

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KRESNA
REKSA FINANCE DI MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

AL HABSY

105720515914



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. KRESNA
REKSA FINANCE DI MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
AL HABSY
105720515914

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1)
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada kedua orang tua tercinta, bapak dan ibu, terima kasih atas ketulusan, kasih sayang, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku.



MOTTO HIDUP

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu

Maka

Ciptakanlah karena semua itu bukanlah suatu kebetulan”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Di Makassar**

Nama Mahasiswa : AL HABSY

No. Stambuk/NIM : 105720515914

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan tim penguji skripsi Srata satu (S1) pada hari Senin tanggal 17 bulan Juni tahun 2019 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Buyung Romadhoni, SE, M.Si
NIDN : 0028087801

Pembimbing II

Faidhur Azhiem SE, MM
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan,

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh Nur Rasyid, SE, MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **AL HABSY, NIM : 105720515914**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0003/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 13 syawal 1440 H/ 17 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 syawal 1440
03 Juli 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus salim H R, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim H R, SE.,MM.
2. Ismail Rasulong, SE.,MM.
3. Samsul Rizal, SE., MM.
4. DR. HJ.Ruliaty, MM.

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : AL HABSY

No.Stambuk/NIM : 105720515914

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Dengan Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada PT. Kresna Reksa Finance di Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL

2FB8DAFF779730531

5000
LIMA RIBU RUPIAH

AL HABSY

Diketahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078



Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Pt. Kresna Reksa Finance Di Makassar”. Tak lupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW sang revolusioner sejati. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

1. Bapak Dr. H. Rahman Rahim, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf tata usaha Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid , SE., MM Ketua Program Studi Manajemen dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Samsul Rizal SE., MM. selaku penasehat akademik penulis.
5. Bapak Dr.Buyung Romadhoni, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Faidhul Azhiem SE. MM selaku pembimbing II yang senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam pemeriksaan skripsi ini.

6. Terima kasih kepada Pemimpin PT. Kresna Reksa Finance di kota Makassar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
7. Terima kasih untuk orang terhebat di dunia Ayahanda Maaf Turu S.Pd dan Ibunda tercinta St. Aminah serta saudara-saudari dikampung yang tak pernah surut kasih sayangnya.
8. Untuk teman-teman tersayang, teman satu atap, teman kelas manajemen 12_2014, saudara tak sedarah, sahabat di luar dunia kampus, teman-teman dari kampus luar dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Terima kasih kepada sahabat baikku yang selalu memberi bantuan dan dukungan serta masukannya selama proses penyusunan dan juga teman-teman grup Andalan.

Makassar, 03 Juli, 2019

AL HABSY

ABSTRAK

AL HABSY. 2019. Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Pt. Kresna Reksa Finance di kota Makassar, skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing Dr.Buyung Romadhoni, SE, M.Si, dan Pembimbing II Faidhul Azhiem SE. MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance di Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan pt. Kresna reksa finance di makassar. Dengan memilih karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik observasi non-partisipan dan kuesioner. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 25,277 > F_{tabel} = 2,86$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap terhadap variabel produktivitas karyawan. Hasil perhitungan Uji t di mana variabel kompensasi memperoleh hasil $T_{hitung} 3,350$ atau yang paling tinggi di antara variabel – variabel lainnya dengan nilai sig sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat kita katakan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kata Kunci : kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, produktivitas.

ABSTRACT

AL HABSY. 2019. Analysis of factors that affect the productivity of employees at Pt. Kresna Reksa Finance in the city of Makassar, thesis program management Studies Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Dr. Buyung Romadhoni, SE, M.Si, and mentor II Faidhul Azhiem SE. MM.

This research aims to determine the most influential factors on the productivity of employee work at PT. Kresna Reksa Finance in Makassar. The type of research used in this research is quantitative descriptive research. The research was conducted on PT. Kresna Mutual Finance Company in Makassar. By selecting employees as research samples. The data collection techniques used in this study are non-participant observation techniques and questionnaires. Testing the influence of free variables in conjunction with the variables in their own is done using Test F. Statistical calculation results show the value of $F_{count} = 25.277 > F_{table} = 2.86$ and significance of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the variable of compensation, training and education, the working environment, Bersama-sama against the employee's productivity variables. The result of test T calculation in which the compensation variable obtains the result of $T_{hitung} 3.350$ or the highest among the variables – the other variables with a sig value of 0.002 which is much smaller than 0.05 so this can we say that the variable Compensation is the most dominant variable affecting employee productivity.

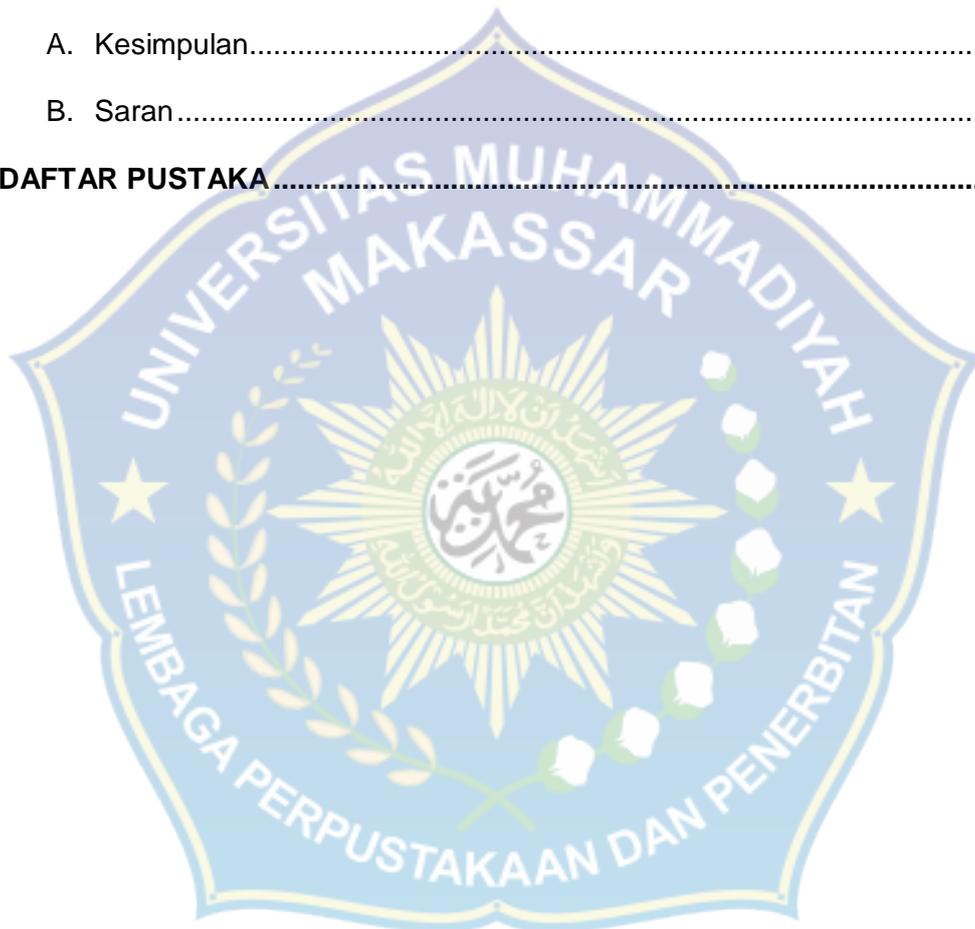
Keywords: compensation, education and training, work environment, productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRAC	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teoritis.....	6
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
2. Pengertian Produktivitas	7
3. Indikator Produktivitas.....	10

4. Proses Perbaikan Produktivitas.....	11
5. Faktor Produktivitas	15
B. Tinjauan Empiris	29
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian Dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Jenis Dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Populasi Dan Sampel Penelitian	36
G. Metode Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
1. Sejarah Perusahaan	41
2. Struktur Organisasi	42
3. Visi Dan Misi Perusahaan.....	42
B. Hasil penelitian.....	43
1. Karakteristik Responden.....	43
2. Penentuan Range	47
3. Deskripsi Variabel Independent Dan Penentuan Skor(X).....	47
4. Deskripsi Variabel Dependent Dan Penentuan Skor(Y)	50
5. Uji Kualitas Data.....	50

6. Analisis Regresi Linear Berganda	52
7. Uji Simultan (Uji F)	54
8. Uji Persial (Uji t)	55
C. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Dan Pendidikan.....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.11 Hasil Hitung Regresi Berganda.....	53
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji F	55
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner	65
Tabulasi.....	69
Hasil Pengujian Spss	71
R Tabel.....	75
F Tabel	76
T Tabel	77
Surat Balasan Perusahaan.....	78
Riwayat Hidup.....	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kebutuhan masyarakat mengikuti arus perkembangan zaman baik untuk pendidikan, modal usaha, dan kebutuhan lain yang membutuhkan biaya sehingga mendorong para pengusaha menciptakan inovasi usaha guna membantu memenuhi kebutuhannya.

Seiring dengan perkembangan teknologi berkembang pula kebutuhan hidup yang semakin meningkat sehingga mengakibatkan semakin banyak pula lembaga pembiayaan baik itu bank maupun lembaga pembiayaan bukan bank yang mana lembaga pembiayaan tersebut menjadi tujuan dari masyarakat untuk memenuhi kebutuhan khususnya pembiayaan, baik itu pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana maupun barang modal.

Lembaga pembiayaan merupakan lembaga keuangan yang sama dengan lembaga perbankan, namun dilihat dari istilah dan penekanan usahanya antara lembaga pembiayaan dan lembaga keuangan berbeda. Lembaga pembiayaan ini kegiatan usahanya lebih menekankan pada fungsi pembiayaan, yaitu dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat.

Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pembiayaan salah satunya adalah PT. Kresna Reksa Finance yang telah berdiri sejak tahun 1994 di Surabaya dan mulai beroperasi pada tahun 1995. Perusahaan ini kini telah banyak membuka cabang di seluruh wilayah Indonesia salah satunya di wilayah Makassar yang telah didirikan sebanyak 3 cabang yang dimana setiap cabangnya memiliki 3 sampai 4 posko. PT. Kresna Reksa Finance

tentunya memiliki beberapa saingan bisnis yaitu Smart Finance, WOM Finance, BIMA Finance, Permata Finance, BAF Finance, MAF Finance, BFI ,NSS Finance ,BESS Finance, ACC Finance, BCA Finance, DLL.

Persaingan yang ketat tentunya membuat perusahaan harus meningkatkan kualitas dan pelayanannya, salah satu caranya yaitu meningkatkan produktivitas (kinerja) karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala dia dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula, artinya mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerjanya dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas secara teori mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, sedangkan produktivitas dalam definisi kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. (Klingner dan Nanbaldian) dalam (Gomes F,C 2003:160). Produktivitas kerja karyawan dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor pelatihan dan pendidikan, faktor lingkungan kerja, faktor pengawasan kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab. Sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal. Faktor lingkungan agar para karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam kegiatan usahanya PT. Kresna Reksa Finance harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Kresna Reksa Finance, Bambang menyatakan bahwa PT. Kresna Reksa Finance sering mengalami permasalahan yaitu tidak tercapainya target yang ditentukan. Hal ini di akibatkan produktivitas karyawan yang mengalami penurunan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada PT Kresna Reksa Finance di Makassar”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance?
3. Apakah pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance?
4. Ketiga variabel tersebut Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.
2. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.
3. Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.
4. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kresna Reksa Finance.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

a. Akadimis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan untuk pihak-pihak yang ingin mempelajari kinerja karyawan dan bermanfaat sebagai bahan perbandingan.

b. Bagi Penulis

Untuk menambahkan wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh penulis selama menjalani perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah dapat menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memahami dampak dari motivasi dan disiplin kerja terhadap hasil produksi dan bahan pertimbangan bagi perkembangan perusahaan terutama dalam produktivitasnya.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi untuk terus mengembangkan produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TEORI

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni Sumber daya manusia (*human resource*) dan Sumber daya non-manusia (*non human resource*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Beberapa ahli telah merumuskan arti dari sumber daya manusia (SDM) diantaranya sebagai berikut:

- a. T. Hani Handoko (2001: 4) dalam (M. Nasar Almasri 2016:4)
Menurut T. Hani Handoko (2001: 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi.
- b. Malayu Hasibuan (2003: 21) dalam (M. Nasar Almasri 2016:4)
Menurut Malayu Hasibuan (2003: 21), "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan".

c. Gomes fc (2003: 1)

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

2. Pengertian Produktivitas

Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Belcher (1987:3) dalam Wibowo (2016:93).

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari

jumlah masukan yang sama, atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, atau produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perlu organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembang program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktivitas apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.

Efektivitas berkenaan dengan tujuan. Sementara itu efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Perusahaan bisnis dikatakan efektif jika mencapai tujuan penjualan dan pangsa pasar, tetapi produktivitas juga tergantung pada mencapai tujuan tersebut secara efisien. Ukuran efisien organisasi adalah

return on investment, keuntungan per rupiah dari penjualan, dan hasil produksi per jam dari pekerja.

Deskripsi lain tentang produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Seperti rasio lainnya dapat diperbaiki dengan meningkat keluaran, menurunkan masukan atau keduanya.

Vincent Ohmachanu dan Joel Ross (wibowo 2016:95) menyatakan bahwa perbaikan harus difokuskan pada teknologi dan peralatan Kapital untuk menekan masukan biaya tenaga kerja sambil menggunakan teknik *engineering* industri untuk memperbaiki keluaran.

Observasi menunjukkan bahwa kedua pendekatan tersebut masih cocok, tetapi kecenderungan saat ini diarahkan pada penggunaan yang lebih baik dari potensi yang tersedia melalui sumber daya manusia. Dalam semua tindakan dan teknik untuk memperbaiki produktivitas tergantung pada manajemen perilaku organisasi. Akhirnya, sampai pada premis dasar bahwa interaksi antara pemimpin dan pengikut merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi.

Pakar lain mendeskripsikan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan: merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.

3. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno Edy (2014:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan

dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

4. Proses Perbaikan Produktivitas

Setiap organisasi pada umumnya ingin memperbaiki kinerjanya dengan cara melakukan perbaikan produktivitas, namun usaha tersebut tidak selalu berhasil. (Belcher 1987:14) dalam (wibowo 2016:104) mengungkapkan adanya kesukaran dalam pelaksanaan perbaikan produktivitas karena hal-hal berikut:

a. Perintah dari Manajemen Puncak

Eksekutif senior perusahaan atau unit organisasi sering memanggil bersama-sama bawahannya dan mengumumkan bahwa

diperlukan perbaikan produktivitas. Pada umumnya hasilnya adalah terjadi perebutan oleh bawahan untuk mencapai keuntungan secara cepat, tetapi hasilnya akhirnya adalah terjadinya usaha yang tidak terkoordinasi, tidak sistematis dan diinformasikan dengan kurang tepat sehingga manfaat atau keuntungan akan bersifat sporadis dan tidak berkelanjutan.

b. Definisi dan Rasional Tidak Jelas

Kebanyakan pekerjaan berada dalam tipe organisasi yang kurang memahami produktivitas dan implikasinya. Perbaikan produktivitas bagi mereka hanya sekadar berarti kerja lebih keras. Pekerja kurang memahami bahwa terdapat perbedaan antara bekerja keras dengan produktivitas.

Perusahaan dan manajernya sering terlihat sebagai satu-satunya yang memperoleh manfaat dari perbaikan produktivitas dan tidak ada hubungannya dengan pekerja. Apabila persepsi ini muncul, tidak mungkin mendapatkan kerjasama dan dukungan dari pekerja dalam usaha perbaikan produktivitas

c. Komitmen dari Atas Rendah

Senior eksekutif sering cepat memuji manfaat perbaikan produktivitas dan menyatakan dukungannya atas usaha perbaikan produktivitas, tetapi tindakannya sering mengingkari kata-katanya.

Mereka tidak melihat dalam usaha secara pribadi. Mereka tidak memberikan sumber daya untuk mendukungnya dan mereka gagal memodifikasi sistem manajemen yang telah ada untuk mendukung

dan memperkuat perbaikan produktivitas berdasar apa yang telah berjalan. Hasilnya adalah bisnis seperti biasa.

d. Perangkap Pengangkatan Koordinator

Koordinasi yang sungguh-sungguh merupakan elemen penting dalam proses manajemen produktivitas. Keputusan yang kurang dipahami dapat sangat merugikan. Eksekutif sering tidak memosisikan orang dengan tepat dan gagal memberikan sumber daya yang cukup untuk mendukung usaha ini. Individu terpilih sering mempunyai sedikit pengaruh terhadap sisa organisasi dan tidak dapat membawahkan perubahan. Penempatan yang tidak tepat dan pemilihan koordinator memberikan tanda yang sangat negatif pada organisasi dan menganjurkan bahwa produktivitas sebenarnya tidak sepeenting seperti diindikasikan.

e. Kegagalan Mengukur Kesiapan Organisasi

Perusahaan sering melakukan usaha perbaikan produktivitas secara penuh tanpa pertimbangan kesiapan untuk melakukannya. Sejumlah pertanyaan penting tidak ditanyakan. Misalnya, apakah hubungan dengan pekerja atau serikat pekerja sangat dirasakan sehingga menghadapi resistensi? Apakah kepedulian organisasi atas produktivitas sangat rendah sehingga pekerja salah memahami maksud dan rasional dari usaha? Apakah gaya manajemen organisasi terlalu otokratis sehingga manajer dan supervisor tidak dapat secara efektif melibatkan pekerja? Mungkin terdapat sejumlah

hambatan organisasional, yang apabila tidak ditangani sebagai pembuka usaha perbaikan, akhirnya akan memastikan kegagalan.

f. Pengukuran Menggantung

Sementara itu, pengukuran produktivitas merupakan elemen penguatan yang penting dari proses manajemen produktivitas, yang sering menjadi persyaratan dan akhir dalam dirinya sendiri. Sejumlah dorongan organisasi menyebabkan perilaku kontra produktif. Sering dikatakan bahwa tidak ada gunanya mengusahakan perbaikan produktivitas apabila tidak dapat mengukurnya.

g. Ketidak Jelasan Tanggung Jawab dan Akuntabilitas Rendah

Ketika manajer ditanya tentang siapa yang bertanggung jawab atas perbaikan produktivitas, mereka menjawab bahwa semua bertanggung jawab. Tidak ada manajer yang menganjurkan bahwa ia tidak bertanggung jawab atas produktivitas; bahwa produktivitas adalah mendua dan dinyatakan secara tidak langsung. Kenyataannya manajer menggunakan sedikit waktu untuk produktivitas atau dalam mengembangkan lingkungan dimana bawahan memberikan kontribusi secara signifikan pada perbaikan produktivitas. Sampai tanggung jawab dinyatakan secara eksplisit dan tidak mendua, perbaikan produktivitas tidak dapat menjadi pendorong bagi organisasi.

h. Menyenangkan dengan Teknik

Terdapat banyak sekali tehnik yang dirancang untuk menjalankan perbaikan produktivitas, yaitu quality circles, value analysis, sistem

saran, pengukuran kerja, otomasi kantor. Organisasi cenderung menjadi terpicat oleh teknik. Urutan kejadian dapat diprediksi. Pendekatan tertentu dimulai dengan menyukai tekanan, cerita tentang keberhasilan, dan manajer dimanapun segera mengimplementasikan teknik tersebut dalam organisasi. Sedikit pemikiran diberikan apakah teknik tertentu merupakan yang paling efektif, dengan lingkungan dan situasi organisasi tertentu.

5. Faktor Produktivitas

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut:

a. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja yang baik dan produktivitas kerjanya baik. Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerja yang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002 : 224)

Berdasarkan defenisi yang telah dikatakan, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan kepemimpinan yang efektif harus ditunjang dengan pimpinan yang baik dalam setiap keadaan/situasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organiasai dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Menurut Umar 2001:31 yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dangan orang. Tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya.

2) Kemampuan untuk bisa Perceptive

Perceptive (Persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengenal tujuan perusahaannya dengan baik sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu

mencapai tujuan tersebut. Disinilah ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka, juga sebagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi intropektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan "*Perceptive*".

3) Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan dengan satu sama lainnya.

4) Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional dan personal. Obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan yang lain. Obyektifitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

5) Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

b. Faktor Kompensasi

Kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis (1996:379) dalam (Wibowo 2016:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Werther dan Davis, 1996:408) dalam (Wibowo 2016: 290).

Jenis-jenis kompensasi :

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontraprestasi atas pengorbanan pekerja. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah

diserahkan. Sementara itu gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.

2) Insentif

Diantara bentuk-bentuk komponen pengupahan yang ada, insentif memiliki sifat yang agak berbeda, dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan. Jika upah adalah kompensasi dari pengusaha terhadap hasil kerja atau janji kerja yang diberikan kepada karyawan maka insentif dapat disebut pemberian pengusaha dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi dari karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa upah insentiflah yang menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan produktifitas kerja.

3) Jaminan sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya, misalnya si karyawan mendapat kecelakaan dan lain sebagainya. Jaminan sosial terbagi atas beberapa komponen-komponen antara lain:

- a) Tunjangan sakit
- b) Santunan cacat
- c) Santunan kematian

- d) Tunjangan hari tua
- e) Pesangon, uang jasa dan ganti rugi.

4) Kesejahteraan karyawan

Tidak jauh beda dengan jaminan sosial, tunjangan kesejahteraan merupakan tanggung jawab sosial pihak perusahaan. Tunjangan perusahaan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga.

5) Keuntungan dan bonus

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari karyawannya dan sudah sewajarnya jika karyawan ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan

c. Pelatihan dan Pendidikan

Pelatihan dan pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Agar memperoleh kehidupan yang bahagia dan apa yang dilakukannya dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, Negara dan agamanya hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas. Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. (kaswan, 2011:4)

Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Menurut instruksi presiden Nomor 15 tahun 1974, yang disebut latihan adalah Bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan hal yang praktis yang menyangkut keterampilan kerja.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan (Nitisemito, 2002:86) antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan :

1) Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

2) Sistem ceramah

Dengan sistem ini seseorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan dengan sejumlah pengikut. Pada umumnya sistem ini adalah terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

3) Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan.

4) Sistem latihan praktek

Dengan sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya.

5) Sistem kombinasi

Merupakan sistem kombinasi dari sistem yang ada.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Kegiatan latihan tidak saja bermanfaat bagi

karyawan baru, melainkan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas oleh adanya program ini paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara yang paling efektif dan efisien dari pelaksanaan kerjanya.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas karena dengan yang sehat suatu pekerjaan akan dapat mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan. Begitu pula sebaliknya dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula.

Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial- kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2002: 142).

Menurut Sedarmayanti (2009:1), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, Ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134). Berdasarkan definisi di atas maka beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain (Edwin B. Flippo, 2004:76) yaitu:

1) Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

2) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam kontruksi gudang. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai,

sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

3) Musik

Musik yang mengalun dapat mempengaruhi suasana kejiwaan yakni dapat menimbulkan suasana kegembiraan apalagi pada waktu istirahat sehingga dapat pula diharapkan mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja untuk bekerja kembali.

4) Bau

Bau merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas para pekerja dimana jika lingkungan kerja yang terlalu bau akan dapat menimbulkan perasaan bosan terhadap diri para pekerja sehingga akan mempengaruhi terhadap apa hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

5) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

6) Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil. Penggunaan alat untuk

keselamatan kerja merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibat keteledoran dalam bekerja.

7) Kebisingan

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

8) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan karyawan. Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung

dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan memberikan imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang kurang baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

e. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja dilakukan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan menghindarkan dari karyawan melalaikan tugas. Sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Pengawasan kerja terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya pengawasan kerja ini adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan

berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana.(Manullang, 2000:172). Dalam hal ini agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain:

- 1) Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mendidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- 3) Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
- 4) Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan. (Soewarno, 1996:143) Dengan demikian jelas bahwa pengawasan kerja akan dapat menimbulkan pengaruh dalam setiap pekerjaan dan meningkatkan produktivitas, setiap atasan harus bisa akan selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, yaitu suatu suasana yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

B. TINJAUAN EMPIRIS

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya membahas tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut :

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

NO.	Nama / Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dwi Tanto, Sri Murni Dewi, Sugeng P. Budio (2012) / Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang sebesar 42,4%, dan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam model.
2	Daswati (2009) / Pengembangan Kepribadian Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	Kualitatif	Untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang diperlukan pengembangan kepribadian, melakukan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karier agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

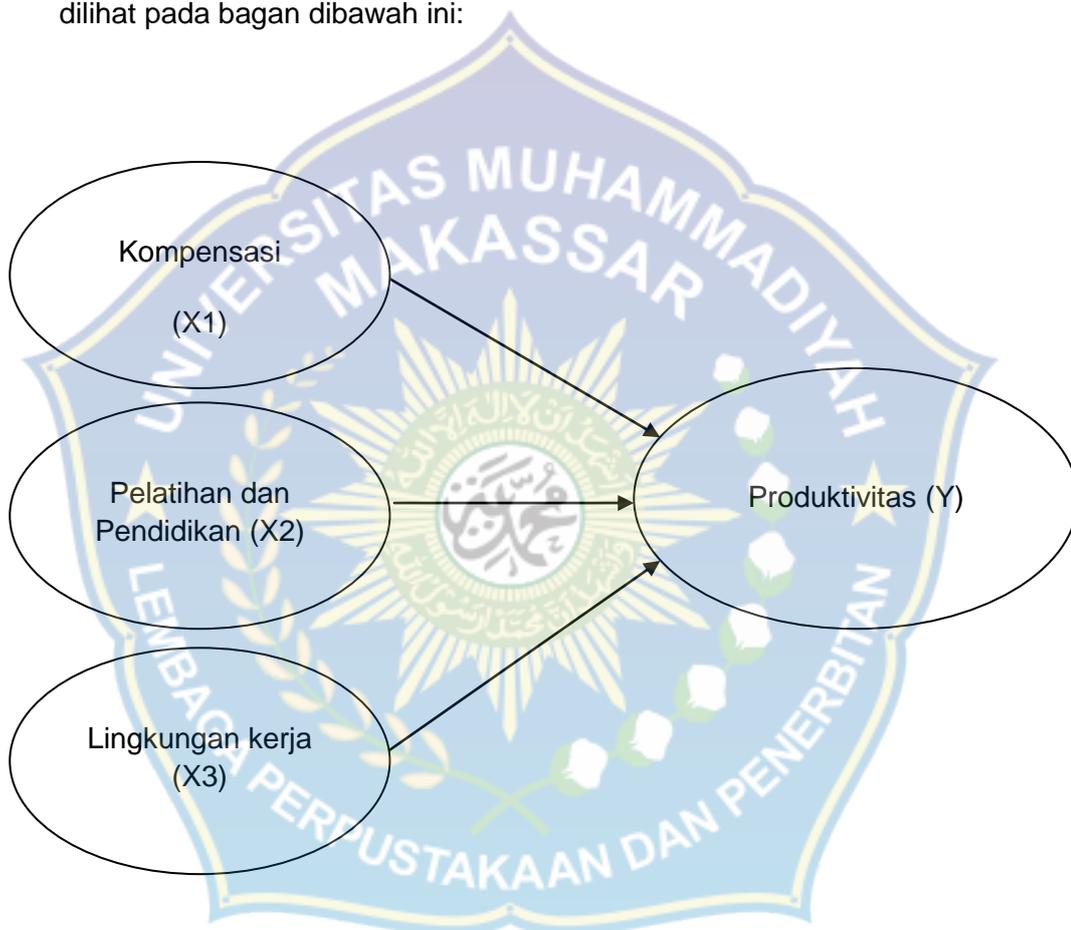
NO.	Nama/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Baharuddin Latief (2012) / Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar	Regresi Linear Berganda	Kedua variabel, yakni: faktor Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo di Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan
4	Tarida Marlin S. Manurung Budi Harni (2008) / Kajian Motiivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan	Regresi dan Kolerasi Linear Berganda	Motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau terdapat nilai yang signifikan sebesar 0,982 terhadap produktivitas karyawan, begitupun dengan hukuman kerja yang mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja sebesar 0,968.

NO.	Nama/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Mardjan Dunggio (2013) / Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	Regresi Linear Berganda	secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja.

Sumber : jurnal penelitian (2008 s/d 2012)

C. KERANGKA PIKIR

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Berdasarkan pengertian tersebut maka ada 3 faktor yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan pada pt. Kresna reksa finance di makassar. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada bagan dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka pikir Faktor Produktivitas Karyawan

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang diambil penulis yaitu:

1. Diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.
2. Diduga pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.
4. Diduga variabel kompensasi adalah variabel yang paling berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berasal dari instansi terkait pada PT. Kresna Reksa Finance Cabang Toddopuli.

B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi pada penelitian yaitu dilaksanakan pada Pt. Kresna Reksa Finance Cabang Toddopuli, jalan toddopuli raya timur komp. Villa surya mas blok A2/31, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Waktu penelitian pada 21 November 2018 sampai 21 Januari 2019 dengan jangka waktu 2 bulan.

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kompensasi

kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

2. Pendidikan dan Pelatihan

pendidikan ialah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan ahlak sehingga secara perlahan bias mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi. Agar memperoleh kehidupan yang bahagia dan apa yang dilakukannya dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, Negara dan

agamanya hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas.

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial- kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

D. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu data berupa angka, laporan keuangan, jumlah penjualan, harga dan biaya-biaya lainnya.

2. Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari reponden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data tersebut biasa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan.

Data sekunder adalah data penelitian yang berasal dari sumber kedua yang diperoleh dari jurnal, buku-buku, brosur, dan artikel yang didapat dari website atau diperoleh dari catatan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik observasi non-partisipan, digunakan untuk mendapatkan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dilapangan.
2. Teknik kuesioner, digunakan untuk mendapatkan data dengan melakukan distribusi kuesioner kepada responden.

F. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Pt. Kresna Reksa Finance.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah populasi dibawah 30 orang atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Kresna Reksa Finance.

G. METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan adalah Metode Statistik Inferensial, Dalam analisis tersebut memberikan cara bagaimana menarik kesimpulan mengenai ciri-ciri populasi tertentu berdasarkan hasil dari analisis serangkaian sampel yang diambil dari populasi.

1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

- 1) jika r hitung positif dan r hitung $>$ r table maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- 2) jika r hitung negative dan r hitung $<$ r table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitan tersebut handal atau reliable.

2. Uji regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh bauran pemasaran terhadap penjualan. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2015:277), yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan (Variabel dependen/terikat)

X1 = Kompensasi(variabel independen/bebas)

X2 = Pelatihan dan Pendidikan (Variabel Independen/bebas)

X3 =Lingkungan Kerja(Variabel Independen/bebas)

a = Konstanta

b1 – b3 = Koefisien regresi

e = Standard error

3. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

4. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variable bebas secara parsial terhadap variable terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variable bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variable terikat. Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Perusahaan

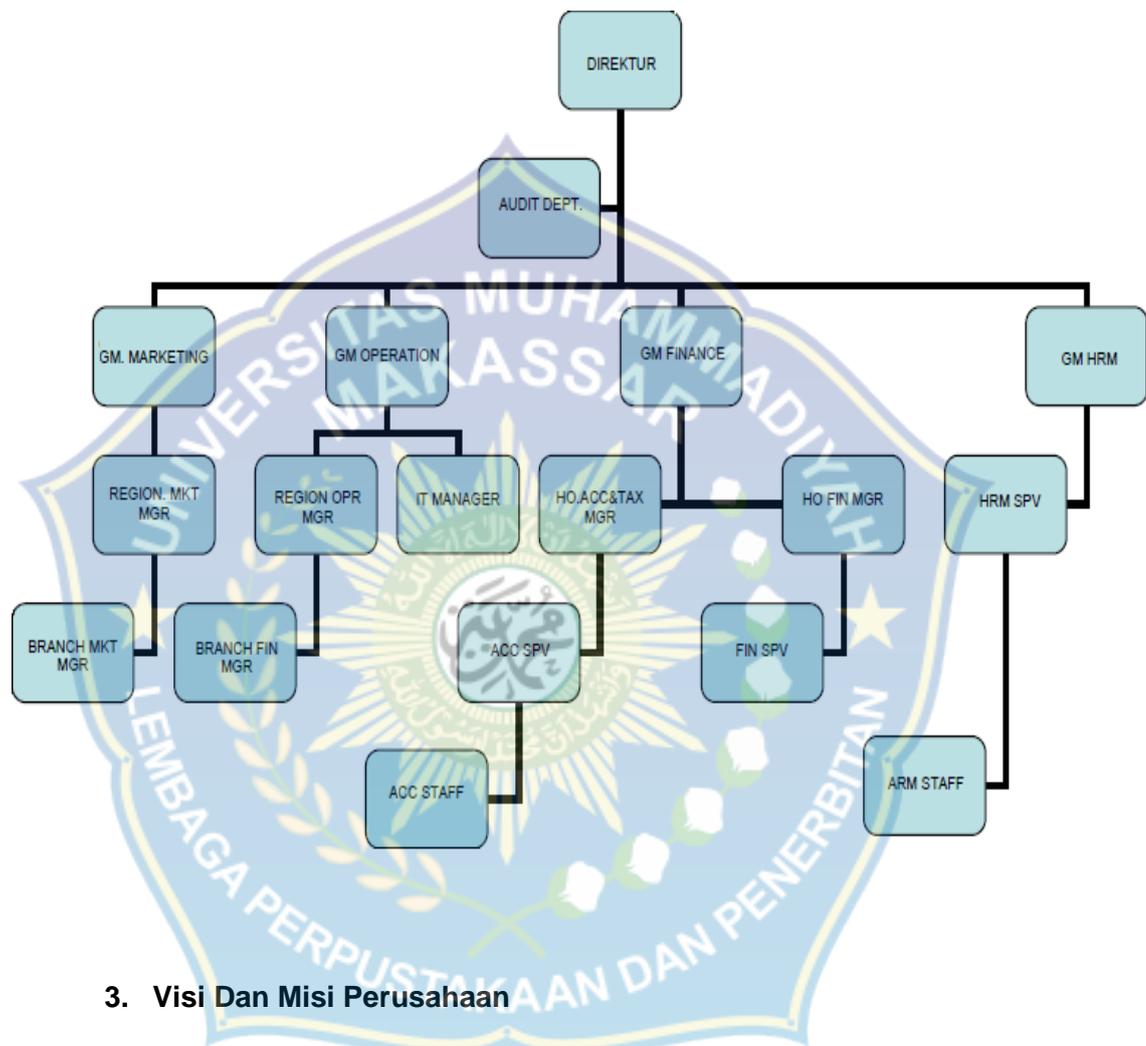
Kresna Reksa Finance (KRF) merupakan anggota dari Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI). KRF didirikan pada tahun 1994 di Surabaya dan mulai beroperasi pada tahun 1995. Pada tahun 2000 telah terjadi perubahan kepemilikan saham perusahaan dan pemilik baru mulai memfokuskan operasi perusahaan pada bidang jasa pembiayaan konsumen khususnya sepeda motor second. Pada tahun 2006 PT. Kresna Reksa Finance menambah bidangnya yakni dana tunai dengan proses kredit multiguna.

Sampai dengan bulan november 2018 ini KRF memiliki 220 Kantor Jaringan terdiri dari 10 kantor wilayah, 38 kantor Cabang, 137 Kantor Posko dan 21 Kantor Pos Sales, 11 kantor div mobil dan 3 kantor div sertifikat yang tersebar di beberapa daerah yaitu:

- a. Jabodetabek
- b. Jawa Barat
- c. Jawa Tengah
- d. Jawa Timur
- e. Kalimantan
- f. Sulawesi

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur organisasi



3. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi :

- 1) Menjadi perusahaan pembiayaan yang memiliki kualifikasi asset dalam kelompok, perusahaan pembiayaan besar dan memiliki kualitas portofolio yang bagus
- 2) Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik

b. Misi :

- 1) Berkontribusi positif dipasar pembiayaan di indonesia dan turut serta dalam meningkatkan perekonomian nasional
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi
- 3) Sebagai mitra usaha terbaik bagi stakeholder dan turut serta dalam peningkatan taraf hidup masyarakat
- 4) Mengutamakan kepuasan konsumen dan mitra kerja lainnya
- 5) Pengembangan dan perluasan jaringan usaha, terutama didaerah potensial
- 6) Mengoptimalkan kinerja perusahaan

B. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 37 orang responden yang menjadi sampel yakni semua karyawan PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli secara keseluruhan. Dari 37 eksamplar kuesioner yang disebarkan kepada responden maka semua responden telah mengembalikan kuesioner dan semuanya mengisi kuesioner dengan benar dan sesuai dengan petunjuk dalam pengisian kuesioner.

Kemudian dalam penelitian ini, maka karakteristik responden dapat dikelompokkan menurut, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jabatan.

1). Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan umur.

Umur	Responden	Persentase %
< 25 Tahun	16	43%
26 – 30 Tahun	7	19%
31 -40 Tahun	7	19%
41 – 50 Tahun	5	14%
>. 50 Tahun	2	5%
Total	37	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui dari 37 responden terlihat bahwa rata-rata umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara <25 tahun yakni berkisar 16 orang, disusul oleh responden yang berumur antara 26-30 dan 31-40 yang berkisar sebanyak 7 orang. Berdasarkan data tersebut, nampak bahwa karyawan PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli berumur antara < 25 tahun.

2). Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
Laki – Laki	22	59%
Perempuan	15	41%
Total	37	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui dari 37 responden terlihat bahwa 22 responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 15 responden berjenis kelamin wanita. Dari data tersebut terlihat bahwa karyawan PT. Kresna rekha finance yang paling banyak jenis kelamin laki-laki.

3). Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3**Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Pendidikan	Responden	Persentase
SMA/Sederajat	14	38%
D3	13	35%
S1	10	27%
Total	37	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui dari 37 responden terlihat bahwa 14 responden berpendidikan SMA/Sederajat, disusul oleh

13 responden yang berpendidikan D3 dan 10 responden yang berpendidikan S1. Berdasarkan data tersebut, nampak bahwa karyawan PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli yang paling banyak berpendidikan SMA/Sederajat.

4). Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Respondent	Persentase
BMM	1	3%
BFM	1	3%
HRD	1	3%
Kaposko	3	8%
Admin	10	27%
Customer Service	3	8%
Kolektor	4	11%
Account Officer	14	38%
Total	37	100%

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui dari 37 responden terlihat bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai BMM, BFM dan HRD berkisar 1 orang, responden yang memiliki jabatan sebagai Kaposko dan *Customer Service* berkisar sebanyak 3 orang, responden yang memiliki jabatan sebagai Admin sebanyak 10 orang, responden yang memiliki jabatan sebagai Kolektor sebanyak 4 orang dan responden yang memiliki jabatan sebagai

Account Officer sebanyak 14 orang . Berdasarkan data tersebut, nampak bahwa karyawan PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli yang paling banyak berada pada jabatan *Account Officer*.

2. Penentuan *Range*

Survei ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, maka:

$$range = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{range\ skor}$$

Skor tertinggi: $37 \times 5 = 185$

Skor terendah: $37 \times 1 = 37$

Sehingga *range* untuk hasil survey, yaitu:

$$\frac{185 - 37}{5} = 29,6$$

Range skor:

$37 - 66,6 =$ Sangat rendah

$66,6 - 96,2 =$ Rendah

$96,2 - 125,8 =$ Cukup

$125,8 - 155,4 =$ Tinggi

$155,4 - 185 =$ Sangat tinggi

3. Deskripsi Variabel Independent Dan Perhitungan Skor (X)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor yang terdiri dari beberapa variabel yaitu

kompensasi , lingkungan kerja ,pelatihan dan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden terhadap Variabel kompensasi

Variabel	No	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS5	S4	N3	TS2	STS1	
KOMPENSASI (X1)	1	7	27	3	0	0	152
	2	8	27	2	0	0	154
	3	8	28	1	0	0	155
RATA-RATA							153,7

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi berada pada range keempat, yaitu tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner berkaitan dengan variabel kompensasi.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Variabel pelatihan dan pendidikan

Variabel	No	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS5	S4	N3	TS2	STS1	
PELATIHAN DAN PENDIDIKAN (X2)	1	15	21	1	0	0	162
	2	16	22	0	0	0	168
	3	10	25	2	0	0	156
RATA-RATA							162

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan dan pendidikan berada pada range ke-lima, yaitu sangat tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner berkaitan dengan variabel pelatihan dan pendidikan.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden terhadap Variabel lingkungan kerja

VARIABEL	NO	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		S S 5	S 4	N 3	TS 2	ST S 1	
LINGKUNGAN KERJA (X3)	1	13	22	2	0	0	159
	2	11	25	1	0	0	158
	3	12	23	2	0	0	158
RATA-RATA							158,3

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada range ke-lima, yaitu sangat tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner berkaitan dengan variabel lingkungan kerja.

4. Deskripsi Variabel Dependent Dan Perhitungan skor (Y)

Tabel 4.8

Tanggapan Responden terhadap Variabel produktivitas karyawan

Variabel	No	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)	1	9	25	3	0	0	154
	2	13	23	1	0	0	160
	3	14	22	1	0	0	161
RATA-RATA							158,3

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah (2019)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel produktivitas karyawan berada pada range ke-lima, yaitu sangat tinggi. Hal ini berarti responden setuju dengan pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner berkaitan dengan variabel produktivitas karyawan.

5. Uji Kualitas Data

1). Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi dari pengukurannya. Alat yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi produk moment antara variabel dengan itemnya. Hasil pengujian dijelaskan tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilai sig	Keterangan
x1	x1.1	0,324	0,717	0,000	<i>Valid</i>
	x1.2	0,324	0,687	0,000	<i>Valid</i>
	x1.3	0,324	0,595	0,000	<i>Valid</i>
x2	x2.1	0,324	0,629	0,000	<i>Valid</i>
	x2.2	0,324	0,459	0,004	<i>Valid</i>
	x2.3	0,324	0,749	0,000	<i>Valid</i>
x3	x3.1	0,324	0,479	0,003	<i>Valid</i>
	x3.2	0,324	0,467	0,004	<i>Valid</i>
	x3.3	0,324	0,531	0,001	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 22.

Hasil uji validitas dengan membandingkan antara nilai Rhitung dan Rtabel (yang diperoleh dari nilai Rtabel standar), yang menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Hal ini berarti bahwa semua nilai probabilitas (*sig*) dibawah 5% (0.05) sehingga semua item pertanyaan adalah *valid*.

2). Uji *Reliabilitas*

Uji realibilitas ini digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dalam hal ini kuesioner menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha di atas 0,324 atau lebih. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's <i>Alpa</i>	Keterangan
Kompensasi	X ₁	0,380	<i>Reliabel</i>
pelatihan dan pendidikan	X ₂	0,181	<i>Tidak Reliabel</i>
lingkungan kerja	X ₃	0,469	<i>Reliabel</i>
produktivitas karyawan	Y	0,346	<i>Reliabel</i>

Sumber: Output SPSS 22. 2019

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai reliability konstruk untuk masing-masing variabel yakni Kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas karyawan. lebih besar dari 0,324 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur masing-masing variabel dapat diandalkan atau dipercaya. Sedangkan pelatihan dan pendidikan tidak reliabel.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pendidikan terhadap variabel dependen produktivitas karyawan Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22. Adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,775	1,539		,504	,618
x1	,517	,154	,479	3,350	,002
x2	,241	,133	,219	1,818	,078
x3	,197	,069	,341	2,850	,007

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized coefficient* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=0,775 + 0,517X_1 + 0,241 X_2+ 0,197X_3$$

- 1). Konstanta (Y) sebesar 0,775 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel independn Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2). Variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (x1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3). Variabel pelatihan dan pendidikan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,241, Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan

pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

- 4). Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,197, Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dalam penelitian ini menggunakan uji Anova, uji ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas (Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau angka signifikan kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau angka signifikan kurang dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil selengkapnya perhitungan Uji F dapat disajikan melalui table berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,587	3	9,529	25,277	,000 ^b
	Residual	12,440	33	,377		
	Total	41,027	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan Uji F.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 25,277 > F_{tabel} = 2,86$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap terhadap variabel produktivitas karyawan.

8. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing atau secara parsial variabel independen (Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Sementara secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,775	1,539		,504	,618
	x1	,517	,154	,479	3,350	,002
	x2	,241	,133	,219	1,818	,078
	x3	,197	,069	,341	2,850	,007

a. Dependent Variable: y

Pengaruh dari masing-masing variabel Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (*probabilitas*).

1). Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi variabel kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,517 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 nilai signifikansi tersebut berada dibawah taraf 5%, selain itu memiliki nilai T_{hitung} (3,350) > T_{tabel} (1,687), maka kompensasi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli.

2). Pengaruh Antara Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi variabel pelatihan dan pendidikan dengan koefisien regresi sebesar 0,241 dengan tingkat signifikansi 0,078. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada dibawah taraf 5%, serta memiliki nilai $T_{hitung} (1,818) > T_{tabel} (1,687)$ maka dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli.

3). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,197 dengan tingkat signifikansi 0,007. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada dibawah taraf 5%, serta memiliki nilai $T_{hitung} (2,850) > T_{tabel} (1,687)$ maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli.

Dari hasil yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa variable independen (X) memiliki pengaruh positif dengan tingkat signifikan masing–masing terhadap variabel dependen (Y).Nilai

koefisien regresi ke-tiga variable independen maka nilai variabel kompensasi (3,350) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai variabel lainnya.

C. PEMBAHASAN

pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan menyatakan bahwa “Diduga variabel kompensasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Makassar Cabang Toddopuli” dapat diterima karena dari hasil analisis data yang karena dari hasil perhitungan Uji t di mana variabel kompensasi memperoleh hasil T_{hitung} 3,350 atau yang paling tinggi di antara variabel – variabel lainnya dengan nilai sig sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat kita katakan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan secara simultan diketahui bahwa Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 25,277 > F_{tabel} = 2,86$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variable Kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja, berpengaruh secara bersama–sama terhadap terhadap variabel produktivitas karyawan. Sedangkan secara persial kompensasi paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di mana variabel kompensasi memperoleh hasil T_{hitung} 3,350 lebih besar daripada T_{tabel} (1,687) sedangkan pelatihan dan pendidikan hanya memperoleh hasil T_{hitung} 1,818 dan lingkungan kerja memiliki nilai T_{hitung} 2,850.

Pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari hasil jurnal Baharuddin Latief didapat bahwa secara simultan faktor Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja sedangkan secara parsial faktor kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi variabel yang meliputi kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Makassar. Berdasarkan hasil penelitian pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Kresna Reksa Finance kompensasi dengan nilai $T_{hitung} (3,350) > T_{tabel} (1,687)$.
2. Pelatihan dan pendidikan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Kresna Reksa Finance dengan nilai $T_{hitung} (1,818) > T_{tabel} (1,687)$.
3. Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Kresna Reksa Finance dengan nilai $T_{hitung} (2,850) > T_{tabel} (1,687)$.
4. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance dengan nilai variabel (3,350) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai variabel lainnya.

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel kompensasi yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Makassar terbukti dan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan Komisaris Perusahaan harus berupaya membuat adanya penyesuaian pemberian kompensasi secara teratur. contoh menambah gaji atau insentif baik berupa uang atau barang.
2. Direksi perusahaan harus mampu menyesuaikan peningkatan produktivitas karyawan dengan cara mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai pelatihan dan pendidikan serta lingkungan kerja yang sesuai dan berkesinambungan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Yori. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai Di Kota Bukittinggi.*Bogor.
- Alex S, Niitsemto. 2002. *Manajemen personalia*. Edisi Keempat. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Almasri, M.N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19: Yogyakarta.
- Daswati. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jurnal Academica*.Vol .1.
- Dunggio, Marjan. 2013. *Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Jasa raharja (persero) cabang sulawesi utara. Jurnal Emba*. Vol.1.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi Ketujuh. Terjemahan Alponso S, Erlangga: Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group: Jakarta.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cv. Andi Offset: Yogyakarta.
- Handayaniingrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- Husein, Umar. 2001. *Metode Penelitian Dan Aplikasi Dalam Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Umum:Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press: Pekanbaru
- Kaswan, M.M. 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. CV Alfabeta: Bandung.
- Komaruddin. 2002. *Enslkopedia Manajemen*. Edisi Keempat, Bumi Aksara: Jakarta
- Latief, Baharuddin. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar. Jurnal manajemen dan akuntansi*. Vol.1.

- M. Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Marlin, Tarida. 2008. *Kajian Motivasi Dan Produktivitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Ranggagading*. Vol.8.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Asdi Mahasatya: Jakarta.
- Tanto, D., Dewi, S.M. and Budio, S, P. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. Jurnal Rekayasa Sipil*. Vol.6.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. edisi kelima. Rajawali Pers: Jakarta.





LEMBAR KUESIONER

1. Pengantar

Melalui kesempatan ini saya mohon kesediaan saudara-saudari meluangkan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar. Adapun tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah sebagai pelengkap dalam penyelesaian skripsi saya yang berjudul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS PT. KRESNA REKSA FINANCE MAKASSAR.”

Jadi dalam pengumpulan data tersebut tidak ada maksud-maksud tertentu atau sesuatu yang bersifat negative atas jawaban saudara-saudari berikan nantinya, tetapi ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

Bantuan yang saudara-saudari berikan sangat diharapkan kebijaksanaannya dalam penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasi saya ucapkan terima kasih.

2. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Tingkat Pendidikan:

Jabatan :

3. Petunjuk Pengisian.

- 1) Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda benar.
- 2) Berilah tanda ceklis pada jawaban yang paling sesuai menurut anda, pilihan jawaban:

Ss : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Pernyataan

- 1) Produktivitas karyawan

NO.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan.					
2.	Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.					
3.	Dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat.					

2) Kompensasi

NO.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan					
2.	Selain upah perusahaan memberikan kompensasi atau tunjangan lainnya.					
3.	Saya merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan					

3) Pelatihan dan Pendidikan

NO.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemberian pendidikan dan pelatihan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan perusahaan					
2.	Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas.					
3.	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik.					

4) lingkungan kerja

NO.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Letak lokasi dan suasana kerja di perusahaan tempat saya bekerja sangat nyaman.					
2.	Kebersihan lingkungan ditempat saya bekerja sangat terjaga.					
3.	Kondisi udara didalam kantor sangat baik					



TABULASI

No.	kompensasi X1			total	pelatihan dan pendidikan X2			total	lingkungan kerja X3			total	produktivitas karyawan Y			total
	1	2	3		1	2	3		1	2	3		1	2	3	
1	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	5	14
2	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	4	13	5	4	4	13
3	5	4	4	13	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	5	13
4	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	5	13
5	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	4	11
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	4	13
8	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14
9	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
11	5	4	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	4	13
12	3	4	4	11	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	11
13	4	5	5	14	5	4	3	12	4	5	5	14	5	5	4	14
14	4	5	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13
15	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
16	4	3	4	11	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	4	11
17	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14	4	5	5	14
18	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14
19	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	5	14
20	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14
21	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	4	13	4	5	5	14
22	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
23	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	4	11
24	4	5	4	13	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	5	13
25	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
26	4	3	4	11	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13
27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12

28	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	4	13
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13
30	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	5	14
31	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	5	13
32	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	5	13
33	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
34	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	4	14	4	5	5	14
35	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	4	12	3	4	4	11
36	5	4	4	13	5	4	5	14	4	5	5	14	5	4	4	13
37	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	4	12



Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,253	,145	,717**
	Sig. (2-tailed)		,131	,392	,000
	N	37	37	37	37
x1.2	Pearson Correlation	,253	1	,104	,687**
	Sig. (2-tailed)	,131		,541	,000
	N	37	37	37	37
x1.3	Pearson Correlation	,145	,104	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,392	,541		,000
	N	37	37	37	37
x1	Pearson Correlation	,717**	,687**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	-,172	,284	,629**
	Sig. (2-tailed)		,310	,089	,000
	N	37	37	37	37
x2.2	Pearson Correlation	-,172	1	,079	,459**
	Sig. (2-tailed)	,310		,642	,004
	N	37	37	37	37
x2.3	Pearson Correlation	,284	,079	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,089	,642		,000
	N	37	37	37	37
x2	Pearson Correlation	,629**	,459**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	
	N	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,098	,263	,479**
	Sig. (2-tailed)		,563	,116	,003
	N	37	37	37	37
x3.2	Pearson Correlation	,098	1	,322	,467**
	Sig. (2-tailed)	,563		,052	,004
	N	37	37	37	37
x3.3	Pearson Correlation	,263	,322	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,116	,052		,001
	N	37	37	37	37
x3	Pearson Correlation	,479**	,467**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,001	
	N	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	y
y1	Pearson Correlation	1	,195	-,010	,610**
	Sig. (2-tailed)		,249	,953	,000
	N	37	37	37	37
y2	Pearson Correlation	,195	1	,271	,734**
	Sig. (2-tailed)	,249		,105	,000
	N	37	37	37	37
y3	Pearson Correlation	-,010	,271	1	,634**
	Sig. (2-tailed)	,953	,105		,000
	N	37	37	37	37
y	Pearson Correlation	,610**	,734**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,380	3

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,181	3

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,469	3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,346	3

REGRETIION

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,669	,61399

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,587	3	9,529	25,277	,000 ^b
	Residual	12,440	33	,377		
	Total	41,027	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,775	1,539		,504	,618
	x1	,517	,154	,479	3,350	,002
	x2	,241	,133	,219	1,818	,078
	x3	,197	,069	,341	2,850	,007

a. Dependent Variable: y

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Makassar, 20 November 2018

Nomor: 024 / / KRF-MKS02 / XI/ 2018

Hal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Denga Hormat

Menindaklanjuti surat permohonan izin penelitian No : 054/05/A.IV/XI/40/2018 pada tanggal 19 november 2018. Maka kami dari pihak perusahaan PT. Kresna Reksa Finance, memberikan kesempatan kepada :

Nama : AL HABSY
NIM : 105720515914
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan penelitian selama 2 (dua) bulan mulai tanggal 21 november 2018 sampai dengan 21 januari 2018. Dengan judul penelitian : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada PT. Kresna Reksa Finance Di Makassar. Oleh karena itu kami harapkan agar mahasiswa tersebut dapat mengikuti tata tertib yang berlaku diperusahaan ini dan dapat melakukan kerjasama yang baik.

Demikian penyampaian kami, atas perhatian dan kerjasama bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat kami,


Andi Ilhamsyah

Kepala Posko

RIWAYAT HIDUP



AL HABSY, Lahir pada tanggal 01 oktober 1994, di Dusun Kaemba Jaya Desa Pabentengan Kecamatan Marusu Kabupaten Maros dari pasangan suami istri Bapak Maaf Turu S.Pd dan Ibu St. Aminah anak ke empat dari enam bersaudara.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis yaitu, SDN Inpres 29 Kaemba Jaya lulus pada tahun 2006, SMP Negeri 3 maros lulus pada tahun 2009, SMA Negeri 1 marusu maros lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Makassar memilih program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga aktif di berbagai lembaga kemahasiswaan yaitu KMM (Kerukunan Mahasiswa Manajemen).

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, maka penulis telah berhasil menyelesaikan tugas skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul: **“ Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Pt. Kresna Reksa Finance di Makassar”**