

**PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN  
BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. KEMILAU  
INDAH PERMANA DI KARANGANYAR**

**Suprayitno**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

**F.X. Ichtiardi**

Mahasiswa MM - UNISRI Surakarta

**ABSTRACT**

*The objective of this research is to reveal positive influence and quality significance, participation, developing chance and communication the same time. In addition, it reveals as well the relation between an individual and productivity in PT Kemilau Indah Permana in Karanganyar.*

*The result of multiple linier regression analysis shown as the quality of variable regression coefficient (X1), participation (X2) and developing chance (X3) give positive influences to productivity. Whereas communication variables (X2) has negative influence to productivity.*

*The result of research t shows that quality variable (X1) gives positive and significant influence to productivity, participation variable and developing change variable (X3) have it as well, but communication variable (X2) shows a negative and insignificant influence to quality productivity. Meanwhile, the result of research F reveals that quality variable (X1), participation (X2), developing chance (X3), and communication (X4) at the same time give a significant influence to productivity variable of the employees in PT Kemilau Indah Permana Karanganyar. Analysis of determination coefficient ( $R^2$ )(X3) and communication (X4) give a 96,3% influence to productivity.*

**Keywords:** *Quality, participation, developing chance, communication productivity*

**Pendahuluan**

Pada era globalisasi sekarang ini faktor komunikasi dan transportasi bukan lagi menjadi kendala untuk saling berhubungan satu sama lain. Cepat dan tepatnya komunikasi sekarang sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan dan penemuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dengan pesatnya. Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam

mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang, sebaliknya pola ini bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal bisa dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan bahkan merupakan faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Oleh karena itu, dibutuhkan pembinaan karier para karyawan agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang dapat berakibat juga peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi.

Sesuai dengan tujuan perusahaan yakni mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal, maka untuk dapat menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana sangat diperlukan berbagai macam faktor yang antara lain terdiri dari modal, tenaga kerja, sumber alam dan keahlian. Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif dan efisien.

Sementara itu sudah banyak perusahaan yang menggunakan mesin-mesin modern untuk membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya. Namun pada saat-saat tertentu dan dalam batas-batas tertentu ada pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dengan menggunakan mesin sehingga pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan tenaga kerja manusia. Mengingat begitu besarnya peranan tenaga kerja terhadap lancarnya kegiatan perusahaan, maka pihak perusahaan harus pandai-pandai menghargai karya mereka.

Pada umumnya setiap perusahaan menitikberatkan pemanfaat sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja, sehingga akan dicapai produktivitas kerja. Namun kualitas kerja saja tidak cukup untuk mendukung kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu masih dibutuhkan faktor lain yakni partisipasi tenaga kerja dalam mengambil keputusan tentang tingkat produktivitas yang diinginkan manajer dalam memenuhi permintaan konsumen. Melalui partisipasi tenaga kerja dalam pengambilan keputusan pada tingkat produktivitas tertentu, maka tenaga kerja itu membutuhkan kesempatan untuk berkembang dan berkomunikasi dengan sesama teman serta memberi kontribusi terhadap produktivitas kerja perusahaan.

Peningkatan produktivitas seringkali dapat berdampak positif dan negatif yang perlu ditangani secara sungguh-sungguh. Seperti telah disebutkan sebelumnya ada beberapa bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas antara lain faktor mutu kehidupan kerja, faktor partisipasi dalam pengambilan keputusan, faktor

kesempatan berkembang dan faktor komunikasi (Lawler E. dan Ledford Gordon, 1992: 27). Di samping itu perlu juga pembenahan kembali bagian organisasi dan fungsi staf untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guna meningkatkan produktivitas karyawan terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya, diantaranya kualitas kerja dari masing-masing karyawan, partisipasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesempatan berkembang yang diberikan perusahaan untuk karyawan serta terjadinya saling komunikasi antara atasan dan bawahan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar?
2. Variabel bebas manakah (kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang atau komunikasi) pengaruhnya paling signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar, baik secara parsial maupun simultan.
2. Untuk mengetahui variabel bebas (kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang atau komunikasi) yang pengaruhnya paling signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kualitas Kerja**

Mutu kehidupan kerja atau kualitas kerja menurut Coverhaver dan Guest (dalam Triguna, 1997: 127), “kualitas kerja merupakan usaha-usaha yang sistematis terorganisasi untuk memberikan peluang yang lebih besar dalam jabatan mereka dan kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi secara menyeluruh”.

Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat.

Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistim untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Pendekatan ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosiol etnik dalam manajemen (Koont, Harold dan Withruch Heinz (dalam Triguna, 1997 : 127).

## **2. Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan**

Di lingkungan suatu organisasi, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu organisasi dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran atau pendapat para karyawan.

Partisipasi pada sebagian orang mempunyai pengaruh mendalam pada kualitas kerja, penerimaan perubahan, tingkat moral, kesetiaan dan produktivitas. Secara psikologis dan mental terlibat dalam pekerjaan mereka memainkan tingkat identifikasi yang lebih besar dengan organisasi beserta tujuannya. Oleh karena itu mereka berhasil menciptakan iklim yang baik bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi dan usahanya.

## **3. Aspek Kesempatan Berkembang**

Kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi “kering”. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut kepindahan jabatan ke jabatan yang sama, dalam arti status, tanggung jawab dan gaji.

Kesempatan berkembang dalam pengembangan karier tidak dapat dilihat secara terpisah dari dunia kerja, ada faktor lain yang jelas memberikan kontribusi. Salah satu faktor utama adalah dunia di luar kerja, dan secara khusus hal itu adalah keluarga. Komitmen yang lahir ketika orang memasuki pernikahan dapat juga terganggu oleh pekerjaan atau karier. Resolusi konflik potensial antara kerja dan keluarga, karena merupakan hal eksternal pada kerja, membutuhkan wawasan yang mendalam dan kapasitas adaptif, bukan hanya mengenai bagian yang berkaitan dengan individu tetapi juga organisasi yang mempekerjakannya. Konflik yang tidak di atasi kemungkinan besar menyebabkan penurunan kinerja.

## **4. Aspek Komunikasi yang Baik dalam Organisasi**

Menurut Kenneth dan Gary (1998: 245), komunikasi dapat didefinisikan sebagai “penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin”. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi. Komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa sebagai ekspresi dari suatu pesan.

## 5. Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2000: 199) pengertian “produktivitas berhubungan dengan usaha-usaha mendapat kemajuan dalam bekerja dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk memperoleh hasil atau *output* yang semaksimal mungkin”. Ada juga yang mendefinisikan bahwa produktivitas adalah mencakup sikap mental yang selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam kehidupan pada umumnya.

### Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Achmad Fatherius (2001), melakukan penelitian hubungan lingkungan internal dan eksternal terhadap produktivitas karyawan perusahaan tekstil di PT. Pabrik Cambries Primmisima Yogyakarta. Hasil analisisnya adalah sebagai berikut: Secara bersama-sama, faktor internal dan eksternal berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 53 %; dan secara parsial, variabel pendidikan upah/gaji dan penghargaan masing-masing tidak memiliki hubungan yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan.

Suhono (2002), melakukan penelitian tentang “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Studi di PT. Danliris Surakarta”, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel bebas (mutu kehidupan kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, aspek berkembang dan aspek komunikasi) mampu mempengaruhi variabel tergantung (produktivitas tenaga kerja) secara signifikan.

### Hipotesis

1. Diduga kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar.
2. Diduga kualitas kerja berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar.

### Metode Penelitian

#### 1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar, berjumlah 418 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *propotional cluster random sampling*. Formulasi yang digunakan untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus *Taro Yamane* (dalam Jalalludin Rakhmad, 1993 : 76), dan diperoleh sampel sebesar: 84 orang responden.

#### 2. Pengukuran Variabel

Variabel kualitas kerja ( $X_1$ ); variabel partisipasi dalam mengambil keputusan ( $X_2$ ); variabel kesempatan berkembang ( $X_3$ ); komunikasi ( $X_4$ ) dan Produktivitas ( $Y$ ) diukur dengan menggunakan Skala Likert.

Setelah angket terkumpul, kemudian dilakukan uji validitas (kesahihan) dengan teknik korelasi *Pearson Correlation* (Azwar, 1992 : 62). dan uji

reliabilitas (keandalan) dengan menggunakan *Reliability analysis Statistic* dengan cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (Nunally, 1997 dalam Ghozali, 2005: 140).

### 3. Metode Pengumpulan Data

Ada tiga cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian baik data primer maupun data sekunder, yaitu: Wawancara, Dokumentasi dan Kuesioner.

## METODE ANALISIS DATA

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah antar variabel independen  $X_1, \dots, X_n$  saling mempengaruhi satu sama lain atau tidak didasarkan pada nilai toleransi atau VIF.

#### b. Autokorelasi

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan Runs Test.

#### c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai t statistic. Jika nilai t statistik tidak signifikan berarti kedua asumsi terpenuhi dan lolos dari masalah heteroskedastisitas (Mudrajad Kuncoro, 1998:112-113)

#### d. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan uji nilai Kolmogorov Smirnov (Lilifors) dengan ketentuan jika nilai signifikansi di atas 0,05 maka data tersebut mempunyai distribusi normal.

### 2. Uji Signifikansi Koefisien Regresi

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Alat untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah uji Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \dots \dots \text{ (Suharsimi Arikunto, 1997:152)}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas karyawan

$X_1$  = Kualitas kerja

$X_2$  = Partisipasi

$X_3$  = Kesempatan berkembang

$X_4$  = Komunikasi

a = Konstan

$b_1, \dots, b_4$  = Koefisien variabel independen  $X_1, \dots, X_4$

e = *Standard Error*

#### b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial.

- c. Uji F  
Untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersamaan dengan menggunakan uji F.
- d. Koefisien Determinasi  
Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan dengan persentase.

## **Analisis Data dan Pembahasan**

### **1. Hasil Pengumpulan Data**

Dari 84 angket yang telah dibagikan kepada responden, semua responden menjawab dan mengembalikan angket yang berarti diperoleh tingkat respon 100%. Dalam penyebaran angket jumlah pernyataan dari masing-masing variabel sama, yaitu variabel kualitas kerja sebanyak 10 pernyataan, variabel partisipasi sebanyak 10 pernyataan, variabel kesempatan berkembang sebanyak 10 pernyataan, variabel komunikasi sebanyak 10 pernyataan dan variabel produktivitas karyawan sebanyak 10 pernyataan.

### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Dari hasil uji validitas yang dilakukan terhadap masing-masing instrument penelitian, yaitu X1; X2; X3; X4 dan Y dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian..

#### **b. Uji Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan mengenai kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang, komunikasi dan produktivitas karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara berturut-turut diperoleh 87,9 %, 87,1 %, 74,9 %, 70,9 % dan 83,7 % karena koefisien *Cronbach's Alpha* > nilai kritis 0,60 menurut kriteria Nunnally (1967) dapat dikatakan reliabel, maka keempat angket penelitian memberikan gambaran bahwa semua item reliabel atau handal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### **3. Analisis Deskriptif**

#### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja pada kategori tinggi sejumlah 44 atau 52,38 %, termasuk kategori sedang sejumlah 30 atau 35,71 %, dan kategori rendah sejumlah 10 atau 11,91 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja dapat dikategorikan tinggi.

#### **b. Partisipasi**

Partisipasi karyawan dalam kategori tinggi sejumlah 51 atau 60,71 %, termasuk kategori sedang sejumlah 27 atau 32,14 %, dan kategori rendah sejumlah 6 atau 7,14 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi dapat dikategorikan tinggi.

c. Kesempatan Berkembang

Kesempatan berkembang dalam kategori tinggi sejumlah 35 atau 41,67 %, termasuk kategori sedang sejumlah 40 atau 47,62 %, dan kategori rendah sejumlah 9 atau 10,71 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kesempatan berkembang dapat dikategorikan sedang.

d. Komunikasi

Komunikasi antar karyawan dalam kategori tinggi sejumlah 37 atau 44,05 %, termasuk kategori sedang sejumlah 37 atau 44,05 %, dan kategori rendah sejumlah 10 atau 11,90 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi antar karyawan dapat dikategorikan tinggi.

e. Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan dalam kategori tinggi sejumlah 38 atau 45,23 %, termasuk kategori sedang sejumlah 33 atau 39,29 %, dan kategori rendah sejumlah 13 atau 15,48 %. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas karyawan dapat dikategorikan tinggi.

**4. Uji Asumsi Klasik**

Hasil Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas, diperoleh hasil secara keseluruhan data penelitian lolos uji asumsi klasik.

**5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dengan demikian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,211 + 0,472 X_1 + 0,406 X_2 + 0,123 X_3 - 0,008 X_4 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 0,211 yang berarti bila variabel kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi sama dengan nol, maka produktivitas karyawan sebesar 0,211 satuan.
- b.  $b_1$  sebesar 0,472 (positif), artinya variabel kualitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan asumsi variabel partisipasi, variabel kesempatan berkembang dan variabel komunikasi dianggap konstan.
- c.  $b_2$  sebesar 0,406 (positif), artinya variabel partisipasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan asumsi variabel kualitas kerja, variabel kesempatan berkembang dan variabel komunikasi dianggap konstan.
- d.  $b_3$  sebesar 0,123 (positif), artinya variabel kesempatan berkembang berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan asumsi variabel kualitas kerja, variabel partisipasi, komunikasi dianggap konstan.
- e.  $b_4$  sebesar -0,008 (negatif), artinya variabel komunikasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan dengan asumsi variabel kualitas kerja, variabel partisipasi dan variabel kesempatan berkembang dianggap konstan.



## **Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji-t, Variabel Kualitas Kerja terhadap Produktivitas.**

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 11,616 > t_{tabel} = 2,000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara individu variabel kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

### **2. Uji-t Variabel Partisipasi terhadap Produktivitas.**

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 9,389 > t_{tabel} = 2,000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara individu variabel partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti.

### **3. Uji-t Variabel Kesempatan Berkembang terhadap Produktivitas.**

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 3,349 > t_{tabel} = 2,000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara individu variabel kesempatan berkembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti.

### **4. Uji-t Variabel Komunikasi terhadap Produktivitas**

Dari perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = -0,227 > t_{tabel} = -2,000$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara individu variabel komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

### **5. Uji Koefisien Regresi Serentak (Uji F)**

Dari hasil perhitungan diketahui besarnya  $F_{hitung} = 505,323$ , sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = 4$ ;  $df_2 = 73$  ( $F_{(0,05;4;73)}$ ), diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,53. Variabel independen kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi secara bersama-sama mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen produktivitas karyawan.

### **6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari analisis diperoleh nilai Adjusted  $R^2 = 0,963$ , berarti kontribusi variabel independen (kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi) terhadap variabel dependen sebesar 96,3 %, sedangkan sisanya 3,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang maupun komunikasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 96,3 % terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar. Sedangkan aspek lain sebesar 3,7 % sangat mungkin dipengaruhi oleh indikator motivasi dan tingkat kedisiplinan, kualifikasi pendidikan serta aspek-aspek lain tidak diteliti.

Oleh karena itu implikasi yang dapat dikaji lebih lanjut, adalah Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan bahkan merupakan faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan

hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Oleh karena itu, dibutuhkan pembinaan karier para karyawan agar dapat memberikan kepuasan kerja dan akan memberi kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad FATHERIUS, 1997, "Hubungan Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Tekstil di PT. Cambries Primissima Yogyakarta", *Tesis Sarjana Utama (S-2)*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Azwar Saifudin, 1992, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Damodar Gujarati, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Djallaluddin Ancok, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Fakultas Psikologi, Yogyakarta.
- Hanke & Reitsch, 1998, *Uji Asumsi Klasik*, alih bahasa : Sumarno Zain, Gramedia, Jakarta.
- Jalalludin Rachmad, 1993, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Karya, Bandung.
- Imam Ghozali, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Bagian Penerbitan FE-UNDIP, Semarang.
- Lawler E. dan Ledford Gardon, 1982, *Production and The Quality of work Life National Productivity*, Review, Winter.
- Mudrajad Kuncoro, 1998, *Metode Kuantitatif Teori & Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*, YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P Siagian, 2000, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Singgih Santoso, 2001, *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1997, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suhono, 2002, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Studi di PT. Danliris Surakarta", *Tesis Sarjana Utama (S-2)*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Vroom, V. H. & Yetton L.M, 1997, *Work and Motivation*, John Willey and Sons, New York.