

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MAKASSAR**

Misdar Misdar

Institut Agama Islam Negeri Parepare

E-mail: misdargama@iainpare.ac.id

Abstract: *This research aimed to find out the factors effecting the productivity of employees' work and to analyze the most dominant factors affecting the increase of employees' work productivity at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. The data were obtained through observation, interview, and questionnaire. They were then analyzed using descriptive and quantitative method (multiple linear regression with computer application program of SPSS 14.0). The research show that the factors affecting the productivity of employees' work are education level (X1), financial reward (X2), work discipline (X3), and social security (X4). The all simultaneously have significant affect on the increase of employees' work productivity at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. The most dominant factor affecting the increase of employees' work productivity at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar is reward financial factors. This is indicated by its determinant coefficient value which is higher compared to other variables*

Keywords: *employee work productivity, increasing employee work productivity at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; dan menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data analisis dengan metode deskriptif dan kuantitatif (regresi linear berganda dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 14.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu tingkat pendidikan (X1), imbalan finansial (X2), disiplin kerja (X3), dan jaminan sosial (X4). Keempat variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar adalah faktor imbalan finansial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang paling tinggi dibanding dengan variabel lainnya.

Kata kunci : produktivitas kerja karyawan , peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

LATAR BELAKANG

Produktivitas merupakan konsep yang banyak digunakan di negara-negara maju sebagai salah satu sikap kerja. Berpedoman dari pengalaman negara-negara maju tersebut, Indonesia sebagai negara yang selalu berusaha mensejajarkan diri dengan negara-negara lain di dunia merasakan arti pentingnya produktivitas.

Secara teknis produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan (rasio) antara hasil yang dicapai dengan (output) dengan masukan yang digunakan (input), oleh karena itu dapat dikatakan bahwa bekerja dengan mengacu kepada produktivitas diartikan sebagai upaya menghasilkan output dalam jumlah dan kualitas yang lebih baik (efektif) yang diikuti dengan penggunaan input secara efisien.

Produktivitas merupakan ukuran prestasi total yang sangat tepat, di dalam

produktivitas telah memperhitungkan komponen baik dalam proses produksi maupun hasil yang akan dicapai. Hasil tersebut merupakan pencerminan dari penggunaan dan pemanfaatan faktor produksi dan sumber daya manusia secara optimal, di mana kemampuan sumber daya manusia dapat dinilai dari kualitas dan hasil yang diproduksi.

Begitu juga dengan produktivitas kerja dari suatu organisasi, baik organisasi publik. Pada setiap pendirian organisasi tentu bermaksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bagi perusahaan yang *profit oriented*, tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan laba yang optimal dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan kegiatan usahanya. Manajemen berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi yakni meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Produktivitas personal dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui upaya yang dilakukan oleh organisasi maupun usaha dari personal selaku individu. Peningkatan produktivitas tersebut merupakan kebutuhan dari setiap personal dalam organisasi untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh personal dalam organisasi tersebut. Adapun upaya peningkatan produktivitas tersebut dapat dilakukan melalui intern organisasi maupun ekstern organisasi diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan.

Kebijakan sistem pengupahan pada perusahaan sedapat mungkin diharapkan dapat menanggulangi masalah dan keresahan karyawan pada perusahaan, hal ini erat kaitannya dengan masalah motivasi kerja karyawan yang dihubungkan dengan seberapa besar balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan dari karyawan. Karena motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang individu atau anggota organisasi rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan, sehingga pada gilirannya, peningkatan produktivitas kerja akan tercapai bilamana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dari karyawan.

Hal yang perlu untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini adalah tingkat kedisiplinan dari karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan produktivitas dari karyawan itu sendiri, kedisiplinan karyawan untuk menunaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan oleh manajemen suatu

perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan, adalah adanya jaminan sosial bagi tenaga kerjanya. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan rasa aman karyawan dalam bekerja, sehingga keberadaan karyawan dalam perusahaan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan dengan adanya jaminan atas keselamatannya, yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, maka sangat ditentukan oleh seberapa besar perhatian dari pihak manajemen perusahaan di dalam memperhatikan beberapa hal yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas yaitu tingkat pendidikan, imbalan finansial, disiplin kerja dan jaminan sosial. Pengetahuan yang baik mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan akan dapat berpengaruh pula terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut, yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap kemakmuran dan kesejahteraan bagi pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar*”.

KAJIAN TEORETIS

Pengertian dan Fungsi Bank

1. Pengertian Bank

Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang bagi masyarakat yang membutuhkannya. Selain itu, bank juga dikenal sebagai tempat menukar uang, memindahkan uang atau menerima segala bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan lain-lain.

Kasmir (2002 : 23) yang dimaksud dengan bank berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk- bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank selaku stabilisator moneter diartikan bahwa bank mempunyai kewajiban ikut serta mestabilkan nilai tukar rupiah, nilai kurs, atau harga barang-barang relatif stabil atau tetap. Bank sebagai dinamisator perekonomian maksudnya bank merupakan pusat perekonomian, sumber dana, pelaksanaan lalu lintas pembayaran, memproduksi

tabungan, dan pendorong kemajuan perdagangan nasional dan internasional.

2. Fungsi Bank

Bank merupakan suatu badan usaha yang kegiatan pokoknya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Dilihat dari fungsinya, maka bank dapat dikelompokkan atas dua bagian yaitu :

- 1) Bank berfungsi sebagai penerima kredit, baik berupa uang dan dana-dana lainnya dari masyarakat dalam bentuk :
 - a. Simpanan atau tabungan biasa yang dapat disimpan / diambil kembali setiap saat.
 - b. Deposito berjangka yang merupakan tabungan atau simpanan yang penarikannya kembali hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu yang telah ditentukan habis (setelah jatuh tempo).
 - c. Simpanan dalam bentuk rekening koran / giro atas nama si penyimpan giro yang penarikannya hanya dapat dilakukan dengan menggunakan cek, bilyet giro atau perintah tertulis kepada bank.
- 2) Bank berfungsi sebagai pemberi kredit kepada masyarakat. Hal ini berarti bank melakukan operasi perkreditan secara aktif. Fungsi bank terutama terlihat dari pemberi kredit tanpa mempermasalahkan apakah kredit itu berasal dari deposito atau tabungan yang diterimanya atau bersumber pada penciptaan kredit yang dilakukan oleh bank itu sendiri.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungannya perubahan yang mulus (Simamora, 1997 : 3)

Kenooy (1996) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis. Sedangkan definisi yang lebih kompleks dikemukakan oleh Storey (1995) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personal.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen adalah untuk menentukan gerak organisasi dari suatu kondisi ke kondisi yang diinginkan. Dengan demikian perencanaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perencanaan peningkatan produktivitas secara keseluruhan terhadap individu karyawan dalam melakukan aktivitas suatu pekerjaan.

Disadari bahwa *output* yang dihasilkan melalui suatu proses memerlukan kesadaran karyawan yang terlibat dalam organisasi. Salah satu bagian dari perencanaan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang masuk dalam lingkup pengembangan sumber daya manusia yang bermuara pada peningkatan produktivitas.

Perencanaan sumber daya manusia memiliki banyak manfaat yaitu : 1) sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat lebih dioptimalkan, 2) Produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada akan dapat lebih ditingkatkan, 3) Kebutuhan sumber daya manusia masa datang dapat cepat diperkirakan, 4) Informasi tentang sumber daya manusia selalu tersedia, 5) Pasar tenaga kerja dapat lebih cepat diketahui, dan 6) Dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (Siagian 1989 : 45).

Keuntungan yang dapat diambil dari perencanaan sumber daya manusia antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia,
2. Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi,
3. Membantu program penarikan dari bursa atau pasaran tenaga kerja,
4. Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis,
5. Dapat mengkoordinasikan kegiatan manajemen sumber daya manusia,
6. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia.

Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Encyclopedia Britanica (1982 : 27) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbana yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Sedangkan menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore,

dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Produktivitas adalah rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dalam perspektif normatif, pengertian produktivitas adalah kalau hari ini karyawan lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada sekarang.

Yang bertalian dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap : Motivatif, Disiplin, Kreatif, Inovatif, Dinamis, Profesional, Berjiwa Kejuangan

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun ukuran pendidikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat makro yang perlu diketahui oleh seorang manajer meliputi hal-hal berikut : a) kondisi perekonomian, 2) kondisi industry, 3) regulasi pemerintah, 4) karakteristik angkatan kerja, 5)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat mikro yang perlu diketahui oleh seorang manajer meliputi hal-hal berikut : 1) Organisasi, 2) Manajemen, dan 3) karyawan.

2. Program-Program Peningkatan Produktivitas

Meningkatkan produktivitas merupakan cara utama untuk mengangkat umat manusia dari kemiskinan ke tingkat kemakmuran lebih baik (Stoner dan Sirait : 260). Hal ini sangat jelas karena cara utama untuk meningkatkan output perkapita (yang merupakan standar hidup) adalah dengan meningkatkan produktivitas. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, sejumlah organisasi atau perusahaan seharusnya menyusun program peningkatan produktivitas yang sistematis dan terkoordinasi

Produktivitas dapat diartikan sebagai peningkatan pelayanan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada namun terbatas secara lebih efektif dan efisien. Peningkatan produktivitas ini melalui efektifitas dan efisiensi penggunaan *input* amat ditentukan oleh tingkat penggunaan teknologi dan manajemen

3. Pengukuran Produktivitas

Dalam pengukuran produktivitas tak dapat disangkal bahwa tenaga kerja merupakan faktor yang dominan. Dalam pembahasan sebelumnya tentang produktivitas tenaga kerja diperlakukan dengan cara yang sama dengan masukan yang lain. Ini memang tidak salah tetapi jenis masukan yang lain dari manusia tidaklah mempunyai jiwa.

Sedangkan tenaga kerja terdiri atas manusia yang mampu berpikir, subjek terhadap perubahan emosi, dan di atas semuanya memiliki kemampuan untuk menemukan sesuatu yang inovatif dari waktu ke waktu. Dengan demikian maka segala upaya untuk meningkatkan produktivitas harus memperhitungkan reaksi kemanusiaan mereka serta bagaimana mereka berinteraksi dengan hal itu.

Produktivitas adalah sikap mental yang merupakan tekad manusia untuk maju, serta kepercayaan bahwa dengan upaya yang sungguh-sungguh, hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dengan memelihara sikap mental tersebut, membudayakan tekad, serta menanamkan kepercayaan itu kepada mereka yang terkait dengan proses produksi barang dan jasa, maka semua itu akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap perbaikan produktivitas. Pekerjaan ini merupakan masukan yang amat penting meskipun *intangibile*, hasilnya akan tercermin dalam keluaran, kontribusi faktor itu terhadap produktivitas sulit diukur.

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut : 1) sikap kerja, 2) tingkat keterampilan, 3) hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan, 4) manajemen produktifitas, dan 5) kewiraswastaan.

Berdasarkan teori produktivitas dikemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh :

- a. Latar belakang pendidikan dan pelatihan.
- b. Alat -alat produksi yang digunakan dan teknologi dalam proses produksi.
- c. Value sistem nilai-nilai atau pranata sosial masyarakat atau juga faktor lingkungan hidup tenaga kerja (modern atau tradisional, statis atau dinamis), kuat tidaknya ikatan kekeluargaan, mobilitas tenaga kerja, motivasi dan lain-lain.
- d. Lingkungan pekerjaan atau iklim kerja.
- e. Derajat kesehatan (kesehatan lingkungan), nilai gizi makanan, sanitasi, tersedianya air bersih, dan
- f. Tingkat upah minimal yang berlaku. Tingkat upah yang terletak rendah, tidak memungkinkan tenaga kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik atau tidak memungkinkan untuk mampu bekerja produktif.

Adapun faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebenarnya sangat kompleks, akan tetapi dalam penelitian ini akan dibatasi hanya beberapa faktor sebagai berikut :1) Tingkat Pendidikan, 2) imbalan financial, 3) disiplin kerja, 4) Jaminan social.

1. Program Penilaian Produktivitas

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang dinilai, karena atasanlah yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya. Penilai-penilai penyela seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena memperthankan kendali hirarkis atas proses penilaian. Semakin banyak keterlibatan yang dianggap perlu, proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai. survey menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri dari personel administrasi dan profesional, di mana anggotanya boleh terdiri dari penyelia, teman sejawat, dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para karyawan baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal. (Flippo, 1995).

2. Kriteria Penilaian Produktivitas

Seperti halnya pada mutu produk, pengertian mutu sumber daya manusia dapat dilihat dari sisi *input* karyawan, proses, *output* dan *outcome*. Semua sisi saling berhubungan. Beberapa kriteria untuk menilai produktivitas dan mutu meliputi hal-hal berikut :

a. Sisi *Input*

1). Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tinggi. 2). Sikap tentang mutu yang tinggi. 3). Keterampilan kerja yang tinggi. 4). Pengalaman kerja luas. 5). Kesehatan fisik prima.

b. Sisi Proses

1). Jumlah kesalahan yang rendah atau mendekati nol. 2). Jumlah karyawan yang keluar semakin rendah. 3). Waktu kerja lembur bertambah. 4). Ketidakhadiran karyawan semakin kecil. 5). Kerusakan atau kesalahan rendah. 6). Derajat respons tinggi. 7). Biaya produksi per unit rendah. 8). Kecermatan semakin tinggi. 9). Kelengkapan proyek semakin tinggi.

c. Sisi *Output*

1). Kepuasan konsumen semakin tinggi. 2). Peningkatan penjualan barang. 3). Penerimaan dari investasi semakin meningkat. 4). *Output* per karyawan tinggi. 5).

Nilai rupiah penjualan semakin meningkat. 6). Keuntungan semakin besar.

d. *Sisi Outcome*

1). Pangsa pasar yang semakin besar. 2). Penghasilan dari tiap pangsa semakin besar. 3). Keluhan pelanggan semakin kecil. 4). Semakin besarnya peluang karier karyawan. 5). Semakin besarnya peluang perusahaan untuk berkembang.

Tujuan Penilaian Produktivitas

Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai produktivitas karyawannya. Penilaian produktivitas dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi: (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian produktivitas aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan suatu organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan produktivitas, sehingga produktivitas personal dalam organisasi terus meningkat (Dessler, 1997).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. Sementara pelaksanaan penelitian direncanakan 2 bulan dimulai pada bulan Maret-April 2009. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk yang berada di Kota Makassar sebanyak 300 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang terambil yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi untuk diukur. Populasi terdiri dari karyawan. Banyaknya sampel yang akan diambil direncanakan sekitar 70 karyawan. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan kuisioner. Data primer dalam penelitian ini, diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, staf dan karyawan pada bagian sumber daya manusia atau bagian-bagian lain pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Makassar yang erat kaitannya dengan penulisan karya tulis ini. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, jurnal, artikel, bahan dokumen- dokumen perusahaan serta hasil penelitian yang

berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengolahan data dan analisis hasil penelitian menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan responden dalam hal ini karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Responden dalam penelitian sebanyak 70 orang responden manajemen yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 1.
Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	46	65.71
Perempuan	24	34.29
Total	70	100.00

Sumber : Data primer yang diolah

b. Umur

Umur yang dimiliki responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat produktivitas karyawan atas penerapan bauran pemasaran. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2.
Frekuensi dan Persentase Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
21 – 25	5	7.14
26 – 30	45	64.29
31 – 35	20	28.57
Total	70	100.00

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 2 di atas, terlihat kebanyakan karyawan berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 45.

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah masa di mana karyawan mengawali kariernya dalam suatu

perusahaan.

Tabel 3.
Frekuensi dan Persentase Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1 – 4	29	41.43
> 4	41	58.57
Total	70	100.00

Sumber : Data primer yang diolah

d. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya.

Tabel 4.
Frekuensi dan Persentase Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase(%)
S 1	40	57.15
D 3	25	35.71
SMA	5	7.14
Total	70	100.00

Sumber : Data primer yang diolah

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dari setiap kategori pada masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Definisi operasional variabel kinerja karyawan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya adalah : 1). Pernyataan karyawan terhadap tingkat akurasi (ketepatan) pelaksanaan kerjanya jika dikaitkan dengan rencana kerja (Y1), 2). Pernyataan karyawan terhadap tingkat akurasi (ketepatan) keluaran jasa yang dihasilkan jika dikaitkan dengan rencana kerja (Y2) 3). Pernyataan karyawan terhadap tingkat ketelitian dalam pelaksanaan kerjanya (Y3), 4). Pernyataan karyawan terhadap tingkat pelayanan nasabah dalam pelaksanaan kerjanya. (Y4), 5). Pernyataan karyawan terhadap tingkat kesesuaian antara jumlah keluaran yang dihasilkan dengan standar yang ditetapkan. (Y5), 6). Pernyataan karyawan terhadap jumlah sumbangan tenaga yang diberikan kepada perusahaan (Y6), dan 7). Pernyataan karyawan terhadap jumlah sumbangan pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Y7).

Tabel 5.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Indikator- Indikator Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No. Kategori	Frekuensi Relatif (%)						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
5 Sangat Tinggi	70	58.5	65.7	65.7	75.7	62.9	31.4
4 Tinggi	28.5	41.5	31.4	32.9	22.9	34.3	65.7
3 Cukup	1.5	0	2.9	1.4	1.4	2.8	2.9
2 Rendah	0	0	0	0	0	0	0
1 Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	100	100	100	100	100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

2. Variabel Tingkat Pendidikan (X1).

Tabel 6.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Indikator- Indikator Variabel Tingkat Pendidikan

No. Kategori	Frekuensi Relatif (%)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
5 Sangat Tinggi	61.4	68.6	62.5	55.7	72.9
4 Tinggi	38.6	31.4	37.5	40	25.7
3 Cukup	0	0	0	4.3	1.4
2 Rendah	0	0	0	0	0
1 Sangat Rendah	0	0	0	0	0
Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

3. Variabel Imbalan Finansial (X2).

Gambaran hasil pengumpulan data kuesioner untuk variabel imbalan finansial diukur seperti yang diuraikan pada tabel 5.7. sebagai berikut :

Tabel 7.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Indikator- Indikator Variabel Imbalan Finansial

No. Kategori	Frekuensi Relatif (%)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
5 Sangat Tinggi	68.6	52.9	72.9	64.3	70
4 Tinggi	28.6	42.9	25.7	32.9	28.6
3 Cukup	2.8	4.2	1.4	2.8	1.4
2 Rendah	0	0	0	0	0
1 Sangat Rendah	0	0	0	0	0
Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

4. Variabel Disiplin Kerja (X3).

Gambaran hasil pengumpulan data kuesioner untuk variabel disiplin kerja ini diukur dengan menggunakan lima indikator seperti yang diuraikan pada tabel 5.8.

sebagai berikut:

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Indikator- Indikator Variabel Disiplin Kerja

No.	Kategori	Frekuensi Relatif (%)				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
5	Sangat Tinggi	80	62.9	64.3	61.4	68.6
4	Tinggi	20	24	30	38.6	25.7
3	Cukup	5	2.8	5.7	0	5.7
2	Rendah	0	0	0	0	0
1	Sangat Rendah	0	0	0	0	0
	Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

5. Variabel Jaminan Sosial (X4).

Gambaran hasil pengumpulan data kuesioner untuk variabel jaminan sosial diukur dengan menggunakan lima indikator

a. seperti diuraikan pada tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Indikator-Indikator Variabel Jaminan Sosial

No	Kategori	Frekuensi Relatif (%)				
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
5	Sangat Tinggi	68.6	67.1	72.9	64.3	64.3
4	Tinggi	28.6	28.6	22.8	35.7	28.6
3	Cukup	2.8	4.3	4.3	0	7.1
2	Rendah	0	0	0	0	0
1	Sangat Rendah	0	0	0	0	0
	Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber : Data primer yang diolah

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan analisis *uji validity* dan *uji reliability* variabel penelitian menggunakan program SPSS 14.0 menunjukkan bahwa pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk jelasnya kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS14.0. seperti yang tampak pada tabel 5.10. Menurut Sugiono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan

enterpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing- masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 10.
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1	0.5311	0.30	Valid
	2	0.5526	0.30	Valid
	3	0.3732	0.30	Valid
	4	0.4498	0.30	Valid
	5	0.4287	0.30	Valid
	6	0.5583	0.30	Valid
	7	0.3298	0.30	Valid
Variabel Tingkat Pendidikan (X1)	1	0.5858	0.30	Valid
	2	0.4523	0.30	Valid
	3	0.4217	0.30	Valid
	4	0.4090	0.30	Valid
	5	0.4218	0.30	Valid
Variabel Imbalan Finansial (X2)	1	0.4529	0.30	Valid
	2	0.3920	0.30	Valid
	3	0.3491	0.30	Valid
	4	0.3239	0.30	Valid
	5	0.3410	0.30	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X3)	1	0.5441	0.30	Valid
	2	0.5085	0.30	Valid
	3	0.4799	0.30	Valid
	4	0.6384	0.30	Valid
	5	0.3135	0.30	Valid
Variabel Jaminan Sosial (X4)	1	0.5460	0.30	Valid
	2	0.4016	0.30	Valid
	3	0.4106	0.30	Valid
	4	0.5167	0.30	Valid
	5	0.6935	0.30	Valid

Pengujian reliabilitas dengan adanya *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel 5.11. sebagai berikut :

Tabel 11.
Uji Reliabilitas Masing-Masing Konstrak

Nama Konstrak	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	8372	Reliabel
Variabel Tingkat Pendidikan (X1)	6707	Reliabel
Variabel Imbalan Finansial (X2)	7193	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (X3)	6795	Reliabel
Variabel Jaminan Sosial (X4)	6342	Reliabel

Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, member jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. Adapun faktor-faktor produktivitas kerja karyawan tersebut yaitu : Tingkat Pendidikan, Imbalan Finansial, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (*r square*). Jika koefisien regresinya signifikan pada $p \leq 0,05$, maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang merupakan variabel bebas (X),. Hasil perhitungan model *regresi linear* berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 14.0, menunjukkan hasil seperti yang tercantum pada table berikut :

Tabel 12.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Faktor-Faktor Yang Berpengaruh
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Standar Error	t Hitung	Prob.	R Parsial
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0.002	0.737
Tingkat Pendidikan (X1)	0.448	0.179	2.503	0.023	0.664
Imbalan Finansial (X2)	0.599	0.197	3.040	0.011	0.711
Disiplin Kerja (X3)	0.386	3.040	2.231	0.027	0.674
Jaminan Sosial (X4)	0.317	2.142	2.142	0.031	0.576
F hitung = 3.012	Sig = 0.035				$R^2 = 0.67$
F table = (4) (40) = 2.61	t tabel = 2.021				R = 0.737

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan pada tabel 12.di atas, diketahui besarnya *koefisien regresi* dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan *regresi linear* berganda mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu Tingkat Pendidikan, Imbalan Finansial, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, dengan persamaan

sebagai berikut :

$$Y = 5.819 + 0.448 X_1 + 0.599 X_2 + 0.386 X_3 + 0.317 X_4$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0.035$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor Tingkat Pendidikan, Imbalan Finansial, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf kesalahan 0.05 atau 5 % dan dengan pengujian *Two Tailed Test*.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel 5.7. di atas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($3.012 > 2.61$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0.035 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$). Sesuai dengan kriterianya yaitu probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu Tingkat Pendidikan, Imbalan Finansial, Disiplin Kerja, dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah 0.67 atau 67.

Imbalan finansial merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel 5.12 yang menunjukkan bahwa Faktor Imbalan Finansial memiliki kontribusi yang paling besar yaitu 599 atau 59.9 %, dengan probabilitas sebesar 0.011.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan terhadap hasil analisis ini dilakukan berdasarkan pada tujuan penelitian yaitu: **Pertama**, untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Perser) Tbk. Makassar, **Kedua**, untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

1. Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel 5.12 yang menunjukkan bahwa faktor tingkat pendidikan memiliki kontribusi dengan urutan kedua setelah imbalan finansial sebesar 0.448 atau 44.8 %, dengan probabilitas sebesar 0.023.

Dari hasil perhitungan statistik juga menunjukkan bahwa faktor tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan secara statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor tingkat pendidikan ditingkatkan sebesar 0.448, maka terjadi pula peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.448 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel tingkat pendidikan ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

2. Pengaruh Variabel Imbalan Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Imbalan finansial merupakan faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel 5.12 yang menunjukkan bahwa faktor imbalan finansial memiliki kontribusi yang paling besar yaitu sebesar 0.599 atau 59.9 %, dengan probabilitas sebesar 0.011.

Dari hasil perhitungan statistik juga menunjukkan bahwa faktor imbalan finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor imbalan finansial ditingkatkan sebesar 0.599, maka terjadi pula peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.599 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel imbalan finansial ditingkatkan maka akan terjadi pula pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

Di samping itu dalam penelitian ini terlihat jelas bahwa responden yang berjenis

kelamin laki-laki rata-rata memiliki jabatan yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap imbalan finansial yang diterima dibandingkan dengan responden perempuan. Dari 70 responden sebagian besar yang mempunyai imbalan finansial yang tinggi adalah responden laki-laki. Untuk tingkat umur dapat dikaitkan dengan tingkat umur responden yang mempunyai umur antara 26-30 tahun rata-rata memiliki imbalan finansial yang tinggi karena mempunyai posisi yang tinggi pula sedangkan bila dikaitkan dengan masa kerja yaitu responden yang bekerja di atas 4 tahun juga rata-rata memiliki imbalan finansial yang juga tinggi.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel 5.12 yang menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dari para karyawan memiliki kontribusi dengan urutan ketiga setelah tingkat pendidikan sebesar 0.386 atau 38.6 %, dengan probabilitas sebesar 0.027.

Dari hasil perhitungan statistik juga menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor disiplin kerja ditingkatkan sebesar 0.386, maka terjadi pula peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.386 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel imbalan finansial ditingkatkan maka akan terjadi pula pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

Di samping itu dalam penelitian ini terlihat jelas bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki dan mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah dibanding dengan kedisiplinan responden perempuan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Untuk tingkat umur dapat dikaitkan responden yang mempunyai umur antara 31-35 tahun memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi karena memiliki tingkat kematangan berpikir yang tinggi sedangkan bila dikaitkan dengan masa kerja yaitu responden yang bekerja di atas 4 tahun juga rata-rata memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

4. Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jaminan sosial juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini dapat dilihat pada tabel 12 yang menunjukkan bahwa faktor jaminan sosial kepada para

karyawan memiliki kontribusi dengan urutan keempat setelah disiplin kerja sebesar 0.317 atau 31.7 %, dengan probabilitas sebesar 0.031.

Dari hasil perhitungan statistik juga menunjukkan bahwa faktor jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor jaminan sosial ditingkatkan sebesar 0.317, maka terjadi pula peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.317 pula, misalkan dari lima indikator pada variabel imbalan finansial ditingkatkan maka akan terjadi pula pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

KESIMPULAN

Pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 14.0 yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan Tingkat Pendidikan, Imbalan Finansial, Disiplin Kerja, dan Jaminan Sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar dengan kemampuan prediksi sebesar 67 %.
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu dari beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut, maka faktor imbalan finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tulus, Muhammad, 1997 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Aptik dan PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Arnold C. Haz, Nicolas S. Mailuf, 1996 : *The Strategy Concept and Process a Pragmatic Approach*, Jakarta : Penerbit Prentice Hall International Editions Jakarta
- Barry Cushway, 1994 : *Human Resource Management*, Jakarta : Penerbit PT. Alex Media Komputindo Jakarta.
- Bernadin, H. John dan Joyce E.A. Russel, 1995 : *Human Resource : An Experiental Approach*, Singapore : Penerbit Mc. Graw Hill Inc, Singapore.

- Edwin B. Plippo, 1995 : *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Handoko ,Jakarta : Penerbit PT. Erlangga Jakarta.
- Farid Elashmawi, Philip R. Harris, 1996 : *Cultural Management New Skill for Global Success*, Texas : Penerbit Gulf Publishing Company Houston Texas.
- Faustino C. Gomes, 1996 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Soegiarto, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- George, Strauss dan Leonard Sayles, 1986 : *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Hidayat, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Henry, Simamora, 1997 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN Yogyakarta.
- Indira Latanro, 2002 : *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar*, Karya Tulis Utama Tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.
- John P.K. dan James H, 1997 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT. Erlangga Jakarta.
- Kotler and Heskett J.L, 1992 : *Corporate Performance*, The Free Press A Division Simon & Schuster Inc, Newyork
- Manulang, M, 1996 : *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh,, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Mangkuprawira, Syafri, 2007 : *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Maret, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Muljono, T. Pudjo, 2003 : *Manajemen Perkreditan Bagi Bank Komersiil* : Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Moekyat, 1996 : *Evaluasi Pengembangan Pegawai*, Edisi Keempat, Jakarta : Penerbit Ghalia Jakarta.
- Ndraha, Tolisihulu, 1997 : *Budaya Organisasi*, Jakarta : Penerbit Rineke Cipta Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 1996 : *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kedelapan, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Pearce, A. John Jr. Robinson B Richard , 1997 : *Manajemen Strategik*, Terjemahan Soekidjo, Jilid I, Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara Jakarta.
- Porter E. Michael, 1996 : *Competitive Advantage*, Terjemahan Ravianto ,Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara Jakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 1996 : *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Robins, P. Stephen , 1996 : *Essentials of Organization Behavior*, Fourth Edition : Penerbit

Prentice Hall International

- Sutomo, Agus, 2001 : *Pengaruh Faktor- Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Hasanuddin*, Karya Tulis Utama Tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Sutormeister, Robert A, 1963 : *People and Produktivity*, Third Edition, Mc. Graw-Hill Book Company.
- S.P. Hasibuan, H.Melayu, 1997 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT.Toko Gunung Agung Jakarta.
- S.P.Hasibuan, H. Melayu, 1996 : *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan Pertama Jakarta : Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001 : *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua : Penerbit Mandar Maju Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payaman, 1998 : *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua : Penerbit Fakultas Ekonomi UI Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1995 : *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua : Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Soeprihanto, John, 1996 : *Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga Jakarta: Penerbit Ghalia Jakarta.
- Sondang, P. Siagian, 1998 : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Swarono, Yudo, 1997 : *Pengembangan Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit CV Rifa Gempita Jakarta.
- Syarif, Rusli, , 1996 : *Produktivitas*, Edisi Pertama, Bandung : Penerbit Angkasa Bandung.
- Syarif, Rusli, , 1996 : *Peningkatan Produktivitas Terpadu*, Edisi Pertama Bandung : Penerbit Angkasa Bandung