

**Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap
Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem
032/Wirabraja**

Oleh:

(¹)Ade Suryadi, (²)Henny Sjafitri, (³)Lenny Hasan
(^{1,2,3})Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang
(¹)adesuryadi@gmail.com, (²)hennysjafitri@gmail.com,
(³)lenihasan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan efisiensi kerja terhadap produktifitas kerja bintara TNI-AD Di Makorem 032/Wirabraja baik secara parsial maupun secara stmultan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tentara yang berpangkat Bintara di MAKOREM 032 Wirabraja Padang tahun 2017 sebanyak 121 orang, sampel sebanyak 121 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder serta di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan uji F, uji t dan uji R^2 . Berdasarkan hasil uji t ditemukan variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bintara TNI-AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang. Berdasarkan uji F ditemukan variabel kualitas kerja dan efisiensi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bintara TNI-AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 25%.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Efisiensi Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor pegawai. Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila pegawai mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Bertitik tolak dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab yang dibebankan kepadanya. Produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Pembangunan organisasi militer sebagai institusi yang bertanggung jawab di bidang pertahanan mempunyai suatu kekhasan tersendiri, karena organisasi militer memiliki tiga faktor utama pembentuk organisasi yaitu orang, kerjasama dan tujuan tertentu, dimana ketiga faktor ini saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Selain itu, ada pula pedoman melaksanakan peran, fungsi, dan tugas pokoknya dalam menjalankan strategi pertahanan negara. Dari pedoman inilah kemudian lahir kebijakan-kebijakan, prinsip-prinsip dasar dan langkah-langkah strategis pengelolaan sumber daya pertahanan.

Dari tabel diatas terlihat terjadi jumlah personel yang fluktuasi disetiap bulannya. Hal ini disebabkan MAKOREM 032/Wirabraja Padang juga berfungsi sebagai penampung sementara bagi personel yang baru pindah tugas kerja dari satuan KODAM I Bukit Barisan sebagai Induk dari KOREM 032/Wirabraja Padang ke KODIM-KODIM atau kesatuan BATALIYON - BATALIYON yang ada dibawah satuan KOREM 032/Wirabraja Padang.

Kualitas kerja setiap Bintara TNI-AD diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis. Dimana pembinaan awal prajurit Bintara TNI-AD dilakukan pada pendidikan pertama bintangara (DIKMABA) selama 5 sampai dengan 6 bulan. Proses ini dilakukan setelah pemuda-pemudi Indonesia yang telah mengikuti rekrutmen, dipilih dan ditetapkan menjadi calon

Bintara. Setelah mengikuti DIKMABA, para bintangara baru akan di bagi lagi kedalam keahlian – keahlian yang diperlukan di angkatan darat sesuai dengan fungsi dan tugasnya sebagai Tentara Nasional Indonesia. Keahlian itu di peroleh dengan mengikuti pelatihan dalam kejuruan yang dipilih selama 5 sampai 6 bulan.

Fakta yang ada Bintara TNI AD di Korem 032/Wirabraja menunjukkan adanya peningkatan produktivitas kerja para prajurit seperti selalu menyelesaikan kerja tepat waktu, koordinasi yang baik antar prajurit, baik antara bintangara dengan tantama maupun bintangara dengan perwira. Hal ini disebabkan karena adanya pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien dari prajurit bintangara serta kualitas kerja prajurit yang selalu ditingkatkan dan prajurit bekerja dengan efisien.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh kualitas kerja dan efisiensi kerja terhadap produktifitas kerja bintanga di makorem 032/wirabraja”**

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis kemungkakan, maka penulis mengemukakan perumusan masalah yang diteliti, sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bintangara di MAKOREM 032/Wirabraja Padang?
2. Apakah efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bintangara di MAKOREM 032/Wirabraja Padang?
3. Apakah kualitas kerja dan efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bintangara di MAKOREM 32/Wirabraja Padang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap produktivitas kerja bintangara di MAKOREM 032/Wirabraja Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efesiensi kerja terhadap produktivitas kerja bintangara di MAKOREM 032/Wirabraja Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan efesiensi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja bintangara di MAKOREM 032/Wirabraja Padang.

LANDASAN TEORI

Kualitas Kerja Pengertian

Flippo dalam Zwell (2011)

berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo 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.

Pengukuran Kualitas Kerja

Sumber Daya Manusia

Siagian (2014:223) memberikan definisi penilaian kualitas sumber daya manusia adalah pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja/kinerja yang baik, sangat bermanfaat untuk berbagai

kepentingan, seperti:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja; Pegawai berkinerja memiliki motivasi yang kuat dan tinggi dalam melakukan tugasnya dengan baik.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan; Pegawai dengan hasil kerja yang baik dan memuaskan dapat dijadikan acuan/pedoman dalam pemberian gaji ataupun insentif atas prestasi kerjanya.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai Kinerja pegawai dapat dinilai dari hasil kerjanya dan dapat dijadikan bahan untuk kepentingan pegawai itu sendiri.
- d. Guna untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksud untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum

sepenuhnya digali dan terungkap melalui penilaian prestasi kerja;

- e. Membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

Indikator Kualitas Kerja

Menurut Handoko (2010: 44) kualitas sumber daya manusia adalah gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Gambaran ini merupakan sejauhmana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya yang dinamakan *level of performance*. Indikator adalah :

1. Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.
2. Kuantitas kerja adalah

banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai dengan baik.

3. Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
4. Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
5. Kerajinan adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

Faktor-Faktor Meningkatkan Kualitas Kerja

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan oleh adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta perlakuan yang fair dan adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi. Menurut Moehariono (2010) kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat

memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya :

- 1) Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
- 2) Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- 3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.
- 4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- 5) Kompensasi yang cukup dan fair.

- 6) Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Pengukuran kualitas kerja yang dapat mempengaruhi tujuan pekerjaan-pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja, dapat terlihat dari besarnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kualitas kerja, dapat terlihat dari hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dipergunakan untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, dapat terlihat dari persentase laporan pegawai yang tepat pada waktunya.
- 4) Disiplin kerja, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan

dapat dicegah.

Dibutuhkan pula unsur-unsur yang mendukung terciptanya peningkatan kualitas kerja karyawan, antara lain :

- 1) Kompensasi,
Kompensasi memotivasi pegawai dalam bekerja. Kesejahteraan, pegawai yang ingin sejahtera akan meningkatkan kualitas kerjanya.
- 2) Hubungan kerja, pegawai yang saling bekerja sama akan memiliki hubungan kerja yang baik
- 3) Training bagi para manajer, pelatihan akan meningkatkan kualitas kerja pegawai
- 4) Survei opini, memberikan masukan atas kekurangan dalam bekerja
- 5) Penilaian prestasi, memberikan gambaran terhadap hasil kerja
- 6) Gugus kendali, memberikan kesempatan kepada pegawai

dalam bekerja

- 7) Dana pengeluaran, memberikan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan unsur-unsur diatas kita dapat memperhatikan bahwa program-program kualitas kerja untuk sebagian didasarkan atas teknik-teknik, seperti jam kerja lebih singkat dan sebagian lain didasarkan atas rasa percaya dan keterikatan semua level organisasi. Teknik- teknik termasuk manajemen berdasarkan sasaran, program keikutsertaan pegawai, program gugus kualitas, dan pengaturan kerja baru dan juga pemerdayaan pekerjaan memang memainkan peran besar dalam kualitas kerja, teknik- teknik itu merupakan unsur-unsur yang secara bersama-sama mempengaruhi kualitas kerja ditempat kerja.

Efisiensi Kerja Pengertian

Kata “efisien” berasal dari

bahasa Latin “*efficere*” yang artinya menghasilkan, mengadakan, menjadikan. Efisiensi dapat dirumuskan menurut suatu pengertian tertentu yaitu memaksimumkan perbandingan antara hasil bersih yang nyata (Imbangan akibat-akibat yang dikehendaki terhadap yang tidak dikehendaki) dengan pengorbonan yang diberikan. Menurut Miranda (2011) efisiensi adalah prediksi keluaran (output) pada biaya minimum, atau merupakan rasio antara kuantitas sumber yang digunakan dengan keluaran yang dikirim. Efisiensi adalah satu pengertian tentang perbandingan terbaik antara pendapatan dan pengeluaran, bekerja keras dan hasil- hasilnya, modal dan keuntungan, biaya dan kenikmatan yang ada kalanya juga disamakan dengan ketepatan atau dapat juga dirumuskan sebagai perbandingan terbaik antara

pengeluaran dan penghasilan, antara suatu usaha kerja dengan hasilnya.

Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas harapan utama dari setiap perusahaan. Secara ekonomis, produktivitas berkenaan dengan bertambahnya barang yang dihasilkan guna pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Menurut pendapat Sutrisno (2013: 99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit, (Sedarmayanti, 2011:205).

Ukuran yang menunjukkan

pertimbangan antara input atau output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu menurut Sunyoto (2013:41).

Menurut pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2013: 126) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Secara jelas kedua pendapat saling mendukung, bahwa produktivitas berhubungan dengan rasio antara output dibagi dengan input. Semakin tinggi produktivitas kerja seseorang artinya semua sumber daya (biaya, tenaga dan waktu) benar-benar digunakan secara efisien untuk menghasilkan suatu output tertentu.

Hipotesis Penelitian

Dari gambaran permasalahan yang dikembangkan, maka penulis menemukan adanya dugaan bahwa:

H1 = Diduga kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bintara
MAKAROEM
032/Wirabraja Padang

H2 = Diduga efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bintara
MAKAROEM
032/Wirabraja Padang

H3 = Diduga kualitas kerja dan efisiensi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bintara
MAKAROEM
032/Wirabraja Padang

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif

dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu kualitas kerja dan efisiensi kerja secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat

(Y) Yaitu produktivitas kerja. Penelitian kuantitatif ini berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara satu parsial dan secara simultan antara kualitas kerja dan efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja Bintara MAKOREM 032 / Wirabraja Padang.

Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tentara yang berpangkat Bintara di MAKOREM 032 Wirabraja Padang tahun 2017 sebanyak 121 orang.

Menurut Sugiyono (2012:149) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:367) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh

Bintara MAKOREM
032/Wirabraja Padang yang
berjumlah 121 orang.

Jenis data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan
dalam penelitian ini adalah data
kuantitatif dan data kualitatif.

a. Data kuantitatif

Berupa data yang diperoleh
dari hasil pengisian angket
yang diedarkan kepada
seluruh Bintara
MAKOREM 032 Wirabraja
Padang, dimana alat
ukuranya berupa angka yang
kemudian diolah.

b. Data kualitatif

Data yang berhubungan
dengan karakteristik
berwujud pertanyaan atau
berupa kata-kata. Adapun
data kualitatif dalam
penelitian ini adalah tentang
gambaran umum organisasi
yang diteliti, misalnya
pengisian angket yang
belum diangkakan.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data
yang dilakukan adalah uji
instrumen menggunakan uji
validitas dan reliabilitas, analisis
deskriptif. Uji Asumsi klasik serta
analisis regresi linear berganda
menggunakan uji f, t dan r-square

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELTIIAN

Analisis Dekriptif

1. Skor rata-rata variabel kualitas
kerja Bintara TNI-AD Di
Makorem 032/Wirabraja yang
terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana
nilai rerata 3,72 dengan Tingkat
Capaian Responden (TCR)
ebesar 74,43%. Hal ini
menunjukkan bahwa variabel
kualitas kerja Bintara TNI-D Di
Makorem 032/Wirabraja dalam
kategori Baik. Dengan demikian
dapat disimpulkan bahwa pada
Bintara TNI-AD di Makorem
032/Wirabraja prajuritnya sudah

memiliki kualitas kerja yang baik.

2. Skor rata-rata variabel efisiensi kerja Bintara TNI-AD Di Makorem 032/Wirabraja yang terdiri dari 6 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,62 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,45%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efisiensi kerja Bintara TNI-AD Di Makorem 032/Wirabraja dalam kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Bintara TNI-AD Di Makorem 032/Wirabraja prajuritnya sudah memiliki efisiensi kerja yang baik.
3. Skor rata-rata variabel produktivitas kerja Bintara TNI- AD Di Makorem 032/Wirabraja yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,76 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,28%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja Bintara

TNI- AD Di Makorem 032/Wirabraja dalam kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Bintara TNI-AD Di Makorem 032/Wirabraja prajuritnya sudah memiliki produktivitas kerja yang baik.

Uji Instrumen

1. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan semua item kualitas kerja 1 sampai item kualitas kerja 10 adalah valid dimana nilai $\text{correlated item total correlation} > 0,3640$.
2. Semua item Efisiensi Kerja 1 sampai item Efisiensi Kerja 6 adalah valid dimana nilai $\text{correlated item total correlation} > 0,3640$.
3. Semua item produktivitas kerja 1 sampai item produktivitas kerja 12 adalah valid dimana nilai $\text{correlated item total correlation} > 0,3640$.
4. semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel

disebabkan karena hasil correlated total item corelation besar dari 0,3640 (untuk $n=30$ $r_{table}=0,3640$).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu kualitas kerja dan efisiensi kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja. Hasil dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 29.125+0.334 X_1+0.162 X_2+ e$

- a. Constanta 29.125
maksudnya jika X_1 dan $X_2 = 0$ produktivitas kerja sudah ada sebesar 29.125.
- b. $0.334.X_1$ maksudnya jika tidak dipengaruhi X_1 nilai produktivitas kerja sudah ada sebesar 0,334.

- c. $0,162.X_2$ maksudnya jika tidak dipengaruhi X_2 nilai produktivitas kerja sudah ada sebesar 0,162.

Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel bebas (kualitas kerja dan efisiensi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.215	2.590		11.279	.000
	KUALITAS KERJA	.334	.056	.470	5.952	.000
	EFISIENSI KERJA	.162	.077	.166	2.101	.038

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

1. Pengujian Hipotesis Pertama

(H₁)

nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja adalah 5.952 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 121-2 = 119$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.660, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.952 > 1.660$, maka variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) yang berbunyi

kualitas kerja (X₁)

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka dengan demikian hipotesis pertama (H₁) diterima. Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.101 > 1.660$, maka variabel efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) yang berbunyi efisiensi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka dengan demikian hipotesis kedua (H₂)

diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk Pengujian Hipotesis Kedua (H_2) nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja adalah 2.101 dengan probabilitas signifikan melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent.

Dari uji Anova dapat dinilai F_{hitung} sebesar 21.175 dengan probabilitas

signifikansi 0.000.

Probabilitas signifikansi

tersebut lebih kecil dari

0,05. $Df = 121-2-1 = 198$

diperoleh F_{tabel} sebesar

2.305. Dari hasil di atas

dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$

maka variabel kualitas kerja

dan efisiensi kerja secara

bersama- sama berpengaruh

terhadap produktivitas kerja

Bintara TNI-AD di

MAKOREM 032/Wirabraja

Padang.

Uji R Square Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.250	4.477

a. Predictors: (Constant),
EFISIENSI KERJA, KUALITAS
KERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (Adjusted R-Square) adalah sebesar 0,250 hal ini berarti besarnya

pengaruh kualitas kerja dan efisiensi kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bintara TNI- AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang

adalah sebesar 25,0% sisanya 75,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t ditemukan variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel efisiensi kerja produktivitas kerja Bintara TNI-AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang adalah sebesar 25,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya. Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bintara TNI-AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang.
2. Berdasarkan uji F ditemukan

variabel kualitas kerja dan efisiensi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Bintara TNI-AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang.

3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,250 hal ini berarti besarnya pengaruh kualitas kerja dan efisiensi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

DAFTAR PUSTAKA

- Moehariono. 2010. Kompetensi Pegawai dalam Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Suyanto, 2013. Strategi Pengembangan SDM yang berorientasi Pada Pengembangan Agribisnis. Jakarta: Perhepi
- Riorini, Sri Vandayuli. 2010. Quality Performance dan Komitmen Organisasi. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4. Nomor 3
- Sedarmayenti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinunga. 2010. Produktivitas Apadan Bagaimana. Bumi

- Aksara. Jakarta.
Sitepu. 2010. Metodologi Penelitian.
Bandung. Fokus Media.
Sugiyono. 2012. Metodologi
Penelitian. PT. Raja
Grafindo Persada. Jakarta.
Syaidam. 2011. Personel
Administrasi and Human
Resources Managemen.
New York : John Wiley &
Sons Inc.
Sutrisno, Edy. 2013.
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Edisi. Jakarta:
Kencana Prenada Media
Group
The Liang Gie. 2010. The Liang
Gie. 2010. Pengantar
Filsafat Ilmu. Yogyakarta
: Liberty Yogyakarta
Widodo. 2011. Organizatioan
Behavior, Sixth Edition,
Singapore: MCGraw Hill
Book Co.
Wibowo. 2010. Manajemen
Kinerja. Jakarta : PT.
Rajagrafindo Persada
Wood. 2010. Human Behavior
at Work
Organizational. Behavior.
Seventh Edition. Mc Grow
Hill Interactive. Singapore