yang dimiliki seorang karyawan saat ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat

waktu, apabila seorang karyawan memiliki kemampuan yang bagus pasti dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu berbeda dengan orang yang belum memiliki keterampilan yang memadai pasti ia akan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian untuk item X2.3 mengenai kompetensi yang dimiliki karyawan mampu membantu owner dalam mempertimbangkan efisiensi dalam pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya dan mampu memotivasi karyawan yang lain, apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik pasti dia paham tentang pekerjaannya dan dia mampu untuk membantu owner dalam penghematan biaya produksi dan memotivasi karyawan yang lain.

Hasil wawancara untuk item X2.4 mengenai kemampuan menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu mengambil keputusan yang tepat dan efektif, hal ini apabila seorang karyawan sudah mempunyai jam terbang tinggi pasti dia mampu untuk menganalisa permasalahan yang ada dan mampu mengambil keputusan secara efektif dan tepat. Lalu untuk item X2.5 mengenai kemampuan koordinasi yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, setiap perusahaan pasti memiliki SOP yang harus dijalankan oleh semua karyawan. Dan untuk item X2.6 mengenai kompetensi yang dimiliki karyawan membuat karyawan tersebut lebih percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik pasti akan membuat karyawan tersebut merasa percaya diri berbeda dengan karyawan yang belum memiliki kompetensi yang cukup pasti dia akan merasa salah dan tidak percaya diri hal ini mampu membuat produktivitas kerja karyawan rendah.

3) Variabel prestasi Kerja (X3)

Tabel 4. 5

Variabel prestasi kerja

Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Rata-rata
X3.1	1	1,4	0	0	10	13,9	48	66,7	13	18,1	4%
X3.2	0	0	0	0	7	9,7	44	61,1	21	29,2	4,1%
X3.3	1	1,4	0	0	14	19,4	40	55,6	17	23,6	4%
X3.4	4	5,6	4	5,6	19	26,4	30	41,7	15	20,8	3,6%
X3.5	1	1,4	1	1,4	20	27,8	39	54,2	11	15,3	3,8%
X3.6	1	1,4	2	2,8	8	11,1	45	62,5	16	22,2	3,9%
X3.7	2	2,8	1	1,4	12	16,7	39	54,2	18	25,0	3,9%
X3.8	0	0	3	4,2	9	12,5	43	59,7	17	23,6	3,9%
X3.9	0	0	0	0	12	16,7	40	55,6	20	27,8	4,1%

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden menjawab item X3.2 dan X3.9 dengan rata-rata nilai 4,1% yang artinya penilaian prestasi kerja yang dilakukan pihak perusahaan harus dibuat secara objektif dan tidak memihak berdasarkan faktor kedekatan individu dan keterlambatan hadir karyawan dapat mengganggu kelancaran perusahaan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan admin CV. Al Qudsy manggis mengenai peran prestasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi adalah sebagai berikut: pada item X3.1 mengenai penilaian prestasi kerja dapat mengukur kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP perusahaan, penilaian prestasi kerja tentunya dapat mengukur kuantitas (ukuran nilai atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai) dan kualitas (suatu hal yang tidak dapat dihitung secara pasti, sehingga tidak memiliki nilai yang pasti). Kemudian untuk item X3.2 mengenai penilaian prestasi kerja harus secara objektif dan tidak memihak siapapun, hal ini tentunya dalam penilaian prestasi kerja harus secara objektif, transparan dan jujur tanpa memihak siapapun.

Hasil wawancara untuk item X3.4 mengenai karyawan bersedia melakukan tugas pekerjaan yang bukan tugasnya karena rekan kerja ada yang tidak berangkat, hal ini berkaitan dengan target dari perusahaan yang harus dipenuhi apabila ada karyawan yang tidak berangkat harus ada karyawan lain yang mem *back up* pekerjaan karyawan yang tidak berangkat tersebut. Kemudian untuk item X3.5 mengenai karyawan yang memiliki inisatif dalam pekerjaan, seorang karyawan yang memiliki inisiatif pasti sudah tau apa yang harus dikerjakan tanpa menunggu perintah dari atasan. Kemudian untuk item X3.6 mengenai dengan diadakannya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam hal ini seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang mendukung pasti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil wawancara untuk item X3.7 mengenai karyawan ingin bekerja dengan baik untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga mendapatkan kenaikan gaji, kenaikan gaji bisa menjadikan karyawan makin giat dalam bekerja. Kemudian untuk item X3.8 mengenai karyawan yang harus mengikuti aturan jam kerja perusahaan, setiap perusahaan pasti memiliki SOP yang mengatur jam kerja dari karyawan dan setiap karyawan harus mematuhi SOP tersebut. Kemudian untuk item X3.9 mengenai keterlambatan hadir karyawan dapat mengganggu kelancaran perusahaan, apabila seorang karyawan terlambat dalam bekerja otomatis proses produksi akan mengalami gangguan.

4) Produktivitas Kerja (Y1)

Tabel 4. 6

Variabel Produktivitas Kerja

Item	ST	%	T	%	N	%	S	%	S	%	Rata-rata
	S		S						S		
Y1.1	0	0	0	0	13	18,1	47	65,3	12	26,7	3,9%

Y1.2	0	0	2	2, 8	1 4	19, 4	3 8	52, 8	18	25,0	4%
Y1.3	0	0	2	2, 8	2 3	31, 9	3 8	52, 8	9	12,5	4,3%
Y1.4	0	0	0	0	1 1	15, 3	4 5	62, 5	16	22,2	4,06 %
Y1.5	0	0	2	2, 8	9	12, 5	4 4	61, 1	17	23,6	3,9%
Y1.6	2	2, 8	1	1, 4	1 1	15, 3	4 3	59, 7	15	20,8	3,0%
Y1.7	1	1, 4	3	4, 2	1 1	15, 3	3 6	50, 0	21	29,2	4,01 %
Y1.8	0	0	0	0	5	6,9	4 4	61, 1	23	31,9 0	4,2%
Y1.9	0	0	0	0	8	11, 1	4 4	61, 1	20	27,8	4,1%
Y1.1 0	1	1, 4	1	1, 4	1 0	13, 9	4 0	55, 6	20	27,8	4,06 %

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Menurut tabel 4.6 memperlihatkan bahwa rata-rata responden menjawab item Y1.3 dengan nilai rata-rata 4,3% yang artinya karyawan dapat mengembangkan inovasi' baru dalam bidang pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari hasil wawancara peneliti dengan admin CV. Al Qudsy manggis adalah sebagai berikut: untuk item Y1.1 mengenai karyawan yang mampu dengan cepat memahami instruksi kerja yang diberikan atasan, salah satu hal dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan yang mampu memahami instruksi dengan cepat dan memiliki inisiatif kerja yang baik. Kemudian untuk item Y1.2 mengenai karyawan mampu menguasai berbagai peralatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, seorang karyawan harus mampu menguasai peralatan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya agar meminimalisir kecelakaan kerja dan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kemudian untuk item Y1.3 mengenai karyawan mampu

mengembangkan inovasi” dalam bidang pekerjaannya, inovasi adalah hal yang penting bagi setiap perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor.

Hasil wawancara untuk item Y1.4 mengenai kemampuan memahami tugas, seorang karyawan yang memahami tugasnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk item Y1.5 mengenai karyawan yang mampu mengatur waktu dan mengorganisasikan pekerjaan agar mencapai produktivitas kerja yang optimal, seorang karyawan yang mampu mengatur waktu dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemudian untuk item Y1.6 mengenai mempertahankan kinerja yang optimal guna meningkatkan produktivitas kerja, seorang karyawan yang mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil wawancara untuk item Y1.7 mengenai karyawan yang mampu menerima segala bentuk kritik dan saran guna meningkatkan produktivitas kerja, sebagai seorang karyawan kita harus menerima segala bentuk kritik dan saran guna tercapainya tujuan perusahaan. Kemudian untuk item Y1.8 mengenai karyawan yang melakukan peningkatan kinerja, hal ini sangat baik karena untuk kemajuan perusahaan. Kemudian untuk item Y1.9 mengenai karyawan yang selalu ingin mencapai target yang telah ditentukan, setiap perusahaan pasti memiliki target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Kemudian untuk item Y1.10 mengenai pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan membuat produktivitas kerja meningkat, perusahaan perlu mengadakan pelatihan bagi setiap karyawan untuk mempertahankan kinerja yang optimal guna meningkatkan produktivitas kerja.

2. Analisis data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas berguna untuk memahami seberapa akurat suatu item dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dapat diterapkan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Seluruh isian dapat dikatakan bahwa seluruh item bernilai valid pada uji metode *bivariate pearson* berdasarkan nilai pearson correlation (r hitung) lebih tinggi dari r tabel.⁸⁰ Uji validitas pada penelitian ini dapat diperhatikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	R hitung	R tabel	Valid/Tidak
Variabel Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,822	0,231	Valid
X1.2	0,804	0,231	Valid
X1.3	0,713	0,231	Valid
X1.4	0,891	0,231	Valid
X1.5	0,794	0,231	Valid
Variabel Kompetensi Kepribadian (X2)			
X2.1	0,604	0,231	Valid
X2.2	0,647	0,231	Valid
X2.3	0,752	0,231	Valid
X2.4	0,800	0,231	Valid
X2.5	0,767	0,231	Valid
Variabel Prestasi Kerja (X3)			

⁸⁰ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* (Jakarta: Mediakom, 2010) 2019

X3.1	0,695	0,23 1	Valid
X3.2	0,515	0,23 1	Valid
X3.3	0,430	0,23 1	Valid
X3.4	0,369	0,23 1	Valid
X3.5	0,737	0,23 1	Valid
X3.6	0,570	0,23 1	Valid
X3.7	0,437	0,23 1	Valid
X3.8	0,490	0,23 1	Valid
X3.9	0,755	0,23 1	Valid
Variabel Produktivitas Kerja (Y1)			
Y1.1	0,596	0,23 1	Valid
Y1.2	0,668	0,23 1	Valid
Y1.3	0,613	0,23 1	Valid
Y1.4	0,681	0,23 1	Valid
Y1.5	0,635	0,23 1	Valid
Y1.6	0,652	0,23 1	Valid
Y1.7	0,629	0,23 1	Valid
Y1.8	0,628	0,23 1	Valid
Y1.9	0,601	0,23 1	Valid
Y1.10	0,419	0,23 1	Valid

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Hasil dari uji validitas keseluruhan item yang sudah tertera di tabel 4.7 telah memperlihatkan bila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,231). Oleh sebab itu, seluruh item baik variabel bebas ataupun variabel terikat dari kuesioner yang dibagikan kepada responden dikatakan valid dan bisa dimanfaatkan untuk pengukuran variabel yang diteliti.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah keseluruhan item sebagai alat ukur yang ditetapkan mampu diandalkan serta stabil dan konsisten atau tidak. Keseluruhan instrument dapat disebut reliabel bila nilai Cronbach's alpha $> 0,6$.⁸¹

Tabel 4. 8

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha item	Acuan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,862	$>0,6$	Reliabel
Kompetensi Kepribadian (X2)	0,800	$>0,6$	Reliabel
Prestasi Kerja (X3)	0,690	$>0,6$	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0,808	$>0,6$	Reliabel

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Mengacu dari tabel 4.8 hasil uji reabilitas terhadap variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai 0,862 $>0,6$. Sehingga dapat ditetapkan item instrument pada penelitian untuk mengukur variabel motivasi kerja (X1) reliabel dan bisa diterima untuk pengujian hipotesis.

Mengacu dari tabel 4.8 hasil uji reabilitas terhadap variabel kompetensi kepribadian (X2) menunjukkan nilai 0,800 $>0,6$ sehingga dapat ditetapkan jika keseluruhan item pada instrument penelitian guna mengukur variabel kompetensi

⁸¹ Dicky Wisnu Usdek Riyanto and Gilang Indra Permana, *Dampak pemasaran Sosial Media dan Citra Merk Terhadap Niat Beli* (Malang: Pustaka Peradaban, 2022), 23.

kepribadian (X2) reliabel dan bisa diterima untuk pengujian hipotesis.

Mengacu dari tabel 4.8 hasil uji reabilitas terhadap variabel prestasi kerja (X3) menunjukkan nilai $0,690 > 0,6$ sehingga dapat ditetapkan jika keseluruhan item pada instrument penelitian guna mengukur variabel prestasi kerja (X3) reliabel dan bisa diterima untuk pengujian hipotesis.

Mengacu dari tabel 4.8 hasil uji reabilitas terhadap variabel produktivitas kerja (Y1) menunjukkan nilai $0,808 > 0,6$ sehingga dapat ditetapkan jika keseluruhan item pada instrument penelitian guna mengukur variabel produktivitas kerja (Y1) reliabel dan bisa diterima untuk pengujian hipotesis.

c. Uji Prasyarat

Uji prasyarat pada penelitian ini berfungsi untuk mendeteksi apakah analisis persamaan regresi yang didapati mempunyai ketepatan estimasi atau tidak.⁸² Pada bagian uji ini dijabarkan dengan pengujian analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini diuji dengan uji Kolmogrov Smirnov yang menerapkan ketentuan Asymp sig (2-tailed) dikatakan distribusi normal apabila $\text{Asymp sig (2-tailed)} > 0,05$, namun apabila $\text{Asymp sig (2-tailed)} < 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.⁸³

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

N	72
---	----

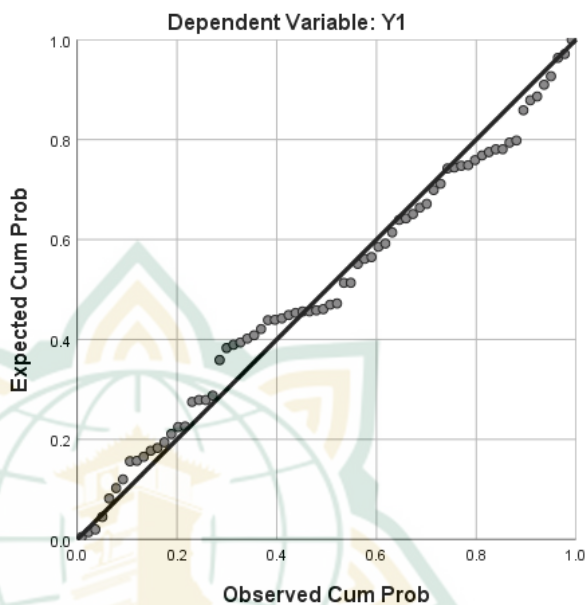
⁸²Juliansyah Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi, Dan Karya Ilmiah*, Kencana (Jakarta: Kencana, 2017), 174

⁸³ John Budiman Banchin, *Citra Merek dan Word of Mounth (Peranannya Dalam Keputusan Pembelian Mobil Nissan Grand Livina)*, Surabaya: Jakad Media Pubslishing, 33.

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87692969
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.086
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Berdasarkan tabel 4. terlihat hasil uji normalitas pada baris Asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sebab nilai signifikansi dari residu sebesar $0,200 > 0,05$. Pada gambar 4.1 yang merupakan hasil dari uji normalitas berupa grafik probability plot (P-Plot) dapat dilihat bila keseluruhan titik menyebar dan berhimpit menyertai area diagonal sehingga dapat dikatakan residual terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimanfaatkan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan antar variabel independen yang memicu masalah multikolinearitas. Apabila toleransi $>0,10$ dan VIF <10 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Namun, apabila toleransi <10 dan VIF >10 , maka tidak terjadi gejala

multikolinearitas.⁸⁴ Dibawah ini mencerminkan hasil data uji multikolinearitas.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,908	1.101
Kompetensi Kepribadian	0,787	1.270
Prestasi Kerja	0,857	1.167

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Mengacu pada tabel 4.10 diperlihatkan jika variabel motivasi kerja (X1) bernilai tolerance $>0,10$ yaitu sebesar 0,908 dan nilai VIF <10 adalah 1.101 sehingga diputuskan tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel kompetensi kepribadian (X2) bernilai tolerance $>0,10$ yaitu sebesar 0,787 dan nilai VIF <10 yaitu 1.270 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dan pada variabel prestasi kerja memiliki nilai tolerance $>0,10$ yaitu sebesar 0,857 dan nilai VIF <10 sebesar 1.167 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

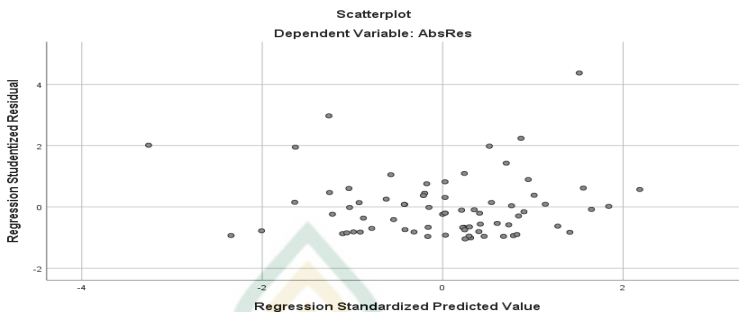
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan *scatterplot* yang disebutkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas bila gambar titik-titik menyebar diatas dan bawah serta angka 0 terletak di sumbu Y.⁸⁵

⁸⁴ Indah Yuni Astuti, *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021), 70.

⁸⁵ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Harmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen , Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), 139.

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Berdasar pada gambar 4.2 diperlihatkan jika titik-titik atau pola nya tersebar di atas dan di bawah dengan angka 0 berada di sumbu Y. Gambar titik-titik tersebut juga tidak tergambar pola khusus jadi dapat diputuskan bila data yang diujikan pada penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi adalah analisis penangkapan nilai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Penggunaan dari uji analisi regresi bisa dipakai untuk pengambilan keputusan terkait pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memperhitungkan nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas bertambah atau berkurang dan sebagai alat untuk mendeteksi arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat jika masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.⁸⁶

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.823	3.916		1.998	.050	

⁸⁶ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 61.

Motivasi Kerja (X1)	-.068	.102	-.057	-.667	.507	.908	1.101
Kompetensi Kepribadian (X2)	.703	.134	.485	5.267	.000	.787	1.270
Prestasi Kerja (X3)	.483	.102	.420	4.755	.000	.857	1.167

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Pada tabel 4.11 menunjukkan jika persamaan regresi dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + bX$$

$$Y = 2,783 + 0,022X_1 + 0,013X_2 + 0,022X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

A = Konstanta

b₁, b₂ dan b₃ = koefisien regresi

X₁ = motivasi kerja (X1)

X₂ = kompetensi kepribadian (X3)

X₃ = prestasi kerja (X3)

Dari persamaan regresi yang didapatkan, maka terdapat penjelasan antara lain:

- 1) Pada persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diputuskan jika nilai konstanta sebesar 7,823. Artinya jika variabel motivasi kerja (X₁), kompetensi kepribadian (X₂) dan prestasi kerja (X₃) bernilai nol, maka nilai konstanta produktivitas sebesar 7,823
- 2) Nilai koefisien b₁ = -0,068 menunjukkan jika tiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (X₁) dengan asumsi variabel independen lain tetap, maka menambah variabel produktivitas kerja (Y) sebesar -0,068. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₁) juga bernilai negatif yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan CV. Al-Qudsy Manggis.
- 3) Nilai koefisien b₂ = 0,703 menunjukkan jika tiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi kepribadian (X₂) dengan variabel independen lain tetap maka menambah variabel

produktivitas kerja (Y) sebesar 0,703. Koefisien regresi variabel kompetensi kepribadian (X2) juga bernilai positif sehingga diartikan semakin kompetensi kepribadian karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dapat disimpulkan jika arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

- 4) Nilai koefisien $b_3 = 0,408$ menunjukkan jika tiap kenaikan satu satuan variabel prestasi kerja (X3) dengan asumsi variabel independen lain tetap maka menambah variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,408. Koefisien regresi variabel prestasi kerja (X3) juga bernilai positif sehingga diartikan semakin berprestasi karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini juga disimpulkan jika arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

e. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu rumusan sementara yang berkaitan dengan hal yang dirancang untuk menjelaskan hal itu dan mampu dijadikan sebagai penuntun atau arahan observasi lebih jauh.⁸⁷ Pengujian hipotesis ini dimasukkan untuk memberi arah dalam hal pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diutarakan seperti hubungan, perbedaan hingga untuk memastikan diterima atau ditolak.⁸⁸ Uji hipotesis dalam penelitian ini dimulai dari uji koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (T)

1) Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dipakai untuk mendeteksi kemampuan seluruh variabel bebas saat menjabarkan pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel independen melebihi dua disarankan berpacu pada adjusted R square.⁸⁹ Adjusted R square

⁸⁷ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), 168.

⁸⁸ Johar Arifin, *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi* (Jakarta: Gramedia, 2017), 17

⁸⁹ Husein Umar, *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat Dan Tepat Menyusun Tesis Dan Desertasi* (Jakarta: Gramedia, 2019), 95.

adalah koreksi dari R^2 sehingga dapat dinilai gambarannya lebih mendekati penjajakan model populasi.⁹⁰

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.526	2.940

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Menurut tabel 4.14 *output* yang didapatkan menggunakan SPSS memperlihatkan jika koefisien determinasi sebesar 52,6%. Oleh sebab itu dapat dipahami bahwa 52,6% produktivitas kerja karyawan CV. Al Qudsy Manggis sebagai variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, kompetensi kepribadian dan prestasi kerja. Sedangkan, untuk sisanya yaitu 47,4% produktivitas kerja karyawan CV. Al-Qudsy Manggis dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak terambil dalam penelitian ini.

2) Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) ini dimanfaatkan dalam pengujian hipotesis secara bersama-sama jika semua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.⁹¹ Dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ketika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung

⁹⁰ Arif Pratisto, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan SPSS 12* (Jakarta: Gramedia, 2004), 118.

⁹¹ Jihad Lukis Panjawa and Retno Sugiharti, *Pengantar Ekonometrika Dasar* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 28

$>F$ tabel. ⁹² Acuan nilai F tabel untuk 72 responden adalah 0,231.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.630	3	235.877	27.295	.000 ^b
	Residual	587.647	68	8.642		
	Total	1295.278	71			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Dari tabel 4.13 dapat dilihat nilai dari F hitung sebesar 27.295 dimana lebih besar dari nilai F tabel untuk 72 responden yaitu 2,75 (F hitung $> F$ tabel). Selain itu, nilai signifikansi seluruh variabel bebas penelitian ini sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari ketentuan batas signifikansi 0,05. Hal ini dapat diputuskan jika H_4 (hipotesis 4) diterima karena ketiga variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), kompetensi kepribadian (X_2), prestasi kerja (X_3) dan produktivitas kerja (Y_1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV Al Qudsy Manggis sebagai variabel terikat.

3) Uji Parsial (T)

Uji t perlu dilakukan dalam suatu penelitian, hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.⁹³ Cara untuk mendeteksi dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka dikatakan variabel bebas (independent) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependent).⁹⁴ Dari hasil

⁹² Rosita Novi Andari, *Metode Penelitian Administrasi*, 111.

⁹³ Fathnur Sani, *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas Dan Eksperimental* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2017), 97.

⁹⁴ Rosita Novi Andari, *Metode Penelitian Administrasi* (Aceh: Syiah Kuala University Press, 2021), 110.

ketetapan besaran nilai t tabel untuk 72 responden ialah 1,995 dengan penggunaan rumus t tabel pada kolom $df = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah data dan k dimaksudkan jumlah variabel bebas.⁹⁵

Tabel 4. 14
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.823	3.916		1.998	.050		
	X1	-.068	.102	-.057	-.667	.507	.908	1.101
	X2	.703	.134	.485	5.267	.000	.787	1.270
	X3	.483	.102	.420	4.755	.000	.857	1.167

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah di SPSS, 26

Pada tabel 4.14 hasil uji t, variabel motivasi telah menjelaskan jika nilai t hitung sebesar -0.667 dimana lebih rendah daripada t tabel untuk 72 responden yaitu 1,995 ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$). Selain melihat dari nilai t hitung, nilai signifikansi dari variabel motivasi yang sebesar $0,507 > 0,05$. Oleh sebab itu, diputuskan H1 (hipotesis 1) tidak diterima karena membuktikan jika motivasi kerja (X1) sebagai variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv Al Qudsy Manggis sebagai variabel terikat.

Pada variabel kompetensi kepribadian menjelaskan jika nilai t hitung sebesar 5.627 dimana lebih tinggi daripada nilai t tabel untuk 72 responden yaitu 1,995 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Selain melihat dari nilai t hitung, nilai signifikansi dari variabel kompetensi kepribadian yang sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, disimpulkan H2 (hipotesis 2) diterima karena membuktikan jika kompetensi kepribadian (X2) sebagai variabel bebas secara

⁹⁵ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 68-69.

parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv Al Qudsy Manggis sebagai variabel terikat.

Selanjutnya, variabel prestasi kerja (X3) telah menjelaskan bila nilai t hitung sebesar 4.755 dimana lebih tinggi daripada nilai t tabel untuk 72 responden yaitu 1,995 (t hitung $>$ t tabel). Selain dapat dilihat dari nilai t hitung, nilai signifikansi dari variabel prestasi kerja yang sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, disimpulkan H3 (hipotesis 3) diterima karena membuktikan bahwa prestasi kerja (X3) merupakan variabel independen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv Al Qudsy Manggis sebagai variabel terikat.

B. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah diuji peneliti dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Al Qudsy Manggis “ dengan jumlah responden sebanyak 72 karyawan. Berdasarkan persamaan analisis regresi linier berganda hingga uji hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis dan untuk variabel kompetensi kepribadian, prestasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis dengan pembahasan berikut ini:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Al Qudsy Manggis

Pada hasil persamaan uji regresi linear berganda mendapati jika koefisien regresi pada motivasi kerja bernilai negative sebesar 0,068 yang ditafsirkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan pada hasil uji t hipotesis telah memperlihatkan nilai t hitung sebesar $-0,667$ dimana lebih rendah terhadap t tabel untuk 72 responden yaitu 1,995 (t hitung $<$ t tabel) dan

nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja yang sebesar $0,507 > 0,05$. Oleh karena itu, diputuskan H1 (hipotesis 1) tidak diterima karena variabel motivasi kerja (X1) sebagai variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv Al Qudsy Manggis sebagai variabel terikat.

Hasil wawancara peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis dapat dijelaskan bahwa pemberian motivasi kerja kurang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat pembaharuan dimana mayoritas responden setuju dengan karyawan semakin giat untuk bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. Hal ini tentu berkaitan dengan tunjangan yang mereka dapatkan ketika menduduki suatu jabatan. Menurut peneliti ada beberapa faktor lain yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan di Cv. Al Qudsy Manggis diantaranya: kenaikan upah, lingkungan kerja dll. Mayoritas karyawan yang bekerja di Cv ini adalah bapak-bapak dan ibu-ibu yang sudah berkeluarga otomatis kebutuhan hidup mereka semakin besar, jadi dari perusahaan perlu mempertimbangkan hasil kinerja karyawan dengan kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Muhammad Lukman yang menjelaskan bahwa apabila perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk material (pemberian bonus, insentif dan kenaikan tunjangan lainnya) maupun non material (menciptakan suasana kerja yang kondusif) maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salju dan Muhammad Lukman yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditinjau dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.”⁹⁶

⁹⁶ Salju and Lukman, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.”

2. Pengaruh Kompetensi Kepribadian Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Al Qudsy Manggis

Pada hasil persamaan uji regresi linear berganda mendapati jika koefisien regresi kompetensi kepribadian bernilai positif sebesar 0,703 yang dapat disimpulkan kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Al Qudsy Manggis. Berdasarkan hasil uji t hipotesis telah memperlihatkan nilai t hitung sebesar 5.267 dimana lebih tinggi daripada nilai t tabel untuk 72 responden yaitu 1,995 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan nilai signifikansi dari variabel kompetensi kepribadian sebesar $0,000 < 0,05$. Melihat hasil tersebut maka dapat dipahami jika variabel kompetensi kepribadian (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis.

Dari hasil wawancara peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan guna menambah skill pada karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat pembaharuan dimana mayoritas responden setuju dengan keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Misalnya kompetensi dalam menggunakan alat produksi sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tentunya pemilik harus mempertimbangkan penempatan kerja yang sesuai dengan bakat dan potensi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu pemilik harus mengadakan pelatihan-pelatihan guna menambah pengetahuan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Angger Kusumo Dewi, Nazifah Husainah dan Cecep Haryoto menyatakan bahwa Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan dampak positif terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan pada Universitas “MJ”. Hal ini ditinjau dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Universitas MJ”.⁹⁷

Hasil penelitian ini juga menguatkan teori dari desler yang menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, kompetensi dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.⁹⁸

3. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Al Qudsy Manggis

Pada hasil persamaan uji regresi linear berganda mendapati jika koefisien regresi prestasi kerja 0,483 yang dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Al Qudsy Manggis. Berdasarkan hasil uji t hipotesis telah memperlihatkan nilai t hitung sebesar 4.755 dimana lebih tinggi daripada nilai t tabel untuk 72 responden yaitu 1,995 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan nilai signifikansi dari variabel kompetensi kepribadian sebesar $0,000 < 0,05$. Melihat hasil tersebut maka dapat dipahami jika variabel prestasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis.

Dari hasil wawancara peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adapun dalam penilaian prestasi kerja harus secara transparan dan objektif tanpa memandang kedekatan.

Dalam penelitian ini terdapat pembaharuan pada variabel prestasi kerja yaitu rata-rata responden setuju dengan penilaian prestasi kerja yang dilakukan pihak oleh perusahaan harus dibuat secara objektif dan tidak memihak berdasarkan faktor kedekatan individu dan keterlambatan hadir karyawan dapat mengganggu kelancaran perusahaan. Hal ini tentunya

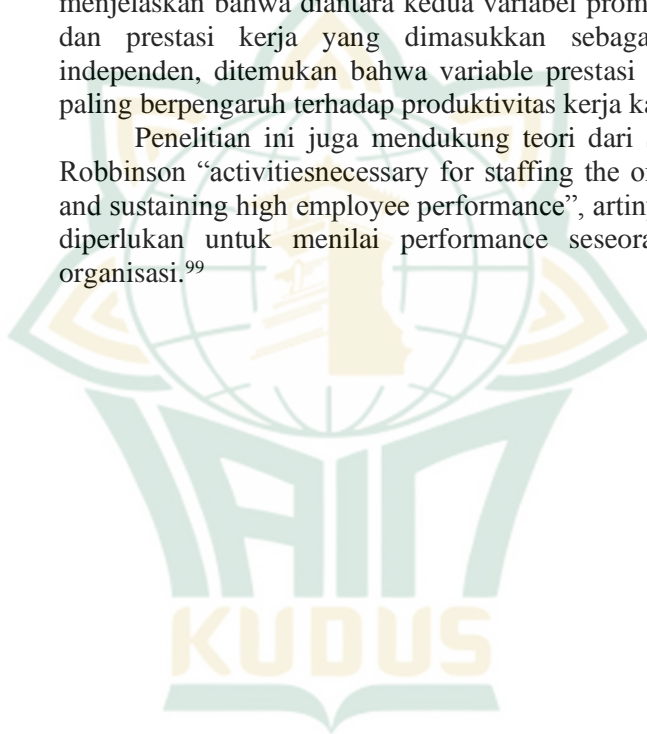
⁹⁷ Kusumodewi, Husainah, and Haryoto, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.”

⁹⁸ Nursangadah and Tjahjaningsih, “PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SEMARANG).”

berdampak pada penilaian dan semangat kerja bagi karyawan. Dan diharapkan dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk pengambilan keputusan yang tepat terhadap karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asri Nurmuin dan Fitri Indah Sari dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII di Makassar” yang menjelaskan bahwa diantara kedua variabel promosi jabatan dan prestasi kerja yang dimasukkan sebagai variable independen, ditemukan bahwa variable prestasi kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga mendukung teori dari Stephen P. Robbinson “activities necessary for staffing the organization and sustaining high employee performance”, artinya aktifitas diperlukan untuk menilai performance seseorang dalam organisasi.⁹⁹



⁹⁹ Linawati, “Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal),” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial* 4, no. 1 (2020): 61–75.