

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan sangat ketat. Ditambah lagi saat ini Indonesia banyak mengalami perubahan politik yang berdampak pada keadaan ekonomi di Indonesia yang tak menentu. Terbukti dengan kenaikan tarif dan harga di berbagai sektor. Dan mudahnya produk luar negeri datang ke Indonesia. Keadaan ini menyebabkan perusahaan - perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun di Indonesia ini sulit untuk berkembang, karena mereka semakin sulit untuk memasarkan produknya di pasar Indonesia. Dengan adanya perusahaan-perusahaan asing yang memasarkan produknya di Indonesia.

Dengan keadaan ekonomi yang telah dikemukakan di atas, perusahaan - perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun di Indonesia ini haruslah meningkatkan efisiensi dan keefektifan pendayagunaan faktor – faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Agar dapat bersaing dengan perusahaan asing. Dengan pendayagunaan faktor - faktor produksi yang efektif dan efisien akan dapat menjaga eksistensi perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus cepat tanggap mencari peluang serta kesempatan bagi konsumen-konsumen yang setia terhadap produk dalam negeri.

Selama ini yang terjadi ialah perusahaan lokal kurang mampu untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan asing. Hal ini dikarenakan perusahaan asing mampu mendayagunakan faktor-faktor produksi yang ada secara efisien dan efektif, dengan begitu dapat menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas serta dengan harga produk tersebut tidak terlalu mahal, bahkan dalam produk tertentu, harganya cenderung lebih murah dari pada produk lokal. Misalnya saja produk dari China.

Perusahaan asing lebih unggul karena mereka mempunyai sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam arti memiliki keterampilan, pola pikir dan semangat kerja yang tinggi. Sehingga para perusahaan lokal mau tidak mau harus bekerja lebih efisien, lebih efektif dan berdaya guna agar dapat bersaing dengan perusahaan asing. Hal ini sudah tentu harus didukung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

Perusahaan itu sendiri terdiri dari sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu, yang pada umumnya adalah memperoleh laba. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat mengelola dengan baik faktor-faktor sebagai berikut, yaitu *men, money, materials, machines, methode, dan market*

Dengan tanpa mengesampingkan faktor-faktor lain, dari hal diatas kita dapat rasakan betapa pentingnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan untuk membawa perusahaan lebih maju dan menjaga kelangsungan hidup

perusahaan itu sendiri. Hal itu disebabkan karena Sumber Daya Manusia yang menggerakkan faktor-faktor tersebut untuk tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dengan begitu sumber daya manusia harus mendapat prioritas utama dibandingkan faktor lain dalam pengelolaannya.

Agar manusia tersebut dapat melaksanakan kegiatan perusahaan dengan baik dan benar maka harus dikelola dan dikembangkan, untuk itu memerlukan manajemen khusus yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik maka berbagai masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perusahaan terutama masalah produktivitas tenaga kerja dapat ditangani lebih baik dan akan memberikan kontribusi yang positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Banyak berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya, salah satunya dengan cara penilaian prestasi kerja para karyawannya.

Namun yang biasanya terjadi pada perusahaan, masih terdapat banyak masalah dimana tenaga kerja yang diarahkan untuk dapat bekerja sama dengan semua pihak yang ada dalam perusahaan, mengalami penyimpangan-penyimpangan.

Manajemen perusahaan mengharapkan sikap positif dari para karyawannya, sehingga produktivitas perusahaan optimal. Banyak halangan dan tantangan untuk mengharapkan produktivitas yang baik. Masalah yang muncul,

justru memberikan dampak yang kurang baik pada kinerja perusahaan. Misalnya saja yang terjadi pada **PT. Sugih Instrumendo Abadi** terutama devisi produksi misalnya tingkat absensi karyawan yang tinggi, kurangnya sikap disiplin sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik dan dapat dikatakan menurun, produktivitas menurun dan sebagainya, dampaknya terhadap tingkat produktivitas perusahaan menurun.

Penilaian prestasi kerja dapat mengukur dan membedakan pretasi kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan serta membantu memutuskan membantu memutuskan berbagai kebijaksanaan di bidang Sumber Daya Manusia lainnya, seperti perbaikan prestasi kerja, penyesuaian imbalan, perencanaan program pengembangan karier dan sebagainya. Untuk meningkatkan kerja karyawan perusahaan dapat menempuh berbagai cara, salah satunya cara yang dapat ditempuh adalah dengan melaksanakan evaluasi atas prestasi karyawan, dikenal juga dengan penilaian prestasi kerja. Kegiatan ini merupakan suatu penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap potensi karyawan tersebut dalam upaya mengembangkan kualitas diri karyawan untuk kepentingan karyawan. Seperti juga dikemukakan oleh *Edwin B. Flippo (1989:243)*, “ bahwa terlepas dari keunitan hakekat dari keanekaragaman berbagai program pelatihan dan pendidikan, sebagai pengembangan terjadi ditempat kerja, pengembangan semacam itu lambat dan kurang efektif bila karyawan tidak dinilai dan diberi umpan balik secara sistematis. Sehingga pada dasarnya penilaian prestasi kerja ini merupakan suatu fakror kunci, guna mengembangkan suatu perusahaan menjadi lebih efektif dan lebih efisien yang berasal dari pengembangan individu dari

karyawan itu sendiri. Selain itu pula, dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti perusahaan tersebut telah menunjukkan perhatiannya dalam memanfaatkan karyawan, untuk itu perlu adanya informasi yang relevan tentang prestasi masing-masing individu “.

Kegunaan penilaian prestasi kinerja itu sendiri menurut Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Msi dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja SDM* (2005:11) yaitu:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia, maka pihak perusahaan merasa perlu memberikan perhatian lebih terhadap masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya.

PT. Sugih Instrumendo Abadi merupakan perusahaan lokal yang bergerak dalam bidang alat-alat kesehatan. Perusahaan ini memproduksi alat-alat kesehatan baik untuk dipasarkan di dalam negeri maupun diluar negeri. Supaya perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lokal maupun asing yang bergerak dalam bidang yang sama, maka perlu diperhatikan perlu diperhatikan tingkat produktivitas karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan ialah dengan cara melakukan penilain prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan suatu pengkajian secara sistematis pengaruh penetapan program prestasi kerja karyawan dalam kaitannya terhadap produktivitas karyawan yang ditimbulkannya.

Mengingat hal tersebut di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana program penilaian prestasi kerja secara berkala dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja. Didukung dengan akan diadakan pembuktian secara kuantitatif melalui sistem

penilaian prestasi kerja, dan akan tampak besarnya perubahan produktivitas dalam perusahaan. Berdasarkan pertimbangan ini, penulis terdorong untuk menganalisa lebih jauh dengan melakukan penelitian mengenai hubungan dilakukannya program penilaian prestasi kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dengan judul:

“ PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUGIH INSTRUMENTO ABADI PADA DEVISI PRODUKSI”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, mengenai hubungan program penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan dianalisis oleh penulis, maka rumusan masalah yang akan di bahas, dibatasi sebagai berikut:

1. Bagaimana program penilaian prestasi kerja yang dilakukan PT. Sugih Instrumento Abadi pada devisi produksi ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Sugih Instrumento Abadi pada devisi Produksi ?
3. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sugih Instrumento Abadi pada devisi Produksi?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penelitian ini adalah mengumpulkan data dan informasi mengenai pengaruh program penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan bagi kepentingan penelitian dan untuk memenuhi tugas akhir atau skripsi.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis ialah:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang dilakukan oleh PT. Sugih Instrumendo Abadi pada devisi Produksi .
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada devisi Produksi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada devisi Produksi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Perkembangan Ilmu.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Perkembangan Penelitian.

Penulis juga mengharapkan agar penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti lain dan dapat merangsang melakukan penelitian dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Kegunaan Praktis.

- Untuk penulis sendiri, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terapan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya, dan khususnya mengenai pengaruh program penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi terutama pada devisi Produksi.
- Untuk perusahaan tempat dilakukannya penelitian :
Hasil penelitian yang telah dilakukan akan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dengan begitu perusahaan tersebut dapat lebih menunjukkan eksistensinya di dalam bisnis ini. Selain itu berharap agar hasil penelitian ini dapat juga menjadi bahan informasi untuk dasar pengambilan keputusan.
- Untuk masyarakat umum :
Berharap untuk masyarakat umum, penelitian ini juga dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia, penelitian ini juga bukan hanya untuk perusahaan yang diteliti tetapi dapat juga digunakan untuk kepentingan umum.

Mengharapkan agar perusahaan yang sejenis juga dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai alat bantu untuk menilai prestasi kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaannya.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suatu perusahaan ingin mempertahankan eksistensi serta mencapai tujuannya, harus memperhatikan banyak faktor. Faktor manusia adalah yang terpenting karena manusialah yang mengelola dan menggerakkan faktor-faktor lain secara langsung maupun tidak langsung. Manusia juga yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan, yaitu mendapatkan laba secara maksimal.

Sebagai telah kita ketahui bahwa Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan akan tetapi semua itu tidak akan selau berjalan dengan lancar, seringkali setiap perusahaan mengalami masalah menyangkut Sumber Daya Manusia yang di antaranya tentang rendahnya produktivitas karyawan. Salah satu penyebab dari rendahnya produktivitas karyawan diakibatkan dari pengaruh kurangnya penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan program evaluasi kerja karyawan yang dilaksanakan secara periodik sebagai pemberian penghargaan dan pengakuan atas

sumbangan yang telah diberikan karyawan. Dengan rendahnya produktivitas karyawan diakibatkan dari pengaruh kurangnya penilaian prestasi kerja

Seperti yang dikemukakan oleh B. Werther dan Keith Davis (1994:97):

“Penilaian prestasi kerja ialah proses organisasi mengevaluasi prestasi kerja. Bilamana dikerjakan secara benar, tenaga kerja, supervisornya, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi memperoleh semua keuntungan.”

Definisi penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko(1987:135) adalah:

“Proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”

Berdasarkan definisi-definisi penilaian prestasi kerja diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap perilaku dan prestasi kerja untuk menetapkan kebijakan selanjutnya,

Gary Dessler (1997;2) mengungkapkan bahwa, penilaian prestasi kerja adalah prosedur apa saja yang meliputi:

1. Penetapan standar kinerja.
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini.
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kerja atau terus bekerja lebih giat lagi.

Jadi penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar lebih berprestasi yaitu dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa puas karena pekerjaannya merasa dihargai.

Pelaku-pelaku yang memberi penilaian prestasi kerja karyawan harus memehami secara jelas bahwa penilaian tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Bambang Kusriyanto (1991;3), “produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lajimnya perjam)”.

Adapun definisi produktivitas menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:2) adalah:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dibandingkan dengan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Karena produktivitas erat hubungannya dengan kemauan karyawan dalam mengerahkan upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja mereka dengan seksama, karena suatu kinerja perorangan yang baik akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan

akan baik pula. Semakin baik suatu sistem penilaian prestasi kerja, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya, sehingga target yang diharapkan perusahaan akan dapat terpenuhi.

Salah satu faktor yang terbukti dapat meningkatkan produktivitas adalah dengan memperhatikan sistem penilaian prestasi kerja secara berkala sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan. Konsep produktivitas menekankan bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dalam usaha pemenuhan kebutuhan tersebut, disadari maupun tidak disadari, karyawan mencari adanya timbal balik (*pay off*) misalnya, persepsi besarnya penghargaan atas hasil kerjanya terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan supaya bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang meningkat, harus dimulai dari proses penerimaan karyawan yang berkelanjutan sampai karyawan tersebut meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis merumuskan suatu hipotesis, yaitu:

”Penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan”.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yaitu: Pengaruh Program Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, maka terdapat dua variabel dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Penilaian prestasi kerja dianggap sebagai variabel bebas (X), merupakan proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kriteria penilaiannya dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

- *Job performance*
- Kinerja karyawan
- Pengetahuan kerja / jabatan
- Loyalitas
- Kedisiplinan
- Kerjasama

2. Produktivitas karyawan dianggap sebagai variabel terikat (Y), yang merupakan suatu konsep penjelasan menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku.

Tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat dari:

- Kinerja
- Loyalitas
- *Job performance*

- Output yang dihasilkan

1.6.2. Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel di atas, dimana hipotesis nol (H_0) yaitu suatu hipotesis tentang tidak adanya hubungan yang umumnya yang diformulasikan ditolak, sedangkan hipotesis tandingan dan hipotesis alternatif (H_1) merupakan hipotesis penelitian. Dengan demikian maka :

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan produktivitas karyawan.

H_1 : Terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan produktivitas karyawan.

1.6.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan data sumber yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data primer

Yaitu berupa data mengenai penilaian prestasi kerja dengan produktivitas karyawan dengan cara melakukan survei lapangan PT. Sugih Instrumendo Abadi pada Divisi Produksi, dengan melakukan wawancara melalui pihak-pihak terkait dengan penelitian ini. Selain itu dengan cara

memberikan kuisioner yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh selain dari pihak perusahaan, seperti buku, majalah, surat kabar, serta informasi-informasi lain yang diperoleh yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Jumlah data yang telah diperoleh penulis dihitung dengan menggunakan sample untuk mewakili jumlah populasi yang ada. Rumus yang digunakan oleh penulis berdasarkan rumus yang digunakan oleh Yamame Statitika II, Prof. DR Sudjana, MA, MSc, edisi 2, (1997 : 328) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sample yang diambil

d = Tingkat ketelitian yang diharapkan

Tingkat ketelitian yang diharapkan sebesar 5 % sedangkan tingkat keyakinan (tingkat kepercayaan) sebesar 95 %. Tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum dari hasil pengukuran data yang sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukuran bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian tadi. Alasan dipakai taraf nyata tersebut adalah agar dapat mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

1.6.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut menurut Supranto (Statistik Teori dan Aplikasi, 2000) :

1. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuisisioner yang telah disebarkan dengan memberi skor pada masing – masing pertanyaan.
2. Pemberian nilai pada kuisisioner yang telah disebarkan pada responden dengan ketentuan sebagai berikut :

- Pertanyaan positif / mendukung diberi nilai, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- Pertanyaan negatif / menghambat diberi nilai, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Ragu – Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

3. Untuk menguji hipotesis maka dilakukan tes statistik, yaitu dengan menggunakan rumus koefisien Rank Spearman yang bersimbol R_s dengan rumus :

$$R_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

dimana :

n = banyaknya sample

d_i = selisih rank X dan rank Y yang ke- i

Selanjutnya korelasi Spearman dapat ditulis sebagai berikut :

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dimana :

R_s = koefisien korelasi rank Spearman

d_i = selisih rank X dan rank Y yang ke- i

X = variabel bebas (penilaian prestasi kerja)

Y = variabel terikat (produktivitas karyawan)

Penafsiran korelasi antara variabel X dan variabel Y yang dinyatakan dalam tabel berikut yang disusun oleh Jalaludin Rachmat:

Tabel 1.1

Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi

Koefisien Korelasi	Tafsiran Koefisien
0,00<r<0,20	Hubungan rendah : lemah sekali
0,21<r<0,40	Hubungan rendah namun pasti
0,41<r<0,70	Hubungan yang cukup berarti
0,71<r<0,90	Hubungan cukup tinggi : kuat
0,91<r<1,00	Hubungan sangat tinggi : tinggi sekali

4. Uji tingkat korelasi untuk menghitung nilai t dengan menggunakan rumus :

$$t = R_s \cdot \sqrt{\frac{n-2}{1-R_s^2}}$$

Selanjutnya untuk menentukan apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan tabel, dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan :

H₀ : variabel X yang berhubungan dengan variabel Y

H₁ : variabel X yang berhubungan dengan variabel Y

Penelitian dengan menggunakan taraf nyata 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95 %.

Dengan ketentuan untuk t hasil hitung positif :

Jika t dihitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Jika t dihitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

5. Untuk menghitung pengaruh antara variabel X dan variabel Y menggunakan rumus Koefisien Determinasi

$$Kd = R_s^2 \cdot 100\%$$

Kd = Koefisien determinasi

R_s = koefisien regresi

Tabel 1.2

Koefisien Determinasi dan Tafsiran Determinasi

Koefisien Determinasi	Tafsiran Determinasi
0,00 < r < 0,20	Hubungan rendah : lemah sekali
0,21 < r < 0,40	Hubungan rendah namun pasti
0,41 < r < 0,70	Hubungan yang cukup berarti
0,71 < r < 0,90	Hubungan cukup tinggi : kuat
0,91 < r < 1,00	Hubungan sangat tinggi : tinggi sekali

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian di PT. Sugih Instrumendo Abadi pada devisi produksi yang berlokasi di Padalarang kab Bandung.

Waktu penelitian diadakan dari tanggal April 2007 sampai dengan Juli 2007