

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. BANK PAPUA KANTOR CABANG NABIRE
KABUPATEN NABIRE PROPINSI PAPUA**

*An Analysis of the Factors Affecting Employee Productivity PT. Bank Papua
Branch Office Nabire District Nabire Province Papua*

Riko Gesmani

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Satya Wiyata Mandala, Nabire
Email: rikogesmanibima@gmail.com**

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas adalah melalui proses pengembangan pegawai atau karyawan. Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja.

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire dan untuk mengetahui faktor yang paling besar mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire Provinsi Papua.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire dengan total populasi sebanyak 105 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan purposive sampling, sehingga di dapat sampel sebanyak 83 orang. Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja karyawan secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire. Hasil pengujian koefisien regresi secara serempak dengan uji F menunjukkan F hitung sebesar 57,920. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model secara serempak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,750 menunjukkan bahwa variasi pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja dapat menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 75 persen, sedangkan sisanya sebesar 25 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Mutasi, Loyalitas Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Employee productivity is one of the important factors in the process and decline of an organization or company. One way that can be done to improve productivity is through the process of developing employees. Employee development can be done through education and training, mutation and work loyalty.

The purpose of the study is to determine the factors that affect the productivity of PT. Bank Papua Branch Office Nabire and to determine the factors that most affect the productivity of employees of PT. Bank Papua Branch Office Nabire District Nabire Province Papua.

This research was conducted at PT. Bank Papua Branch Office Nabire Province Papua. Population in this research is all employees of PT. Bank Papua Branch Office Nabire District Nabire with population of 105 people. Sampling technique using purposive sampling, so that can be sampling as many as 83 people. Analyze use multiple regression analysis. The results showed the existence of education and training, mutation and work loyalty significantly affect the productivity of employees PT. Bank Papua Branch Office Nabire District Nabire. The result of regression test simultaneous with F test shows F count equal to 57,920. These results show the variable used in the model synchronous or together. This means that the variables of education and training, mutation, and work loyalty able to explain the variables of employee productivity. The R square 0,750 indicates the variance in education and training, mutation, and work loyalty can explain the variation employee productivity by 75 percent, while the cost of 25 percent is caused by other variables that can not be used in the research model.

Keywords : Education and Training, Mutation, Work loyalty and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika pengembangan sumber daya manusia, PT. Bank Papua dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Hal ini diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan perbankan yang menumbuhkan kepercayaan nasabah atas pengelolaan dana perbankan.

Penilaian pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, termasuk perusahaan perbankan banyak ditentukan oleh keberhasilan produktivitas kerja karyawan.

Keberadaan pengembangan sumber daya manusia diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya bagaimana persepsi karyawan terhadap pengembangan sumber daya manusia akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Karyawan yang mempunyai persepsi pengembangan sumber daya manusia secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan

perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan dapat memastikan dan mengetahui dengan pasti bagaimana dia diharapkan oleh organisasi tempatnya bekerja.. Kondisi atau keadaan ini dalam ilmu perilaku dan psikologi disebut dengan kejelasan peran (Hair, 1997). Kejelasan peran memegang arti penting dalam perkembangan karyawan karena menjadi salah satu alat untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai. (Challagalla dan Shervani, 1996) mengatakan apabila karyawan yang tidak memperoleh kejelasan peran, mengenai dukungan dan apa yang menjadi permintaan organisasi, akan merasakan kegelisahan dan ketegangan kerja yang besar dan akhirnya berdampak pada ketidakpuasan kerja.

Di lingkungan perusahaan perbankan, peranan karyawan baik secara individu maupun kelompok adalah sangat penting dan menentukan. Karyawan sebagai asset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh manusia yang merupakan penggerak utama jalannya

organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Tanpa produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan sulit bagi suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuannya.

Agar karyawan mampu menunjukkan produktivitas kerja optimal maka kemampuan karyawan perlu senantiasa ditingkatkan terutama dalam melayani kebutuhan nasabah. Adapun prasyarat untuk menciptakan sumber daya karyawan yang ideal, menurut Idrus (1998) adalah berpengetahuan tinggi, profesional, visi jauh ke depan, berwawasan luas, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, berdisiplin tinggi, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif serta mempunyai jiwa kewirausahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan baik kemampuan profesionalnya, kemampuan wawasannya, kemampuan kepemimpinannya maupun kemampuan pengabdianya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seorang karyawan (Notoatmojo, 1998).

Pengembangan merupakan alat utama untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan dan kecakapan serta keahlian dari setiap pegawai. Pengembangan juga merupakan

faktor yang harus diselenggarakan dalam masa administrasi dan merupakan usaha untuk me-ningkatkan kinerja karyawan agar lebih cakap, trampil dan memahami dengan jelas tugas yang harus dilakukannya.

Program-program pengembangan sumberdaya manusia yang diimplementasikan dalam bentuk pengembangan, *off* dan *on the job* misalnya tidak dilakukan dengan benar dan terkesan hanya sekedar menghabiskan anggaran yang tersedia, akibatnya dapat diduga bahwa peningkatan *skill*, *knowledge* dan *ability* sebagai tujuan utama yang harus diraih menjadi terdistorsi. Dengan demikian kebijakan penyiapan sumber daya karyawan yang memiliki kinerja akan berkaitan dengan jenis dan sifat pengembangan yang akan dilakukan.

Salah satu hambatan yang dihadapi oleh PT. Bank Papua Cabang Nabire Kabupaten Nabire dalam pelaksanaan kegiatan perbankan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat adalah :

1. Kinerja PT. Bank Papua menjadi sorotan, realisasi laba tidak mencapai target sebagaimana yang direncanakan dalam rencana bisnis.
2. Etos kerja karyawan yang belum maksimal.
3. Kurangnya partisipasi dan antusiasme karyawan dalam setiap kegiatan pengembangan sumberdaya manusia.

4. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan kepada masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka menarik untuk diteliti mengenai ***Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire.***

PERUMUSAN MASALAH

Adapun pokok masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire dan mengetahui faktor yang paling besar mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire.

MANFAAT PENELITIAN

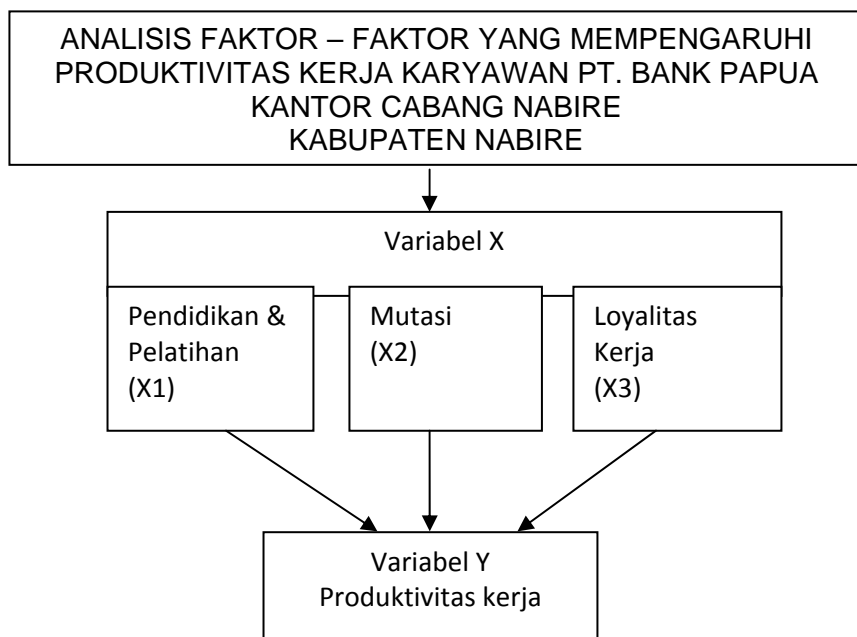
1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan di waktu yang akan datang khususnya dalam pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi bagi masyarakat dan khususnya pembacanya mengenai produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire.

3. Penelitian ini memberikan nilai tambah bagi khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan masukan tambahan terhadap teori yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, mutasi serta loyalitas kerja.

KERANGKA BERPIKIR

Adapun kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian adalah : Diduga pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire Kabupaten Nabire yang berjumlah 105 orang dan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang.

Sampel Penelitian

No.	Responden	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kepala Departemen	4
3.	Kepala Kantor Cabang Pembantu	5
4.	Kepala Unit	1
6.	Kepala Kantor Kas	2
7.	Teller	17
8.	Customer Service	7
9.	Marketing	7
10.	Kredit	15
11.	Pajak dan Kasda	4
12.	Teller over booking	4
13.	IT	2
14.	Akuntansi	1
15.	SDM	6
16.	Arsip	3
17.	Penyelamatan Kredit	4
Jumlah Total		83 orang

Sumber Data : PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire, 2017

2. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa faktor terhadap produktivitas kerja karyawan, digunakan analisis statistik regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

X1 = pendidikan dan pelatihan

X2 = mutasi

X3 = loyalitas kerja

e = error

Persamaan regresi diatas mempunyai pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen (X_i) terhadap

produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen.

3. Definisi Operasional

1. *Pendidikan dan pelatihan*, merupakan proses belajar yang dilakukan oleh lembaga pendidikan resmi bagi karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire. Pelatihan dibuktikan dengan tanda kelulusan berupa sertifikat pelatihan guna menambah nilai ketrampilan dan kualitas yang diberikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya.
2. *Mutasi*, merupakan perpindahan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain tanpa disertai perubahan kelas pekerjaan.

3. *Loyalitas*, yang dapat diartikan sebagai sikap mental para karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini di tunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas.

Analisis dan Hasil Pembahasan

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan dalam peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan.

Tabel 1
Diskripsi Jawaban Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Pendapat responden		
		TS	N	S
1	Pendidikan dan pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu	-	7	76
2	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu	15	20	48
3	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan saat program pendidikan dan pelatihan mudah dimengerti	25	37	21
4	Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.	-	51	32

Sumber : Data primer, diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 1 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire, memberikan gambaran bahwa karyawan PT. Bank Papua

Kantor Cabang Nabire belum sepenuhnya mampu mengikuti mengikuti pendidikan dan pelatihan serta kurangnya kesungguhan untuk berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

2. Mutasi

Mutasi, merupakan perpindahan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain.

Tabel 2
Deskripsi Jawaban Responden mengenai Mutasi karyawan

No	Item Pertanyaan	Pendapat responden		
		TS	N	S
1	Bapak/Ibu memahami prosedur mutasi di PT. Bank Papua	23	41	19
2	Bapak/Ibu merasakan kebosanan atau tidak cocok pada suatu tempat karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik	17	37	29
3	Jenjang pendidikan yang Bapak/Ibu miliki mempengaruhi kenaikan jabatan	-	27	56
4	Mutasi hanya dilakukan kepada pegawai yang mendapat promosi jabatan	11	39	33

Sumber : Data primer, diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan mutasi karyawan, memberikan gambaran bahwa karyawan PT. Bank Papua belum mampu menjalani mutasi horizontal, masih terdapat kebosanan dalam menjalankan tanggung jawab kerja.

4. Loyalitas kerja

Loyalitas merupakan sikap mental para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini di tunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 3
Deskripsi Jawaban Responden mengenai Loyalitas kerja karyawan

No	Item Pertanyaan	Pendapat responden		
		TS	N	S
1	Hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan	31	28	24
2	Sikap mental yang baik telah untuk selalu taat pada peraturan	31	21	11
3	Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab.	31	19	13
4	Bapak/Ibu memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan orang-orang dalam satu	19	36	28

	kelompok yang memungkinkan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual			
--	--	--	--	--

Sumber : Data primer, diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan item-item pernyataan loyalitas kerja karyawan, memberikan gambaran bahwa belum tercipta situasi kerja yang harmonis, belum sepenuhnya memiliki kemauan untuk bekerjasama dalam team dan kurangnya kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas tanggungjawab.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah suatu kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden mengenai produktivitas kerja karyawan

No	Item Pertanyaan	Pendapat responden		
		TS	N	S
1	Target kerja yang ditetapkan dalam pekerjaan tercapai dengan baik oleh karyawan	38	28	17
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	37	25	21
3	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan harapan PT. Bank Papua	45	15	23

Sumber : Data primer, diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan produktivitas kerja karyawan memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire belum menunjukkan hasil yang memuaskan, target kerja yang

ditetapkan belum tercapai, belum adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tanggungjawab.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikan (P)
Konstanta	6,006	10,0761	0,000
Pendidikan dan pelatihan	0,358	4,581	0,000
Mutasi	0,169	2,799	0,006
Loyalitas kerja	0,292	3,615	0,000
R square	0,750	N = 83	
R adjusted square	0,742		
F value	57,920		

Sumber : Data primer, diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian koefisien regresi secara individual dengan uji t menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, mutasi karyawan dan loyalitas kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire.

Hasil pengujian koefisien regresi secara serempak dengan uji F menunjukkan F hitung sebesar 57,920. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model secara serempak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hal ini berarti variabel pendidikan dan pelatihan, mutasi karyawan dan loyalitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja.

Nilai R^2 sebesar 0,750 menunjukkan bahwa variasi pendidikan dan pelatihan, mutasi karyawan dan loyalitas kerja dapat

menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 75 persen, sedangkan sisanya sebesar 25 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi pada table 5 menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan koefisien regresi 0,358 dapat diartikan jika pendidikan dan pelatihan bertambah 1% maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,358%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara teoritis pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk

pengembangan pegawai untuk memperbaiki pelaksanaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan member informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. (Moekijat, 1991).

Implikasi terhadap pendidikan dan pelatihan adalah karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire untuk lebih aktif dalam memanfaatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan karena dapat mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap, dengan pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerjanya dan program pembinaan bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti manpower planning, performance appraisal, job analysis, job classification, dan sebagainya.

2. Mutasi

Faktor mutasi merupakan hal yang berperan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Mutasi adalah perpindahan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lain tanpa disertai perubahan kelas pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire signifikan

dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Dengan koefisien regresi 0,169 dapat diartikan jika mutasi bertambah 1% maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,169%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Implikasi terhadap mutasi karyawan adalah karyawan PT. Bank Papua telah mengalami mutasi selama bekerja. Mutasi ini merupakan suatu langkah yang dilakukan oleh pimpinan PT. Bank Papua untuk mengembangkan produktivitas karyawannya, karena ada kemungkinan karyawan tidak dapat bekerja secara produktif karena kerja yang diberikan tidak sesuai dengan keahliannya untuk itu salah satu kegunaan mutasi adalah menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya sehingga bisa bekerja lebih produktif.

3. Loyalitas Kerja

Faktor loyalitas kerja merupakan hal yang berperan dalam menunjang produktivitas kerja. Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5 menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai

signifikan sebesar 0,000. Dengan koefisien regresi sebesar 0,292 dapat diartikan jika loyalitas kerja bertambah 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,292% dengan asumsi variabel lain tetap.

Implikasi terhadap loyalitas kerja karyawan adalah loyalitas para karyawan PT. Bank Papua mutlak dilakukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

1. Dari 83 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan pendidikan dan pelatihan, mutasi karyawan dan loyalitas kerja sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa pendidikan dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire belum maksimal artinya bahwa karyawan PT. Bank Papua belum sepenuhnya memanfaatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan, belum mampu menjalani mutasi serta loyalitas kerja karyawan masih tergolong rendah. .
2. Koefisien determinasi (R^2) = 0,750 atau 75% menunjukkan bahwa pendidikan

dan pelatihan, mutasi dan loyalitas kerja dapat menjelaskan variasi kinerja pelayanan sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, mutasi karyawan serta loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Alex Media Computindo, Jakarta, 1991.
- Ateng Syafrudin, *Pengaturan Koordinasi Pemerintahan Daerah*, Tarsito Bandung, 1976.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ANDI, Yogyakarta, 2003.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya*, BPFE, Yoyakarta, 1996.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1993.
- Mariun, *Filosofi Ilmu Pemerintahan*, UGM Yogyakarta, 1998.
- Ndraha, Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Nawawi Hadari, *Metode Penelitian Bidang Ilmu Sosial*, UGM Yogyakarta, 1989.
- Notoadmojo & Robbins, S, *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, 1998.
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung, 2004.
- Schermerhorn, Jr, *Manajemen*, ANDI, Yogyakarta, 2003.
- Soeprihanto & Siagian, S.P, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.
- Saydam, G, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Djambatan, Jakarta, 1996.
- Simamora, H, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 1995.
- Singarimbun M. & Effendy, S, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1989.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Admininstrasi*, Alfabeta, Bandung, 1997.
- Umar, Husein, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.