

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
CV RAGA UTAMA KAB. MAROS**

Diajukan Oleh :

Atika .R

45 13 012 083



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
Kerja Karyawan Pada CV. Raga Utama Kab. Maros

Nama Mahasiswa : Atika R.

Stambuk/NIM : 45 13 012 083

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : CV. Raga Utama Kab. Maros

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

ABSTRAK

Atika R, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Raga Utama Kabupaten Maros. Dibimbing oleh **Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH** dan **Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Raga Utama Kab. Maros.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara kuisisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Sampel pada penelitian ini adalah 40 karyawan CV Raga Utama Kabupaten Maros dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel faktor komitmen, loyalitas, kemitraan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan sedangkan faktor motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja di CV Raga Utama Kabupaten Maros.

Kata Kunci : Produktivitas, Faktor Komitmen, Faktor Loyalitas, Faktor Motivasi dan Faktor Kemitraan

ABSTRACT

Atika R, Analysis of Factors Affecting Employee Productivity On CV Raga Utama Maros District. Guided by **Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH** and **Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si.**

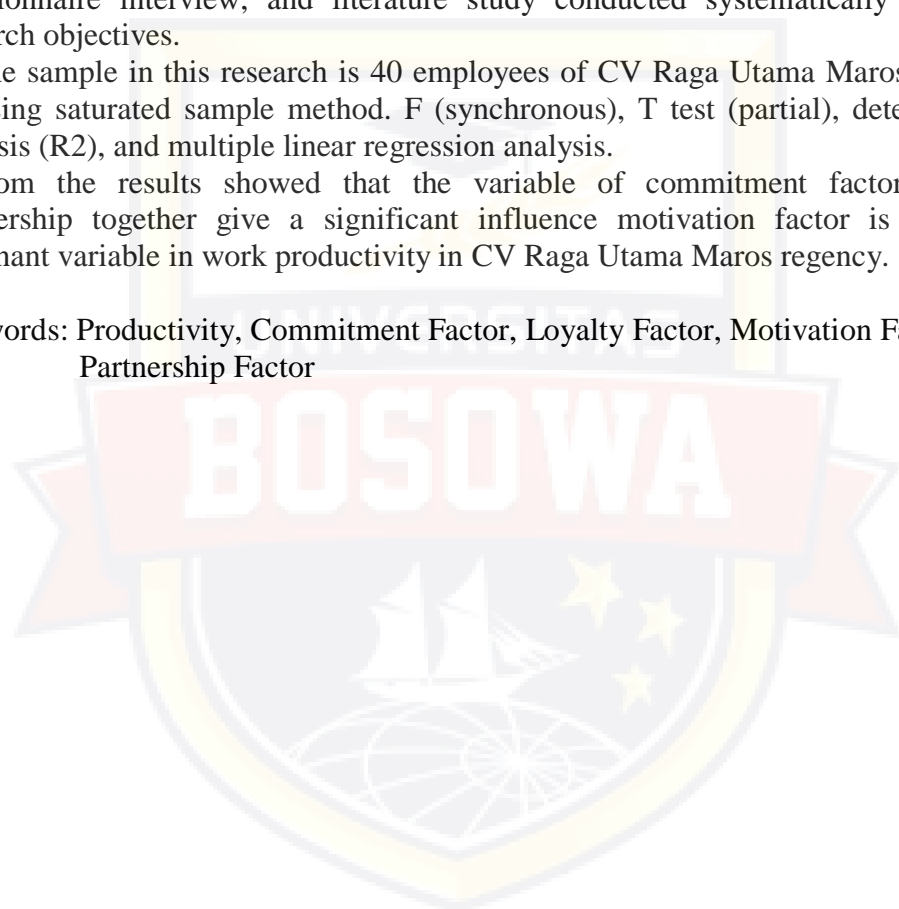
This study aims to determine the factors that affect work productivity in CV. Raga Utama Maros regency.

The research model used in this study with the method of observation, questionnaire interview, and literature study conducted systematically based on research objectives.

The sample in this research is 40 employees of CV Raga Utama Maros Regency by using saturated sample method. F (synchronous), T test (partial), determination analysis (R^2), and multiple linear regression analysis.

From the results showed that the variable of commitment factor, loyalty, partnership together give a significant influence motivation factor is the most dominant variable in work productivity in CV Raga Utama Maros regency.

Keywords: Productivity, Commitment Factor, Loyalty Factor, Motivation Factor and Partnership Factor



PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atika .R
Nim : 45 13 012 083
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi saya berjudul ANALISI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. RAGA UTAMA KAB. MAROS merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam skripsi ini kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan dan pendapat para ahli, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu tidak ada bagian skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar sertifikat akademik.

Demikian ernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Universitas Bosowa.

Makassar, Juli 2017

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya hingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Raga Utama Kab. Maros**, sesuai yang diharapkan penulis. Dan tidak lupa pula penulis sampaikan salam dan shalawat kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.

Terlampiri pula ucapan terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini, terutama kepada yang terhormat :

1. Orang tua saya H. Raga dan Hj. Subaedah yang tercinta dan tersayang yang telah memberikan perhatian dan dukungan serta doanya selama ini.
2. Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
3. Bapak Dr.H.A, Arifuddin Mane, Se., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan juga selaku Pembimbing I
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa dan juga selaku Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.

5. Kepada Bapak Haeruddin Saleh SE, MS.i selaku pembimbing II yang tidak pernah berhenti memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya Kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terim kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Seluruh Karyawan pada CV. Raga Utama Kab. Maros yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Seluruh teman-teman angkatan 2013 Fakultas Ekonomi tanpa terkecuali
9. Terutama sahabat- sahabat saya yang menyumbangkan ilmu dan tenaganya buat membantu menyusun skripsi ini.
10. Terkhusus tunangan saya yang sudah sabar mengantar kesana kemari dan memberikan suport yang luar biasa.

Dan masih banyak lagi baik yang secara langsung maupun tidak langsung membantu. Penulis berharap serta dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan proposal ini agar dapat menambah wawasan, terutama dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya penulis secara pribadi.

Makassar, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
PERNYATAAN KEORSINAL SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Pokok	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.5 Perana Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.6 Pengertian Produktivitas Kerja	13
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	14
2.1.8 Pengukuran Produktivitas	27
2.1.9 Indikator Produktivitas.....	29
2.2 Kerangka Pikir.....	31
2.3 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Metode Pengumpulan Data	33
3.3 Jenis dan Sumber Data	34
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.5 Metode Analisis.....	35
3.6 Definisi Operasional.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi CV. Raga Utama.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Raga Utama	45
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	46

4.2 Deskripsi Responden.....	52
4.3 Analisis Data	54
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	59
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.3.3.1 Uji t.....	61
4.3.3.2 Uji F	66
4.3.4 Koefisien determinan	67
4.4 Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Penjualan CV. Raga Utama Kab. Maros	4
3.1 Kerangka Operasional Variabel	32
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.5 Hasil Uji Validitas Produktivitas	55
4.6 Hasil Uji Validitas Faktor Komitmen	56
4.7 Hasil Uji Validitas Faktor Loyalitas	57
4.8 Hasil Uji Validitas Faktor Motivasi	58
4.9 Hasil Uji Validitas Faktor Kemitraan	59
4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	16
2.2 Kerang kapikir.....	31
2.3 Struktur Organisasi CV. Raga Utama.....	46
4.7 Kriteria Penguji.....	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor pelatihan dan pendidikan, faktor pengawasan kerja, faktor

lingkungan kerja, faktor kompensasi. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memerhatikan ke lima faktor tersebut.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggungjawab 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 pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya hingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan,

karena para pahlawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa. CV. Raga Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Industri pertambangan. Dalam kegiatan usahanya CV. Raga Utama harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai.

Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi yaitu permasalahan produktivitas karyawan pada CV. Raga Utama.

CV. Raga Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Industri pertambangan berlokasi di Maros Jl. Poros Kariango Dusun Carangki Selatan Desa Lekopancing Kec. Tanralili Kab. Maros.

TABEL 1.1
DATA PENJUALAN CV. RAGA UTAMA Kab. MAROS

Tahun	Penjualan (Ret)	Presentasi (%)
2012	43.524	81 %
2013	34.650	70 %
2014	45.578	85 %
2015	47.565	87 %
2016	51.743	98 %

Sumber CV. Raga Utama Kab. Maros 2017

Dengan berpedoman pada uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi CV. Raga Utama, yaitu mengenai masalah Produktivitas, Maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. RAGA UTAMA MAROS.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Raga Utama Kab. Maros.?

2. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Raga Utama Kab. Maros ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor internal (komitmen, loyalitas dan motivasi) dan eksternal (kemitraan) pada produktivitas kerja karyawan CV. Raga Utama Kab. Maros.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Raga Utama Kab. Maros.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya CV. Raga Utama Kab. Maros.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan untuk pihak-pihak yang ingin mempelajari kinerja karyawan dan bermanfaat sebagai bahan perbandingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara maksimal, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar berkembang produktif dan wajar.

Menurut Hasibuan (2013:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Marwansyah (2014:4) menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut. “Manajemen sumber daya manusia merupakan

pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Mangkunegara (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian-pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kuantitas maupun kualitas sehingga mempermudah dalam pencapaian suatu tujuan bersama.

Menurut Sunyoto (2015:1) “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Menurut Sunyoto (2015:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenagakerja dalam jumlah dan mutu, yang sesuai pada saat dibutuhkan.

2) Rekrutmen Dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dengan organisasi.

3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

4) Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

5) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6) Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah system hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsure pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

7) Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Dari pemaparan fungsi manajemen sumber daya manusia peneliti dapat memahami bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas 7 pokok yaitu perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:9) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi pemberhentian.
- 4) Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009, p86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013, p14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.6 Pengertian Produktifitas Kerja

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input).

Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

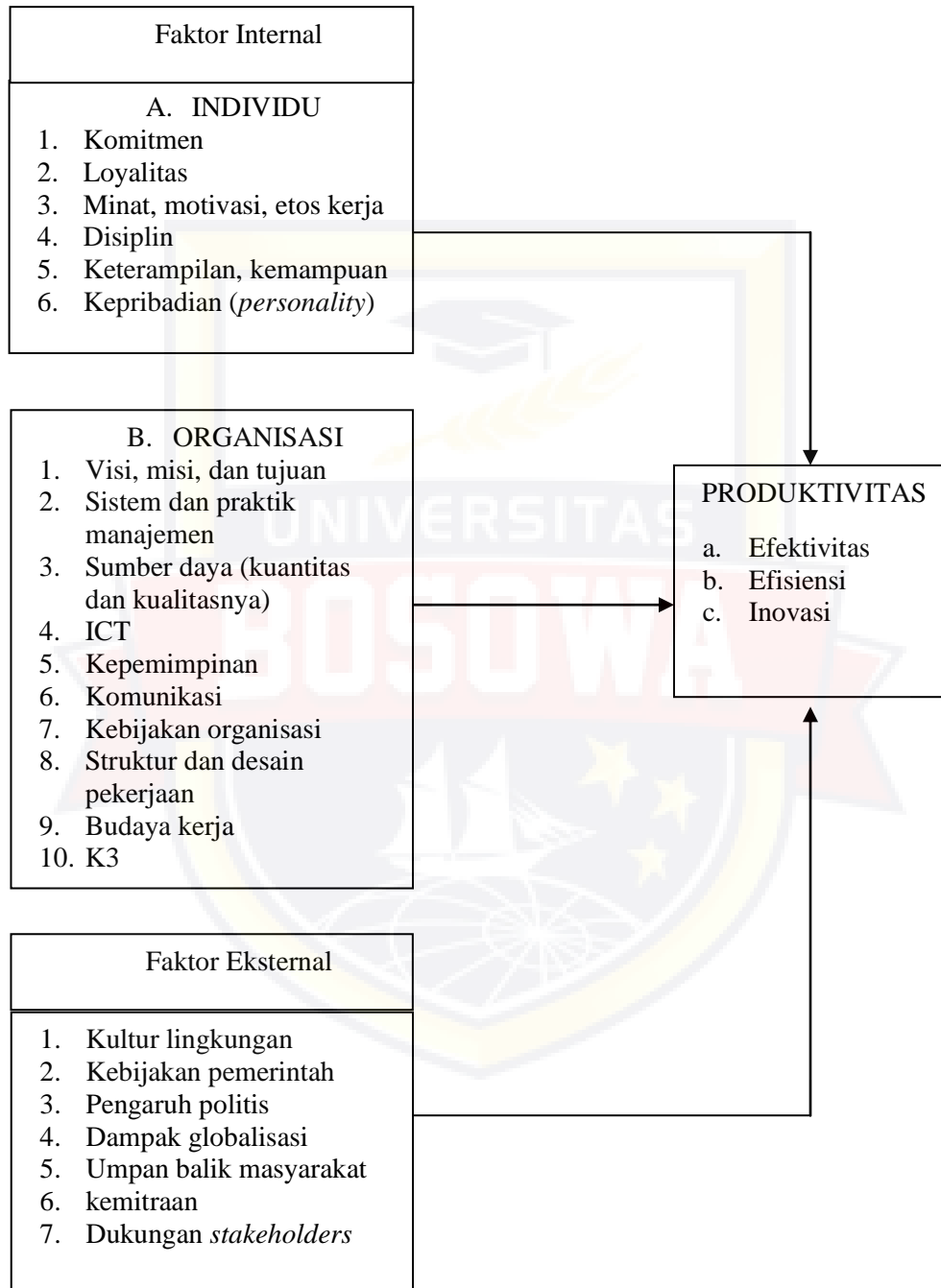
Tjutju Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

- a. Faktor Internal
 - 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - 2) Struktur dan desain pekerjaan

- 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - 6) Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan / atau rekan kerja
 - 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - 8) Lingkungan kerja yang ergonomis
 - 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
 - 10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama
- b. Faktor Eksternal
- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - 2) Kemitraan (networking) yang dikembangkan
 - 3) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
 - 4) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
 - 5) Tingkat persaingan
 - 6) Dampak globalisasi

Gambar 2.1

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas



Sumber : Tjutju Yuniarsi (2009:161)

a. Faktor Internal

1. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Indikator Komitmen yaitu :

a) Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup

tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

c) Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

2. Loyalitas

Loyalitas memiliki kata dasar loyal yang berasal dari bahasa Prancis kuno *loial*. Menurut Oxford Dictionary, pengertian loyalitas adalah *the quality of being loyal* dimana loyal didefinisikan sebagai *giving or showing firm and constant support or allegiance to a person or institution*. Jika diartikan secara bebas, pengertian loyalitas menurut Oxford Dictionary adalah mutu dari sikap setia (loyal), sedangkan loyal didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi. Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan.

Utomo (Tommy 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator loyalitas adalah sebagai berikut :

- a) Tetap bertahan dalam organisasi.
- b) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c) Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- d) Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- e) Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- f) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

- g) Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- h) Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- i) Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi
- j) Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.

3. Motivasi dan Etos Kerja

a. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Wibowo (2010:379), “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Daya Pendorong
- b) Kemauan
- c) Kerelaan

- d) Membentuk Keahlian
- e) Membentuk Keterampilan
- f) Tanggung Jawab
- g) Kewajiban
- h) Tujuan
- i) Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15).

4. Disiplin

Para Ahli memiliki pendapat masing-masing berikut ini beberapa pengertian disiplin menurut para ahli, yaitu:

- a) Menurut James Drever dari sisi psikologis, disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

- b) Menurut Pratt Fairshild dari sisi sosiologi, disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin dari dalam diri dan juga disiplin sosial. Keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga seseorang yang mempunyai sikap disiplin merupakan orang-orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatannya berdasarkan patokan atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup sosial masing-masing. Pengaturan tingkah laku tersebut bisa diperoleh melalui jalur pendidikan dan pembelajaran.
- c) Menurut John Macquarrie dari segi etika, disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

5. Keterampilan dan kemampuan

- a) Keterampilan diartikan sebagai kemampuan seseorang terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas–tugas kecakapan, sikap, nilai dan kemengertian yang semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya didalam penyelesaian tugas (Rusyadi dalam Yanto : 2005).
- b) Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang

dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

6. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap, perasaan, ekspresi & temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang di hadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya.

b. Faktor Eksternal

1. Kultur Lingkungan

Kultur adalah pemeliharaan, pembudidayaan, kebudayaan. (Wikipedia, 2012)

Lingkungan adalah kombinasi antara kondisi fisik yang mencakup keadaan sumber daya alam seperti tanah, air, energi surya, mineral, serta flora dan fauna yang tumbuh di atas tanah maupun di dalam lautan, dengan kelembagaan yang meliputi ciptaan manusia seperti keputusan bagaimana menggunakan lingkungan fisik tersebut.

2. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah adalah keputusan yang di ambil oleh pemerintah untuk memecahkan permasalahan di negara baik itu politik, ekonomi, sosial dan lain-lain guna menciptakan kesejahteraan masyarakat dan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Politisi

Kegiatan dalam sistem pembangunan negara melalui pembagian-pembagian kekuasaan atau pendapatan untuk mencapai tujuan yang telah di sepakati. Dunia politik sangat berpengaruh terhadap kemajuan ekonomi suatu bangsa atau daerah. Dalam pengembangan ekonomi, sangatlah penting mempertimbangkan risiko politik dan pengaruhnya terhadap kelangsungan ekonomi. Hal ini patut dipertimbangkan karena perubahan dalam suatu kebijakan politik di suatu negara atau wilayah akan dapat menimbulkan dampak besar pada sektor keuangan, bisnis dan perekonomian negara atau wilayah tersebut. Risiko politik umumnya berkaitan erat dengan pemerintahan serta situasi politik dan keamanan di suatu negara atau wilayah.

4. Dampak Globalisasi

Globalisasi merupakan salah satu proses dalam perubahan tatanan masyarakat yang lebih modern, dengan komunikasi yang lebih mudah dan sangat cepat tanpa mempedulikan batas-batas wilayah. Dalam Globalisasi di bidang perekonomian merupakan suatu proses

kegiatan ekonomi dan perdagangan dimana seluruh dunia menjadi satu kesatuan pasar tanpa rintangan batas territorial negara. Dalam hal ini keterkaitan antara ekonomi nasional dan perekonomian internasional hubungannya semakin erat.

5. Umpan Balik Masyarakat

Pembahasan umpan balik adalah kegiatan menganalisa hasil umpan balik dari masyarakat berupa informasi, keluhan, saran dan masukan untuk dapat disusun rencana tindak lanjut pemecahan masalah dan dipergunakan sebagai perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

6. Kemitraan

Menurut Undang-Undang No. 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil Pasal 8 ayat 1 yang berbunyi “Kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan usaha oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan.

Tujuan umum dilakukan kemitraan adalah meningkatkan percepatan, efektivitas dan efisiensi upaya kesehatan dan upaya pembangunan pada umumnya. Sedangkan tujuan khususnya adalah meningkatkan saling pengertian, meningkatkan saling percaya, meningkatkan saling memerlukan, meningkatkan rasa kedekatan, membuka peluang untuk saling membantu, meningkatkan daya,

kemampuan, dan kekuatan, dan meningkatkan rasa saling menghargai.

Sebagai indikator keberhasilan dalam kemitraan dilihat dari input, proses dan output.

- a) Indikator input meliputi jumlah mitra yang menjadi anggota.
- b) Indikator proses adanya kontribusi mitra dalam jaringan kemitraan, jumlah pertemuan yang diselenggarakan, jumlah dan jenis kegiatan bersama yang dilakukan, keberlangsungan kemitraan yang dijalankan.
- c) Indikator output seperti jumlah produk yang dihasilkan, percepatan upaya yang dilakukan, efektivitas dan efisiensi upaya yang diselenggarakan

7. Dukungan Stakeholders

Pada awalnya muncul karena adanya perkembangan kesadaran dan pemahaman bahwa perusahaan memiliki stakeholder, yaitu pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Ide bahwa perusahaan memiliki stakeholder ini kemudian menjadi hal yang banyak dibicarakan dalam literatur-literatur manajemen baik akademis maupun profesional.

2.1.8 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawai / karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsi (2009:164) mengemukakan ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yang antara lain :

- a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (productivity gap) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (actual productivity). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

- f. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.
- g. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.1.9 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para 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, yaitu sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan Efisiensi waktu

Tjutju Yuniarsih (2009:158) mengemukakan bahwa Efektivitas berkaitan dengan performance dan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber-sumber.

- b. Tingkat Penyelesaian Pekerjaan

Indeks produktivitas diukur atas dasar kemampuan melakukan kegiatan dalam jangka waktu tertentu, kuantitas dan hasil kualitas hasil pekerjaan.

c. Tingkat Kehadiran

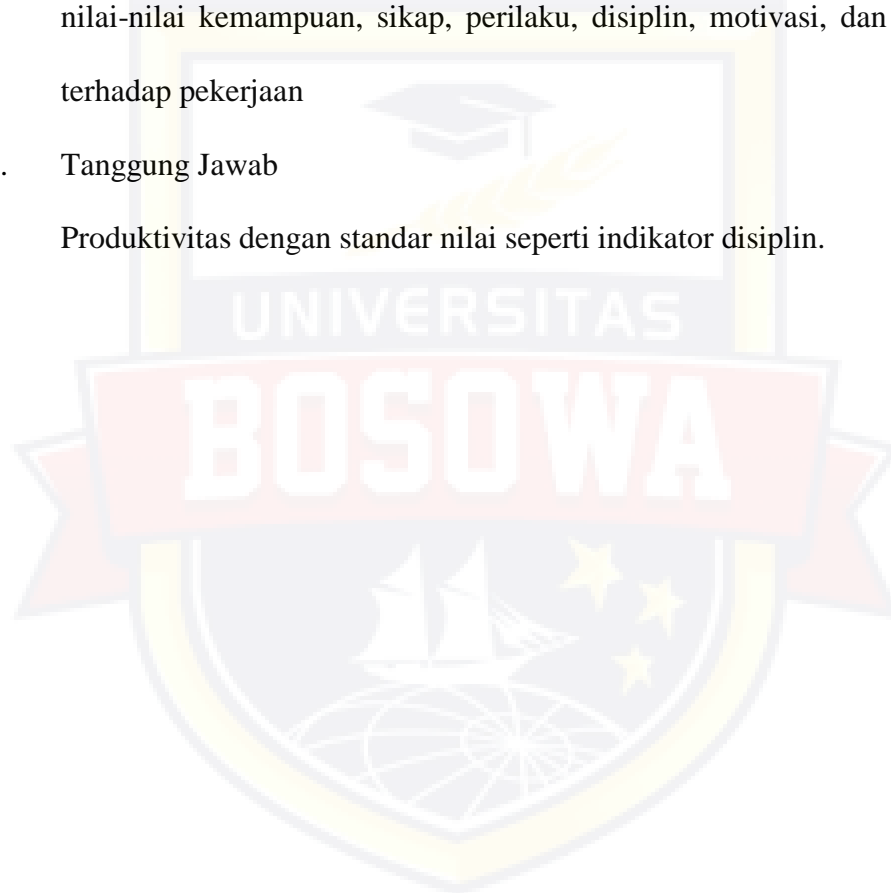
Produktivitas yang diukur berdasarkan perbandingan atau rasio antara pencapaian pekerjaan dengan tingkat kehadiran karyawan.

d. Disiplin Kerja

Ini merupakan produktivitas dengan standar nilai yang diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan

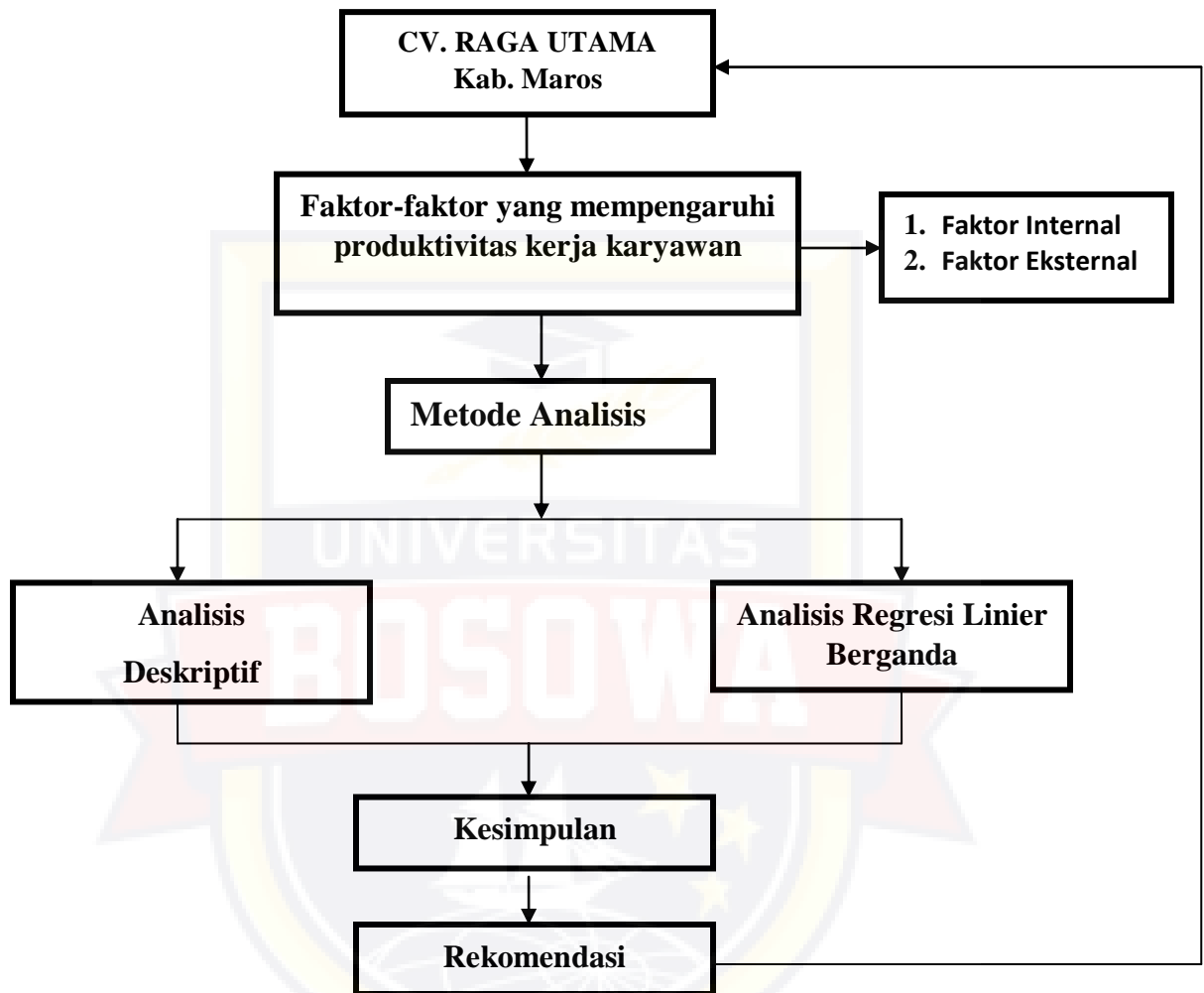
e. Tanggung Jawab

Produktivitas dengan standar nilai seperti indikator disiplin.



2.2 Kerangka Pikir

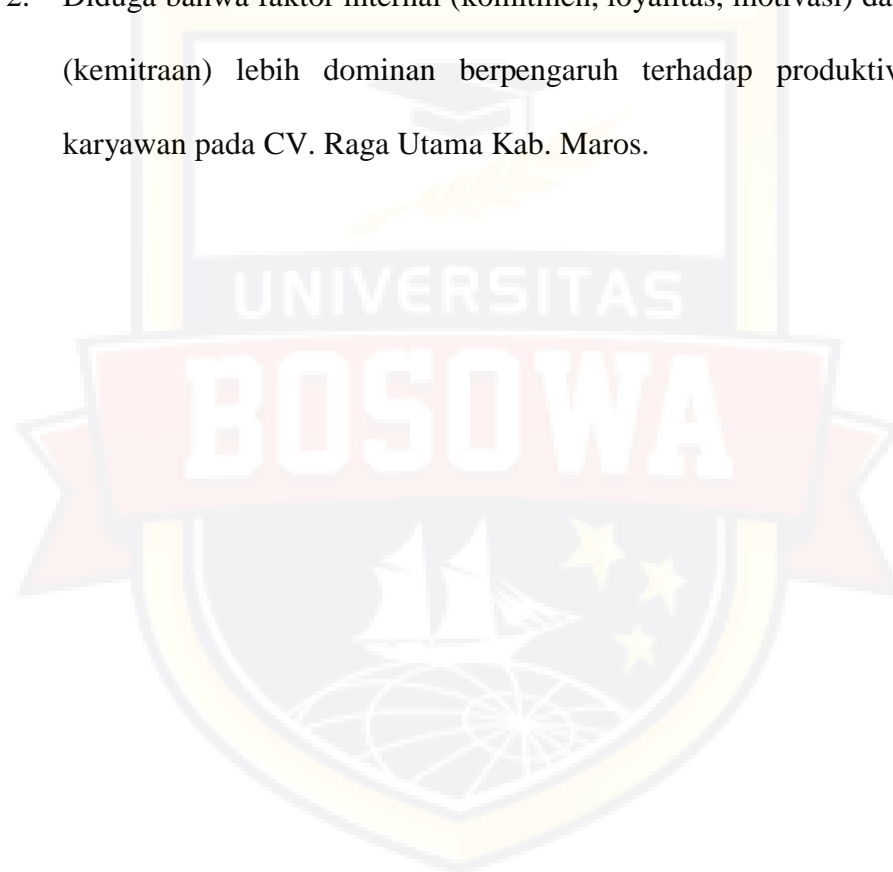
Gambar 2.2. Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Raga Utama Kab. Maros.
2. Diduga bahwa faktor internal (komitmen, loyalitas, motivasi) dan eksternal (kemitraan) lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Raga Utama Kab. Maros.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penulisan skripsi adalah di Kota Maros, dengan objek penelitian CV. Raga Utama yang berlokasi di Jl. Poros Kariango Dusun Carangki Selatan Desa Lekopancing Kec. Tanralili Kab. Maros.

Sedangkan waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian kurang lebih tiga bulan, yaitu dimulai dari awal bulan Mei hingga akhir bulan juni 2017.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara : data yang diperlukan dengan cara melakukan erdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas sumber daya manusia yang ada pada CV. Raga Utama Kab. Maros.

- b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.
 - c) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pada responden untuk diisi dan diminta agar bersedia memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Reasearch*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal-jurnal dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan adalah :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa informasi secara lisan maupun tertulis baik yang dihimpun dari buku-buku, jurnal, dan sumber bacaan lain seperti skripsi terdahulu yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian.
2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh melalui perusahaan dalam bentuk angka-angka. Penelitian kuantitatif yang berarti sumber data yang mampu disuguhkan dalam bentuk angka-angka, metode ini digunakan untuk menguji serta meneliti antar variable dan dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penulisan ini adalah :

a. Data primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui hasil penyebaran kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada CV. Raga Utama, dan hasil dari penelitian perpustakaan.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang ada pada CV. Raga Utama Kab. Maros yang berjumlah 40 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel secara sampling jenuh (sensus) yaitu dengan membujuk semua populasi sebagai sampel, sehingga 40 orang karyawan ditetapkan sebagai responden.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif, adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengelola data kuantitatif yang telah diperoleh melalui observasi dan kuesioner, dari sampel populasi yang diteliti, khususnya mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Analisis Regresi Linierr Berganda

Analisis untuk mengetahui pengaruh variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan (Sugiyono: 2009). $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

x1 = faktor komitmen

x2 = faktor loyalitas

x3 = faktor motivasi

x4 = faktor kemitraan

b = Koefisien regresi

e = Kesalahan prediksi.

3. Uji t

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

Langkah-langkah :

a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan terhadap produktivitas kerja)

H1 : $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_0$ (ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan terhadap produktivitas kerja)

b. Menentukan level of significant (= 0,05)

c. Kriteria pengujian

- Uji t

H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

H0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

d. Perhitungan nilai t

Dimana :

β = Koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan

Sb1 = standar error koefisien regresi

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat diketahui pengaruh antara variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara empat variabel bebas (tingkat pendidikan, motivasi dan usia serta pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui Daerah diterima Daerah ditolak -t ($\alpha/2$; n-1) t ($\alpha/2$; n-1) Daerah ditolak

apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ artinya bahwa variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. 0 artinya bahwa tingkat pendidikan motivasi dan
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta$ variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. $\alpha = 0,05$
- c. Menentukan level of signifikan α
- d. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Uji F

H_0 = diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 = ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

- e. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2(k + 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

Dimana :

R = koefisien regresi linier berganda

k = banyaknya variabel

n = ukuran variabel

f. Kesimpulan

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dapat diketahui pengaruh variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Koefisien determinasi ini Dimana :

R^2 : Koefisien Determinasi

Y : Produktivitas tenaga kerja

X1 : faktor komitmen

X2 : faktor loyalitas

X3 : faktor motivasi

X4 : faktor kemitraan

3.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini produktivitas kerja diukur dari jawaban kuesioner dari seluruh karyawan yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran produktivitas kerja.

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep variabel, indikator seperti di bawah ini :

1. Produktivitas (Y)

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh

individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Indikator :

- a. Pencapaian hasil kerja
- b) Pencapaian target produksi
- c) Tingkat kehadiran
- d) Keahlian menggunakan alat produksi
- e) Kemampuan kerja secara efisien

2. Faktor Komitmen (X_1)

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Indikator Komitmen yaitu :

- a) Komitmen Afektif (Affective Commitment)
- b) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)
- c) Komitmen Normatif (Normative Commitment)

3. Faktor Loyalitas (X_2)

Utomo (Tommy 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik

semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator loyalitas adalah sebagai berikut :

- a. Tetap bertahan dalam organisasi.
- b. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- d. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- e. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- f. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

4. Faktor Motivasi (X₃)

Menurut Wibowo (2010:379), “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Daya Pendorong
- b) Kemauan
- c) Kerelaan
- d) Membentuk Keahlian
- e) Membentuk Keterampilan
- f) Tanggung Jawab
- g) Kewajiban
- h) Tujuan

5. Faktor Kemitraan (X₄)

Menurut Undang-Undang No. 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil Pasal 8 ayat 1 yang berbunyi “Kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan usaha oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat, dan saling menguntungkan. Indikatornya yaitu :

1. Indikator input meliputi jumlah mitra yang menjadi anggota.

2. Indikator proses adanya kontribusi mitra dalam jaringan kemitraan, jumlah pertemuan yang diselenggarakan, jumlah dan jenis kegiatan bersama yang dilakukan, keberlangsungan kemitraan yang dijalankan.
3. Indikator output seperti jumlah produk yang dihasilkan, percepatan upaya yang dilakukan, efektivitas dan efisiensi upaya yang diselenggarakan.



BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Raga Utama didirikan pada tahun 2013 yang beralamat di kabupaten Maros. Perusahaan ini dipimpin oleh H. Raga yang bergerak pada bidang pertambangan, menjual bahan bangunan seperti pasir, sirtu, tanah, batu dll. Awal mulanya perusahaan ini hanya berjumlah 20 orang karyawan yang telah dibagi kedalam beberapa bagian. Diantaranya bagian pengawas lapangan, bagian administrasi, bagian personalia, bagian mekanik, dan bagian keamanan yang telah memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Perusahaan Daerah ini bertujuan untuk menunjang dan mengembangkan perekonomian daerah dan membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat.

Sejak berdirinya perusahaan kami telah banyak mengalami perkembangan dan kemajuan dari mulanya hanya 20 karyawan sekarang sudah menjadi 40 orang karyawan. CV. Raga Utama memiliki 5 unit Excavator, 2 unit Loader, 1 unit Doser, 13 unit truck.

Adapun kegiatan yang telah dilakukan perusahaan ini antara lain, sebagai berikut:

- a. Menjual bahan bangunan

- b. Membuat jalan beton
- c. Mengerjakan proyek daerah yaitu Pembuatan Saluran Drainase
- d. Mengerjakan proyek daerah yaitu pengerukan
- e. Timbunan lokasi perumahan di kab. Maros

4.1.2 Visi dan Misi CV. Raga Utama

- a. Visi CV. Raga Utama

Menjadikan perusahaan ini lebih maju lagi dan dikenal oleh banyak orang

- b. Misi CV. Raga Utama

- a) Meningkatkan kinerja karyawan
- b) Jujur dan disiplin
- c) Selalu berusaha menjalin dan menjaga hubungan mitra kerja yang baik.

4.1.3 Struktur Organisasi CV. Raga Utama

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI CV. RAGA UTAMA



4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

Adapun tugas pokok dari masing-masing bagian CV. Raga Utama :

1) Pimpinan Perusahaan

- a) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan;
- b) Menandatangani surat-surat dan dokumen-dokumen penting serta bertanggungjawab terhadap hal-hal yang menyangkut masalah-masalah hukum dan perundang-undangan;
- c) Mengkoordinir dan mengawasi semua kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing bagian;
- d) Membuat rencana kerja dan anggaran tahunan.

2) Administrasi

- a) Menangani seluruh administrasi kantor;
- b) Bertanggungjawab terhadap seluruh arsip perusahaan;
- c) Menerbitkan/menyiapkan surat keluar atas nama perusahaan;
- d) Menerima/mencatat dan menyampaikan surat-surat/email masuk yang diperuntukkan bagi kepentingan perusahaan;
- e) Mewakili kepentingan perusahaan apabila pimpinan berhalangan hadir
- f) Mencairkan cek / dan perusahaan

3) Pelaksana / Bagian Lapangan

Pelaksana mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab atas kelancaran pekerjaan yang menjadi kewajibannya
- b) Mempelajari gambar dan spesifikasi proyek
- c) Melakukan persiapan lapangan, termasuk pengukuran.
- d) Membuat laporan realisasi quantity pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- e) Memberikan perintah kepada pembantu pelaksana / mandor.
- f) Dapat membuat opname borongan.
- g) Membuat rekapitulasi kebutuhan material di proyek.
Pelaksana juga berkewajiban memberikan usulan kepada pemilik apabila menjumpai beberapa kesulitan dalam pelaksanaan

4) Personalia

- a) Mendata secara rinci seluruh karyawan;
- b) Memonitor dan melaporkan ke direksi masalah absensi;
- c) Menyediakan kelengkapan ATK/seluruh karyawan;
- d) Membeliat-alat mobil

5) Pengawas

- a) Membuat nota retasi
- b) Mengawasi operator dan driver
- c) Mengecek bahan bakar alat

- d) Menerima uang khas dari pembeli kemudian menyetor ke bagian administrasi

6) Gudang

- a) Menecek perlengkapan gudang
- b) Menjaga dan merawat alat-alat gudang
- c) Melaporkan kepada personalia barang / alat-alat yang kurang
- d) Menyimpan barang yang telah dibeli dan mengaturnya dengan baik agar barang dapat keluar secara teratur
- e) Membuat laporan mengenai stock barang
- f) Mengeluarkan barang sesuai dengan permintaan dan kebutuhan proyek
- g) Memberi informasi sedini mungkin atas produk yang sudah mencapai persediaan yang minimum.

7) Mekanik/teknisi

- a) Mengecek kondisi alat berat, pabrik dan truk
- b) Memperbaiki kerusakan alat berat, pabrik dan truk
- c) Melaksanakan tugas-tugas khusus secara langsung berdasarkan order dari kepala pelaksana.
- d) Sebagai mekanik yang melaksanakan pekerjaan perbaikan mesin-mesin dan harus bertanggung jawabkan pekerjaannya kepada kepala pelaksana.

- e) Melaksanakan pembelian suku cadang mesin-mesin berdasarkan order dari kepala pelaksana.
 - f) Pengendalian pemakaian suku cadang mesin motor agar dapat sehemat mungkin.
 - g) Memberikan petunjuk/pengarahan kepada para montir didalam melaksanakan tugasnya.
 - h) Mengajukan permintaan suku cadang mesin-mesin yang diperkirakan sudah rusak(aus) kepada dirut sehingga tidak merembet ke suku cadang lainnya.
 - i) Harus selalu siap untuk melaksanakan tugas apabila ada mesin-mesin yang mendadak rusak untuk segera diperbaiki.
 - j) Melakukan pemeliharaan segala macam mesin-mesin agar tidak mudah rusak.
- 8) Operator Alat Berat
- a) Menerapkan Keselamatan dan kesehatan kerja selama pemeliharaan dan pengoperasian excavator yang antara lain adalah memakai alat pelindung diri (APD), Memeriksa perlengkapan keselamatan kerja, menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, serta melaksanakan pemeliharaan dan pengoperasian excavator dengan prosedur yang aman.
 - b) Melaksanakan Pemeliharaan Harian excavator sesuai petunjuk pemeliharaan yang antara lain adalah melakukan pemeriksaan

keliling (Walk around inspection), memeriksa peluma sbahan bakar, air pendingin dan batere (Accu). Menghidupkan engine sesuai prosedur, melakukan pemeliharaan setelah engine dihidupkan (start), Melakukan pemeliharaan selama pengoperasian, sertamelakukan pemeliharaan setelah selesai pengoperasian.

- c) Melaksanakan pengoperasian excavator sesuai dengan aplikasi dan teknik operasi yang benar untuk jenis pekerjaan konstruksi tertentu dengan waktu maksimal 150% dari waktu standar dengan uraian melaksanakan persiapano perasi, menggali material dengan waktu siklus maksimal 150% dari waktu standar, Membuat parit dengan waktu siklus maksimal 150% dari waktu standart. Memuat material kedalam dump truck dengan waktu 150% dari waktu standar.
- d) Melaksanakan pengoperasian excavator sesuai dengan aplikasi dan teknik operasi yang benar untuk jenis pekerjaan konstruksi tertentu dengan waktu siklus maksimal 120% dari waktu siklus standar dengan uraian melaksanakan persiapan operasi, menggali material dengan waktu siklus maksimal 120% dari waktu siklus standar.
- e) Membuat Laporan Operasi yang antara lain adalah membuat laporan harian, membuat laporan K3 dan menyampaikan laporan kepada atasan langsung.

9) Driver

- a) Menjaga dan merawat mobil yang digunakan

- b) Setiap hari menyetor nota
- c) Mengangkut muatan (pasir, tanah, batudll)
- d) Mengecek kondisi dan bahan bakar mobil

10) Creser

- a) Menyalakan pabrik batu
- b) Mengecek kondisi pabrik
- c) Mengecek persediaan batu

11) Keamanan

- a) Bertanggung jawab atas keamanan di lingkungan perusahaan;
- b) Mencegah dan mendeteksi adanya potensi kehilangan aset di dalam lingkungan perusahaan;
- c) Memonitor penggunaan listrik dan air secara rutin guna efisiensi;
- d) Melakukan fungsi pengawalan terhadap bahaya fisik seluruh direksi dan karyawan perusahaan di lingkungan kerja;
- e) Melakukan upaya kepatuhan penegakkan tata tertib dan melaksanakan kebijakan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh direksi;
- f) Berkewajiban membuat data log/buku log atas kegiatan yang terjadi di lingkungan perusahaan;
- g) Melaporkan secara berkala/tiap bulan status/aspek keamanan perusahaan.

4.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

1) Jenis Kelamin

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

		Jenis Kelamin Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	97.5	97.5	97.5
	Wanita	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 20, tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 39 orang atau 97,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang atau 2,5%.

2) Usia

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

		Usia Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kelompok umur 19-30 tahun	22	8.8	8.8	80.8
	Kelompok umur 31-40 tahun	12	4.8	4.8	16.8
	Kelompok umur >40 tahun	6	2.4	2.4	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 4.2 diatas dari 40 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (19-30 tahun) yang hasilnya terdapat 22 orang atau 80%. Kelompok umur 2 (31-40 tahun) sebanyak 12 orang atau 4,8%. Kelompok umur 3 (> 40 tahun) sebanyak 6 orang atau 2,4%.

3) Pendidikan

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

		Pendidikan Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	1	2.5	2.5	2.5
	SD	3	7.5	7.5	10.5
	SMA	30	75.0	75.0	85.0
	SMK	1	2.5	2.5	87.5
	SMP	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 40 orang responden terdapat 1 orang atau 2,5% yang berpendidikan S1, terdapat 3 orang atau 7,5% yang berpendidikan SD, terdapat 30 orang atau 75% yang berpendidikan SMA, terdapat 1 orang atau 2,5% yang berpendidikan SMK dan terdapat 5 orang atau 12,5% yang berpendidikan SMP.

4) Lama Bekerja

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

		Lama bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	15.0	15.0	15.0
	2	4	10.0	10.0	25.0
	3	10	25.0	25.0	50.0
	4	10	25.0	25.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan lama bekerja yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, dari 40 orang responden terdapat 6 orang atau 15% yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, terdapat 4 orang atau 10% yang telah bekerja 2 tahun, terdapat 10 orang atau 25% yang telah bekerja 3 tahun, terdapat 10 orang atau 25% yang telah bekerja 4 tahun dan terdapat 10 orang atau 25% yang telah bekerja selama 5 tahun.

4.3 Analisi Data

Dalam analisis data akan dipaparkan mengenai uji yang di gunakan dalam penelitian. Pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menjamin bahwa instrument yang digunakan telah sesuai dengan konsep penelitian untuk mengukur variable. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Product Moment. Validitas tiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi (r_{xy}) setiap pernyataan terhadap r tabel atau nilai kritis. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila r_{xy} lebih besar daripada r tabel.

a. Uji validitas variabel “Produktivitas”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini:

TABEL 4.5

HASIL UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS

No	R_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,740	0,311	Valid
2	0,711	0,311	Valid
3	0,635	0,311	Valid
4	0,813	0,311	Valid

5	0,860	0,311	Valid
6	0,844	0,311	Valid
7	0,565	0,311	Valid
8	0,565	0,311	Valid

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat = 5% diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada α maka dapat disimpulkan semua item untuk tingkat produktivitas adalah valid.

b. Uji validitas variabel “Faktor Komitmen”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan faktor komitmen dapat dilihat pada tabel IV.2 dibawah ini:

TABEL 4.6

HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR KOMITMEN

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,754	0,311	Valid
2	0,715	0,311	Valid
3	0,871	0,311	Valid
4	0,876	0,311	Valid
5	0,832	0,311	Valid
6	0,648	0,311	Valid
7	0,615	0,311	Valid

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat = 5% diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada α maka dapat disimpulkan semua item untuk faktor komitmen adalah valid.

c. Uji validitas variabel "Faktor Loyalitas"

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan faktor loyalitas dapat dilihat pada tabel IV.3 dibawah ini:

TABEL 4.7

HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR LOYALITAS

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,844	0,311	Valid
2	0,944	0,311	Valid
3	0,872	0,311	Valid
4	0,883	0,311	Valid
5	0,822	0,311	Valid

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat = 5% diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada α maka dapat disimpulkan semua item untuk faktor loyalitas adalah valid.

d. Uji validitas variabel “Faktor Motivasi”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan faktor motivasi dapat dilihat pada tabel IV.4 dibawah ini:

TABEL 4.8

HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR MOTIVASI

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,842	0,311	Valid
2	0,814	0,311	Valid
3	0,852	0,311	Valid
4	0,700	0,311	Valid
5	0,711	0,311	Valid
6	0,652	0,311	Valid

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat = 5% diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada α maka dapat disimpulkan semua item untuk faktor motivasi adalah valid.

e. Uji validitas variabel “Faktor Kemitraan”

Hasil uji validitas untuk butir pernyataan yang berkaitan dengan faktor kemitraan dapat dilihat pada tabel IV.5 dibawah ini:

TABEL 4.9

HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR KEMITRAAN

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0,933	0,311	Valid
2	0,933	0,311	Valid
3	0,925	0,311	Valid
4	0,816	0,311	Valid

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel IV.1 hasil olah data dengan menggunakan SPSS 11.00 dapat = 5% diketahui bahwa nilai rxy hitung lebih besar daripada nilai r tabel pada α maka dapat disimpulkan semua item untuk faktor kemitraan adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas merupakan criteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Pengujian dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1 dikategorikan sebagai reliabilitas baik, sedangkan nilai alpha antara 0,6 sampai dengan 0,79 dikategorikan sebagai reliabilitas diterima dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan sebagai reliabilitas kurang baik. (Sekaran, 2000). Hasil reliabilitas dapat dilihat selengkapnya seperti di bawah ini:

TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Produktivitas	0,854	Reliabilitas baik
2	Faktor Komitmen	0,861	Reliabilitas baik
3	Faktor loyalitas	0,922	Reliabilitas baik
4	Faktor Motivasi	0,853	Reliabilitas baik
5	Faktor Kemitraan	0,917	Reliabilitas baik

Sumber: Hasil Olah Data

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan analisis untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan. (Djarwanto dan Subagyo : 1996). $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$ Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22 maka diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0,332 + 0,262 X_1 + 0,020 X_2 + 0,413 X_3 + 0,211 X_4$ Interpretasi dari persamaan tersebut adalah : $a = 0,332$ adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi, dan kemitraan dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Y (produktivitas) adalah sebesar 0,332. $b_1 = 0,262$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel faktor komitmen naik satu satuan maka produktivitas akan meningkat

sebesar 0,262 dengan asumsi bahwa variabel loyalitas, motivasi, dan kemitraan konstan atau tidak mengalami perubahan. $b_2 = 0,020$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel loyalitas naik satu satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,020 dengan asumsi bahwa variabel faktor komitmen, motivasi, dan kemitraan konstan atau tidak mengalami perubahan. $b_3 = 0,413$ merupakan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi artinya bahwa jika variabel motivasi satu satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,413 dengan asumsi bahwa variabel faktor komitmen, loyalitas, dan kemitraan konstan atau tidak mengalami perubahan. $b_4 = 0,211$ adalah nilai koefisien regresi di variabel kemitraan artinya bahwa, jika variabel kemitraan naik satu satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,211 dengan asumsi bahwa variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan.

4.3.3.1 Uji t

Uji t Uji t digunakan untuk menunjukkan nilai signifikan dari masing-masing koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

1. Variabel faktor komitmen

Langkah-langkah :

- a) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor komitmen terhadap produktivitas) $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor komitmen terhadap produktivitas)

b) Level of significant (α) Diuji dengan level of significant (α) sebesar

$$5\% \text{ atau } 0,05 \text{ ttabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 40 - 2) = 2,333$$

c) Kriteria pengujian



Gambar IV.7

Uji t Faktor Komitmen

H0 diterima bila $-2,333 \leq t \text{ hitung} \leq 2,333$

H0 ditolak bila $t \text{ hitung} > 2,333$ atau $t \text{ hitung} < -2,333$

d) Perhitungan nilai t

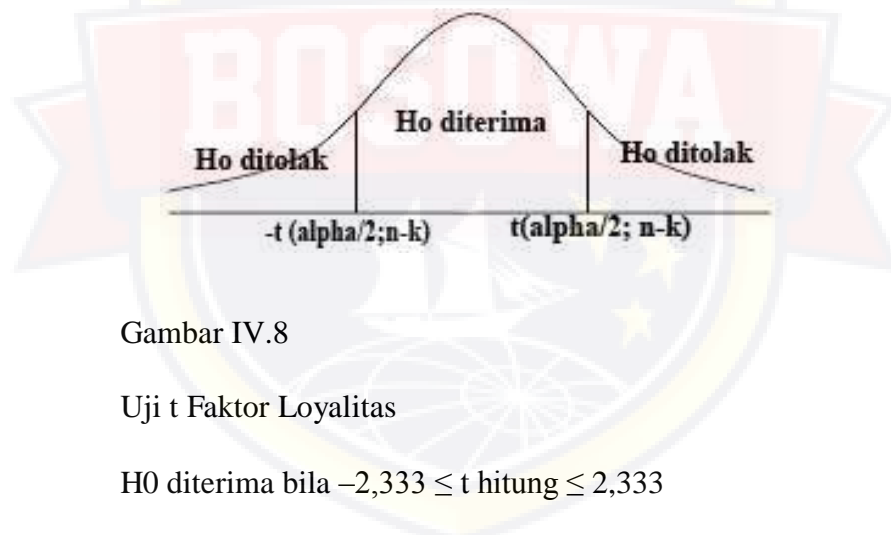
$$t = \frac{\beta}{sb_1}$$

e) Kesimpulan Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil thitung sebesar 1,394. Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ sehingga kesimpulannya adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor komitmen dengan produktivitas kerja karyawan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$; $1,394 < 2,333$).

2. Variabel Faktor Loyalitas

Langkah-langkah :

- a) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$
(tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor loyalitas terhadap produktivitas) $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor loyalitas terhadap produktivitas)
- b) Level of significant (α) Diuji dengan level of significant (α) sebesar 5% atau 0,05 $t_{tabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 40 - 2) = 2,333$
- c) Kriteria pengujian



Gambar IV.8

Uji t Faktor Loyalitas

H_0 diterima bila $-2,333 \leq t \text{ hitung} \leq 2,333$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > 2,333$ atau $t_{hitung} < -2,333$

- d) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{sb_1}$$

- e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil thitung sebesar 0,123. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga kesimpulannya adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor loyalitas dengan produktivitas kerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$; $0,123 < 2,333$).

3. Variabel Faktor Motivasi

Langkah-langkah :

- a) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi terhadap produktivitas) $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor motivasi terhadap produktivitas)
- b) Level of significant (α) Diuji dengan level of significant (α) sebesar 5% atau 0,05 $t_{tabel} = (t_{\alpha/2 ; n - 2}) = (0,05/2 ; 40 - 2) = 2,333$ Kriteria pengujian



Gambar IV.9

Uji t Faktor Loyalitas

H_0 diterima bila $-2,333 \leq t_{hitung} \leq 2,333$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > 2,333$ atau $t_{hitung} < -2,333$

c) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{sb_1}$$

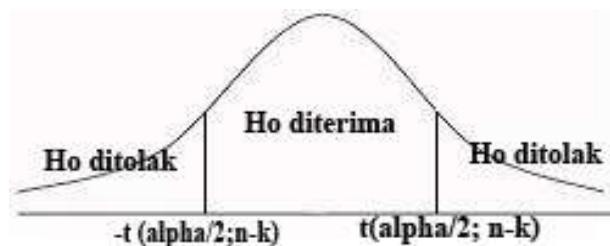
d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,711. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor motivasi dengan produktivitas kerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$; $2,711 > 2,333$).

4. Variabel Faktor Kemitraan

Langkah-langkah :

- Menentukan hipotesis nihil dan alternatif $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemitraan terhadap produktivitas) $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara faktor kemitraan terhadap produktivitas)
- Level of significant (α) Diuji dengan level of significant (α) sebesar 5% atau 0,05 $t_{tabel} = (\alpha/2 : n - 2) = (0,05/2 : 40 - 2) = 2,333$
- Kriteria pengujian



Gambar IV.10

Uji t Faktor Kemitraan

H0 diterima bila $-2,333 \leq t \text{ hitung} \leq 2,333$

H0 ditolak bila $t \text{ hitung} > 2,333$ atau $t \text{ hitung} < -2,333$

d) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{\beta}{sb_1}$$

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil thitung sebesar 1,783. Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ sehingga kesimpulannya adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor kemitraan dengan produktivitas kerja karyawan ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$; $1,783 < 2,333$).

4.3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh antara dua variabel bebas (faktor komitmen, loyalitas, dan motivasi serta kemitraan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah variabel variabel tersebut dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ Artinya bahwa faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_0$ Artinya bahwa faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Level of significant $\alpha = 0,05$

$$F_{\text{tabel}} = \alpha (k - 1 ; n - k - 1)$$

$$= 0,05 (4 ; 40 - 4 - 1)$$

$$= 0,05 (4 ; 87)$$

$$= 2,60$$

H_0 diterima bila $-1,980 \leq F_{\text{hitung}} \leq 1,980$

H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > 1,980$ atau $F_{\text{hitung}} < -1,980$

c. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2(k + 1)}{(1 - R^2)(n - k)}$$

$$F = \frac{0,580^2(5 + 1)}{(1 - 0,850^2)(40 - 5)}$$

$$= 12,061$$

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 12,061. Dengan demikian H_0 ditolak karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,061 > 3,18$). Maka, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan

kemitraan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen, koefisien determinasi ini merupakan kuadrat dari koefisien berganda (R^2). Dengan rumus (Djarwanto, 1986 : 254): Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil perhitungan didapatkan R^2 sebesar 0,580 atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 58%. Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tidak teramati dalam penelitian ini memberikan sumbangan sebesar 42% (100% - 58%)

4.4 PEMBAHASAN

- 1) Dari hipotesis yang pertama yang menyatakan, “Diduga bahwa variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” yang dibuktikan dengan nilai ($\alpha = 5\%$) sebesar 12,061 uji $F > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,18.
- 2) Nilai Fhitung sebesar 12,061 tersebut secara otomatis menjawab hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan terhadap

variabel produktivitas kerja. Sehingga kesimpulan dari uji F adalah hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

- 3) Sedangkan untuk hipotesis yang kedua yang menyatakan, “Diduga bahwa faktor internal (komitmen, loyalitas, motivasi) dan eksternal (kemitraan) lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Raga Utama Kab. Maros.” yang dibuktikan dengan nilai thitung faktor komitmen sebesar 1,394, diikuti dengan faktor loyalitas sebesar 0,123, kemudian faktor motivasi sebesar 2,711, dan variabel terakhir yaitu faktor kemitraan dengan thitung sebesar 1,783.
- 4) Dengan demikian dari keempat variabel yaitu variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan telah menjawab hipotesis yang ada, karena masing-masing variabel setelah diuji mendapatkan hasil yang signifikan dan diterima.
- 5) Selain itu dari ke empat variabel, ada satu variabel yang paling menonjol yaitu variabel faktor motivasi dengan nilai thitung sebesar $2,711 > 2,333$ nilai ttabel merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja diantara variabel-variabel yang lain, yang telah terbukti kebenarannya.
- 6) Dari berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 58%. Hal ini berarti bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja,

variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan memberikan sumbangan efektif sebesar 58%. Sedangkan 42% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. RAGA UTAMA KAB.MAROS”, maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial dari keempat variabel faktor komitmen, loyalitas, motivasi dan kemitraan memiliki pengaruh positif, akan tetapi hanya ada satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Raga Utama Kab. Maros, yaitu faktor motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data di atas diperoleh hasil thitung sebesar 2,711. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena thitung > ttabel sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor motivasi dengan produktivitas kerja karyawan (thitung > ttabel ; 2,711 > 2,333).
2. Variabel faktor komitmen, loyalitas, dan kemitraan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja perawat di CV. Raga Utama Kab. Maros. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F (, = 5%) sebesar 12,061 > Ftabel (3,18).

5.2 Saran

Saran-saran Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk bisa memberikan pelayanan kepada konsumen yang baik dan berkualitas, baik dari segi pelayanan dan juga fasilitas yang baik pada konsumen, maka perusahaan harus mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi melalui peningkatan motivasi para karyawan sehingga mereka bisa memberikan pelayanan yang lebih baik.
2. Walaupun tingkat motivasi terbukti memberikan pengaruh yang relatif tinggi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor faktor lain seperti: komitmen, loyalitas dan kemitraan menjadi faktor penunjang yang bisa memberikan kemudahan dalam bidang pelayanan terhadap konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Hasibuan.S.P.Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta 2010

Hasibun, Melayu S. P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Edisi Revisi PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:ALFABETA.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sunyoto Danang, 2013. *Perilaku Organisasional*, Jakarta, PT. Buku Seru

Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academi Publishing Service). yogyakarta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Skripsi

Rosita. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Traktor Nusantara Makassar*. Makassar: Universitas Bosowa

Referensi Online: <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html>

Referensi Online:

<http://www.gurupendidikan.com/penjelasan-globalisasi-di-bidang-ekonomi-beserta-dampak-positif-dan-negatifnya/>

<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kemitraan-definisi-menurut.html>

http://repository.uin-suska.ac.id/1542/1/2012_2012160MEN.pdf





LAMPIRAN

KUESIONER
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. RAGA UTAMA
KAB. MAROS

Petunjuk pengisian

1. Dimohon kesediaan anda untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat/sesuai dengan yang anda alami, anda ketahui dan anda yakini dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu jawaban pilihan anda.
2. Apapun jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya
3. Apabila anda ingin mengubah pilihan yang telah anda tandai, berital tanda sama dengan (=) pada pilihan semula, dan kemudian berikan lagi tanda silang pada pilihan baru .

DATA RESPONDEN :

Bapak/Ibu dimohon menjawab pertanyaan umum berikut :

- | | | | |
|------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1) Usia responden | : | <input type="checkbox"/> 19-30 tahun | <input type="checkbox"/> >40 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 31-40 tahun | |
| 2) Jenis kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 3) Pendidikan terakhir | : | <input type="checkbox"/> SD | <input type="checkbox"/> SMP |
| | | <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> SMK |
| | | <input type="checkbox"/> Sarjana | |
| 4) Masa bekerja | : | <input type="checkbox"/> 1 tahun | <input type="checkbox"/> 2 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 3 tahun | <input type="checkbox"/> 4 tahun |
| | | <input type="checkbox"/> 5 tahun | |

PENGISIAN KUESIONER

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju

2. TS : Tidak Setuju

4. KS : Kurang Setuju

5. SS : Sangat Setuju

Produktivitas

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Anda mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
2. Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
4. Kuantitas kerja anda sesuai dengan standar perusahaan					
5. Anda mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.					
6. Anda bersedia diberi tambahan jam kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
7. Anda hadir bekerja tepat waktu					
8. Anda mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan					

Faktor Komitmen

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
9. Anda bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa perusahaan tempat anda bekerja					

adalah perusahaan yang bagus					
10. Anda bekerja keras untuk memajukan perusahaan tempat anda bekerja					
11. Anda setuju dengan nilai nilai yang dianut oleh perusahaan					
12. Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi anda untuk selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan					
13. Perusahaan tempat anda bekerja membuat anda termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi					
14. Menurut anda inilah perusahaan yang baik untuk tempat bekerja					
15. Anda bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan					

Faktor Loyalitas

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
16. Anda selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaandengan baik					

17. Dengan lama bekerja meningkatkan loyalitas anda di perusahaan anda bekerja					
18. Sebagai karyawan anda mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan					
19. Sebagai karyawan anda dapat meningkatkan produktifitas kerja					
20. Anda percaya pada perusahaan ini, sehingga anda wajib setia					

Faktor Motivasi

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
21. Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan					
22. Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
23. Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
24. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teamwork					
25. Anda dapat bersosialisasi dengan karyawan lain					
26. Anda menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					

Faktor Kemitraan

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
27. Anda selalu memberi senyum kepada seluruh pelanggan					
28. Ramah terhadap pelanggan adalah kebiasaan anda					
29. Anda rutin memberikan laporan kepada para pelanggan					
30. Kedekatan anda dengan pelanggan memicu kenaikan omset penjualan					

Correlations

		Faktor Komitmen 1	Faktor Komitmen 2	Faktor Komitmen 3	Faktor Komitmen 4	Faktor Komitmen 5	Faktor Komitmen 6	Faktor Komitmen 7	Faktor Komitmen
Faktor Komitmen 1	Pearson Correlation	1	.756**	.751**	.679**	.579**	.190	.268	.754**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.240	.094	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen 2	Pearson Correlation	.756**	1	.641**	.685**	.610**	.086	.282	.715**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.597	.078	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen 3	Pearson Correlation	.751**	.641**	1	.860**	.618**	.415**	.410**	.871**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen	Pearson Correlation	.679**	.685**	.860**	1	.756**	.400*	.354*	.876**

4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen	Pearson Correlation	.579**	.610**	.618**	.756**	1	.497**	.395*	.832**
5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen	Pearson Correlation	.190	.086	.415**	.400*	.497**	1	.493**	.648**
6	Sig. (2-tailed)	.240	.597	.008	.011	.001	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen	Pearson Correlation	.268	.282	.410**	.354*	.395*	.493**	1	.615**
7	Sig. (2-tailed)	.094	.078	.009	.025	.012	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Komitmen	Pearson Correlation	.754**	.715**	.871**	.876**	.832**	.648**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Faktor Loyalitas 1	Faktor Loyalitas 2	Faktor Loyalitas 3	Faktor Loyalitas 4	Faktor Loyalitas 5	Faktor Loyalitas
Faktor Loyalitas	1	.744**	.685**	.672**	.606**	.844**

1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Faktor Loyalitas	Pearson Correlation	.744**	1	.925**	.762**	.649**	.944**
2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Faktor Loyalitas	Pearson Correlation	.685**	.925**	1	.604**	.545**	.872**
3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Faktor Loyalitas	Pearson Correlation	.672**	.762**	.604**	1	.844**	.883**
4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Faktor Loyalitas	Pearson Correlation	.606**	.649**	.545**	.844**	1	.822**
5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Faktor Loyalitas	Pearson Correlation	.844**	.944**	.872**	.883**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Correlations

		Faktor Motivasi 1	Faktor Motivasi 2	Faktor Motivasi 3	Faktor Motivasi 4	Faktor Motivasi 5	Faktor Motivasi 6	Faktor Motivasi
Faktor Motivasi 1	Pearson Correlation	1	.835**	.591**	.447**	.394*	.351*	.842**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.004	.012	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Motivasi 2	Pearson Correlation	.835**	1	.656**	.402*	.307	.271	.814**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.010	.054	.091	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Motivasi 3	Pearson Correlation	.591**	.656**	1	.613**	.542**	.529**	.852**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Motivasi 4	Pearson Correlation	.447**	.402*	.613**	1	.553**	.368*	.700**
	Sig. (2- tailed)	.004	.010	.000		.000	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Motivasi 5	Pearson Correlation	.394*	.307	.542**	.553**	1	.729**	.711**
	Sig. (2- tailed)	.012	.054	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Motivasi 6	Pearson Correlation	.351*	.271	.529	.368*	.729**	1	.652**
	Sig. (2- tailed)	.026	.091	.000	.020	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Faktor Motivasi	Pearson Correlation	.842**	.814**	.852**	.700**	.711**	.652**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Faktor Kemitraan 1	Faktor Kemitraan 2	Faktor Kemitraan 3	Faktor Kemitraan 4	Faktor Kemitraan
Faktor Kemitraan 1	Pearson Correlation	1	1.000**	.800**	.605**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Faktor Kemitraan 2	Pearson Correlation	1.000**	1	.800**	.605**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Faktor Kemitraan 3	Pearson Correlation	.800**	.800**	1	.699**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Faktor Kemitraan 4	Pearson Correlation	.605**	.605**	.699**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Faktor Kemitraan	Pearson Correlation	.933**	.933**	.925**	.816**	1

Produktivitas 5	Pearson Correlation	.653**	.458**	.393*	.815**	1	.866**	.345*	.404**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.012	.000		.000	.029	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Produktivitas 6	Pearson Correlation	.686**	.360*	.328*	.806**	.866**	1	.320*	.398*	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.038	.000	.000		.044	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Produktivitas 7	Pearson Correlation	.182	.350*	.249	.361*	.345*	.320*	1	.651**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.262	.027	.122	.022	.029	.044		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Produktivitas 8	Pearson Correlation	.144	.418**	.163	.315*	.404**	.398*	.651**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.376	.007	.314	.048	.010	.011	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	.740**	.711**	.635**	.813**	.860**	.844**	.565**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	7

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Q8 Q9 Q10 Q11 Q12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=Q19 Q20 Q21 Q22  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	4

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.854	8

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	4.3438	.44012	40
Faktor Komitmen	4.6536	.39607	40
Faktor Loyalitas	4.7250	.43838	40
Faktor Motivasi	4.2917	.46647	40
Faktor Kemitraan	4.3750	.48371	40

Correlations

		Produktivitas	Faktor Komitmen	Faktor Loyalitas	Faktor Motivasi	Faktor Kemitraan
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.569	.509	.714	.527
	Faktor Komitmen	.569	1.000	.724	.601	.241
	Faktor Loyalitas	.509	.724	1.000	.578	.281
	Faktor Motivasi	.714	.601	.578	1.000	.530
	Faktor Kemitraan	.527	.241	.281	.530	1.000
Sig. (1- tailed)	Produktivitas	.	.000	.000	.000	.000
	Faktor Komitmen	.000	.	.000	.000	.067
	Faktor Loyalitas	.000	.000	.	.000	.039
	Faktor Motivasi	.000	.000	.000	.	.000
	Faktor Kemitraan	.000	.067	.039	.000	.
N	Produktivitas	40	40	40	40	40
	Faktor Komitmen	40	40	40	40	40
	Faktor Loyalitas	40	40	40	40	40
	Faktor Motivasi	40	40	40	40	40
	Faktor Kemitraan	40	40	40	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor Kemitraan, Faktor Komitmen, Faktor Motivasi, Faktor Loyalitas ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.531	.30125

a. Predictors: (Constant), Faktor Kemitraan, Faktor Komitmen, Faktor Motivasi, Faktor Loyalitas

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.378	4	1.095	12.061	.000 ^b
	Residual	3.176	35	.091		
	Total	7.555	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Faktor Kemitraan, Faktor Komitmen, Faktor Motivasi, Faktor Loyalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.332	.659		.504	.617		

Faktor Komitmen	.262	.188	.236	1.394	.172	.420	2.379
Faktor Loyalitas	.020	.165	.020	.123	.903	.443	2.257
Faktor Motivasi	.413	.152	.438	2.711	.010	.460	2.172
Faktor Kemitraan	.211	.118	.232	1.783	.083	.709	1.411

a. Dependent Variable: Produktivitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Faktor Komitmen	Faktor Loyalitas	Faktor Motivasi	Faktor Kemitraan
1	1	4.980	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.009	23.551	.00	.05	.07	.00	.61
	3	.006	29.633	.46	.00	.00	.45	.01
	4	.003	39.858	.40	.01	.42	.47	.31
	5	.002	50.167	.13	.94	.51	.08	.07

a. Dependent Variable: Produktivitas

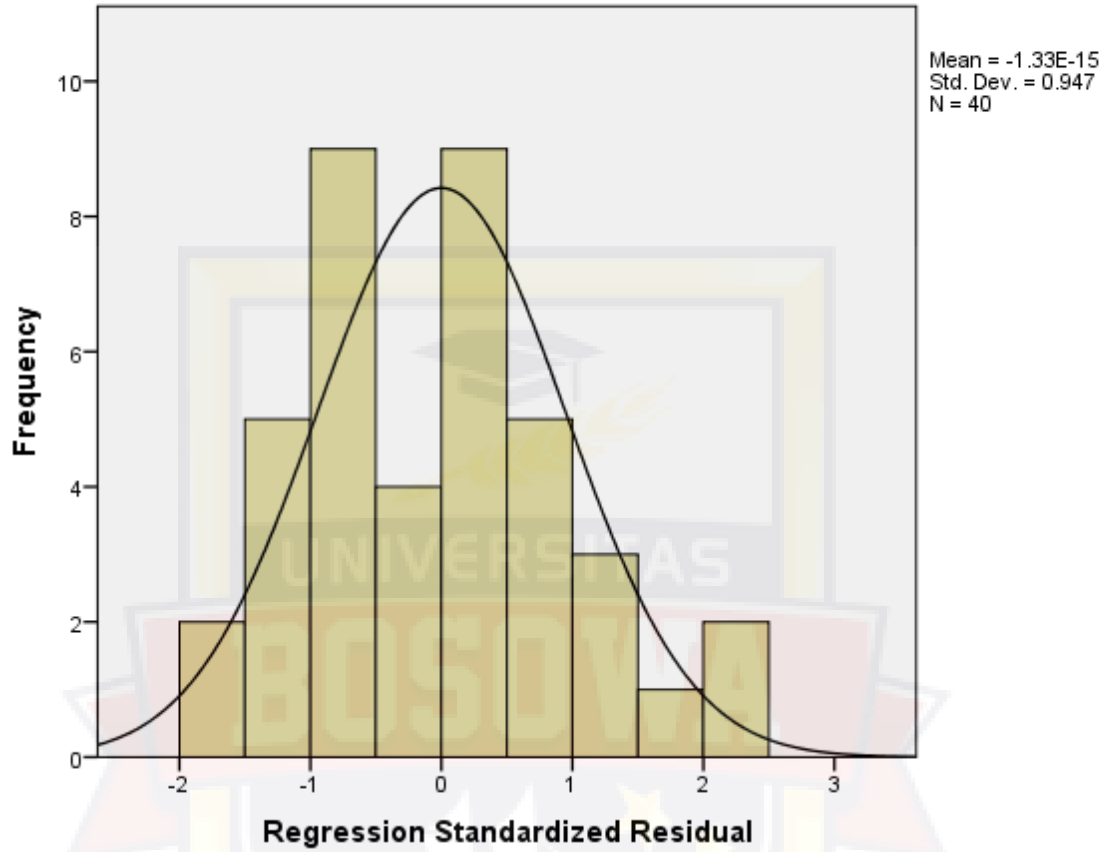
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2395	4.8647	4.3438	.33506	40
Std. Predicted Value	-3.296	1.555	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.059	.200	.103	.028	40
Adjusted Predicted Value	3.0333	4.8504	4.3445	.35192	40
Residual	-.49575	.69081	.00000	.28539	40
Std. Residual	-1.646	2.293	.000	.947	40
Stud. Residual	-1.794	2.392	-.002	1.009	40
Deleted Residual	-.58930	.75185	-.00074	.32530	40
Stud. Deleted Residual	-1.856	2.578	.004	1.035	40
Mahal. Distance	.497	16.254	3.900	2.956	40
Cook's Distance	.000	.212	.029	.041	40
Centered Leverage Value	.013	.417	.100	.076	40

a. Dependent Variable: Produktivitas

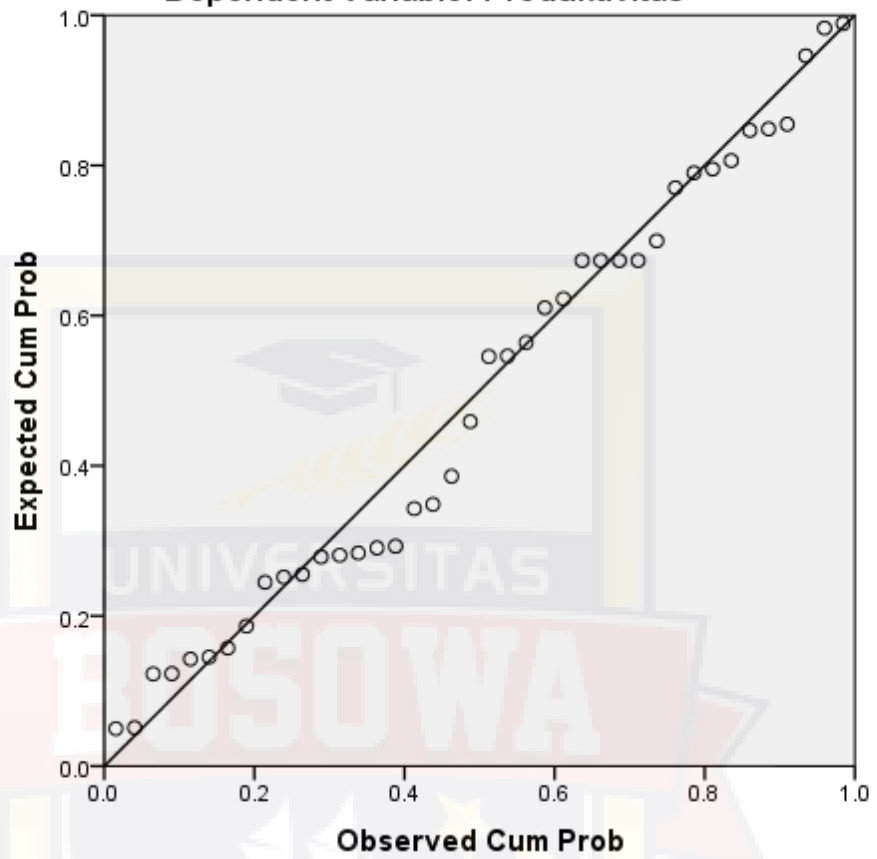
Histogram

Dependent Variable: Produktivitas



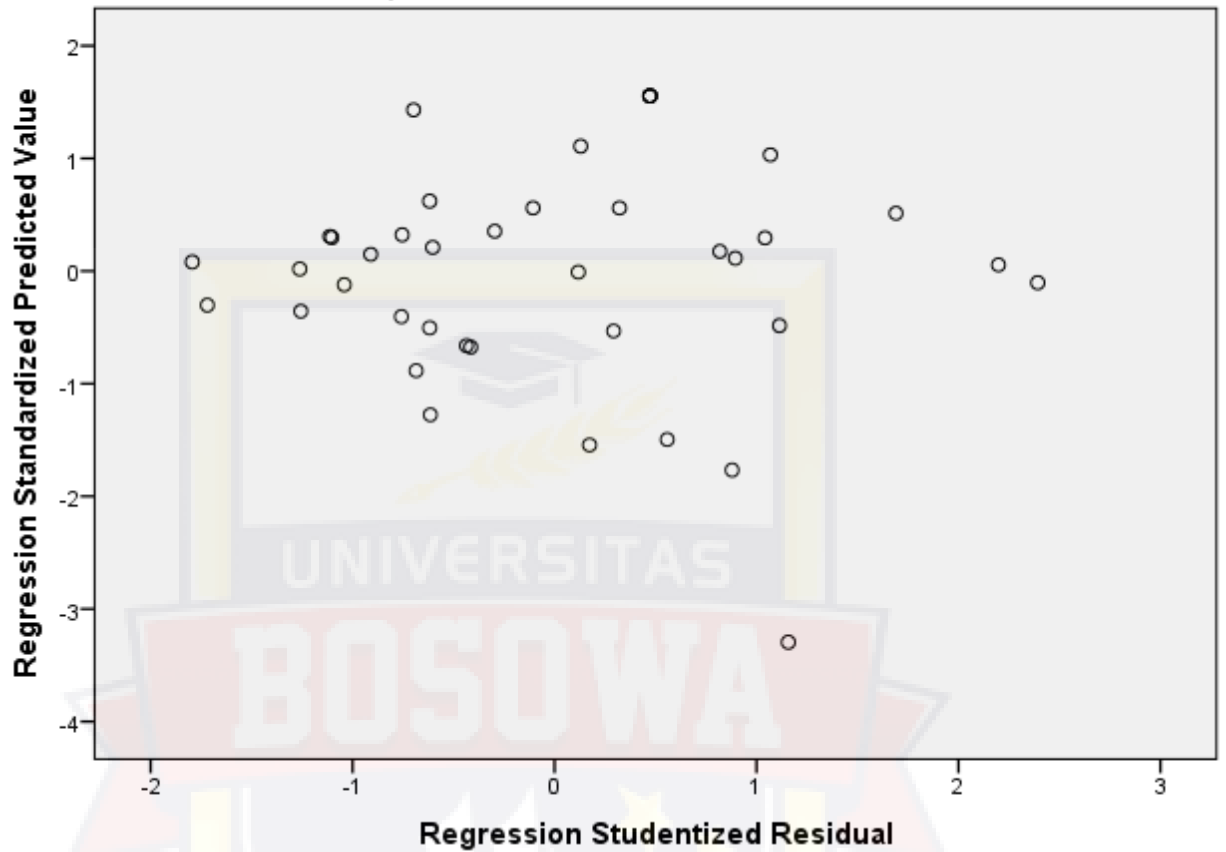
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y Total	Y Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
3	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875
4	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4,75
5	3	4	2	4	3	2	4	4	26	3,25
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
7	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4,5
8	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,375
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
11	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
13	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
14	5	5	3	4	4	3	4	4	32	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
16	4	5	5	4	4	3	4	5	34	4,25
17	4	5	5	4	4	3	5	5	35	4,375
18	4	4	4	4	4	3	5	5	33	4,125
19	4	4	4	4	4	3	5	5	33	4,125
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
21	4	4	3	3	4	3	4	5	30	3,75
22	5	4	3	5	5	5	5	5	37	4,625
23	5	5	5	4	4	3	5	5	36	4,5
24	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,375
25	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
26	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,625
27	5	3	3	4	4	4	4	4	31	3,875
28	4	4	4	4	4	3	5	4	32	4
29	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,625
30	4	4	4	4	4	3	5	4	32	4

31	4	4	4	4	4	2	5	5	32	4
32	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,875
33	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4,625
34	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875
36	3	4	3	3	4	3	5	5	30	3,75
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
38	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
40	4	4	5	4	4	3	4	5	33	4,125
Total	175	175	174	169	171	151	186	187	1388	173,5
Rata-Rata	4,38	4,38	4,35	4,23	4,28	3,78	4,65	4,68	34,7	4,3375



	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1. Total	x1. Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	5	35	5
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5
3	4	5	4	5	5	3	4	30	4,285714286
4	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
5	4	4	3	3	3	1	4	22	3,142857143
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5
7	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
8	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5
10	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
11	5	4	5	5	5	5	5	34	4,857142857
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5
13	4	4	4	4	4	5	5	30	4,285714286
14	4	4	4	4	4	4	4	28	4
15	5	5	5	5	5	5	5	35	5
16	5	5	5	5	5	5	4	34	4,857142857
17	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
18	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5
21	5	4	5	5	4	4	4	31	4,428571429
22	4	4	4	4	4	5	5	30	4,285714286
23	5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
24	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
25	5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
26	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
27	4	4	4	4	5	4	4	29	4,142857143
28	5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
29	5	5	5	5	5	4	5	34	4,857142857
30	5	5	4	4	4	4	4	30	4,285714286

31	5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4
33	4	4	4	4	4	5	5	30	4,285714286
34	4	4	5	4	4	4	4	29	4,142857143
35	5	5	5	5	5	5	5	35	5
36	5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5
38	5	4	4	4	5	4	4	30	4,285714286
39	5	5	5	5	5	5	5	35	5
40	5	5	4	4	5	4	4	31	4,428571429
Total	191	189	188	188	190	172	184	1302	186
Rata-Rata	4,775	4,725	4,7	4,7	4,75	4,3	4,6	32,55	4,65



	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.Total	X2.Rata-rata
1	5	5	5	5	5	25	5
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	3	4
4	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	3	3	3	1	4
6	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5
11	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4
17	5	5	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5
25	5	5	5	5	5	4	4
26	5	5	5	5	5	4	5
27	4	4	4	4	5	4	4
28	5	5	5	5	5	4	4
29	5	5	5	5	5	4	5

30	5	5	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	5	5
34	4	4	5	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	4	4	5	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	4	4	5	4	4
Total	191	189	188	188	190	172	184
Rata-Rata	4,775	4,725	4,7	4,7	4,75	4,3	4,6



	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X1.6	X3.Total	X3. Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	30	5
2	5	5	5	5	5	5	30	5
3	3	3	3	4	4	4	21	3,5
4	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333
5	1	1	3	4	4	4	17	2,833333333
6	5	5	5	5	5	5	30	5
7	5	4	4	5	5	5	28	4,666666667
8	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333
9	5	5	5	5	5	5	30	5
10	5	4	4	5	5	5	28	4,666666667
11	4	4	3	4	4	4	23	3,833333333
12	4	4	3	4	4	5	24	4
13	5	5	5	5	5	5	30	5
14	3	3	3	4	4	4	21	3,5
15	4	5	4	5	5	5	28	4,666666667
16	4	4	4	4	4	4	24	4
17	4	4	3	5	5	5	26	4,333333333
18	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333
19	5	4	4	4	5	5	27	4,5
20	4	4	4	4	4	5	25	4,166666667
21	3	4	4	4	4	4	23	3,833333333
22	5	5	4	4	4	4	26	4,333333333
23	4	4	3	4	5	5	25	4,166666667
24	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333
25	5	4	3	4	4	4	24	4
26	5	4	4	5	5	5	28	4,666666667
27	4	4	4	5	4	4	25	4,166666667
28	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333
29	4	4	4	5	5	5	27	4,5
30	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333

31	4	4	4	5	5	5	27	4,5
32	4	4	4	4	4	5	25	4,166666667
33	5	5	4	4	4	4	26	4,333333333
34	4	4	4	4	4	5	25	4,166666667
35	4	4	3	4	4	4	23	3,833333333
36	4	4	4	4	5	5	26	4,333333333
37	4	4	4	4	4	5	25	4,166666667
38	3	4	3	4	4	4	22	3,666666667
39	4	4	4	4	4	5	25	4,166666667
40	4	4	4	5	5	5	27	4,5
Total	165	163	155	174	182	188	1027	171,1666667
Rata-Rata	4,125	4,075	3,875	4,35	4,55	4,7	25,675	4,279166667



	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.Total	X4.Rata-rata
1	5	5	5	5	20	5
2	5	5	5	5	20	5
3	4	4	4	4	16	4
4	4	4	5	5	18	4,5
5	4	4	4	4	16	4
6	5	5	5	5	20	5
7	4	4	4	5	17	4,25
8	4	4	4	4	16	4
9	5	5	5	5	20	5
10	5	5	5	5	20	5
11	4	4	4	4	16	4
12	5	5	5	5	20	5
13	5	5	5	5	20	5
14	4	4	4	4	16	4
15	4	4	4	4	16	4
16	5	5	5	5	20	5
17	4	4	4	5	17	4,25
18	4	4	4	5	17	4,25
19	4	4	4	4	16	4
20	4	4	4	5	17	4,25
21	4	4	3	3	14	3,5
22	5	5	5	5	20	5
23	4	4	3	4	15	3,75
24	5	5	5	5	20	5
25	4	4	4	4	16	4
26	4	4	4	5	17	4,25
27	5	5	5	5	20	5
28	4	4	4	4	16	4
29	4	5	5	5	19	4,75
30	4	4	4	4	16	4

31	4	4	4	5	17	4,25
32	4	4	4	4	16	4
33	5	5	5	5	20	5
34	4	4	4	5	17	4,25
35	4	4	4	5	17	4,25
36	4	4	3	4	15	3,75
37	4	4	4	4	16	4
38	4	4	3	4	15	3,75
39	4	4	4	5	17	4,25
40	5	5	4	5	19	4,75
Total	173	174	170	183	700	175
Rata-Rata	4,325	4,35	4,25	4,575	17,5	4,375

