

HALAMAN JUDUL

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. MARUKI INTERNASIONAL
INDONESIA (PMA) MAKASSAR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian pada program sarjana
(S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Disusun Oleh :

ZIA UL HAQ

10572 0385112

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA) Makassar

Nama Mahasiswa : Zia Ul Haq

No. Stambuk : 105720385112

Jurusan : Manajemen

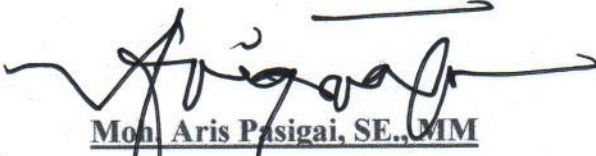
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

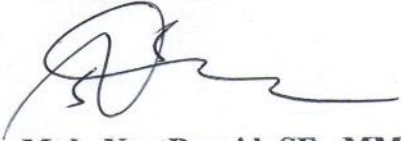
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata1 (S1) pada hari senin 15 mei 2017 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Makassar

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 1093485

Pembimbing II


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

Mengetahui:

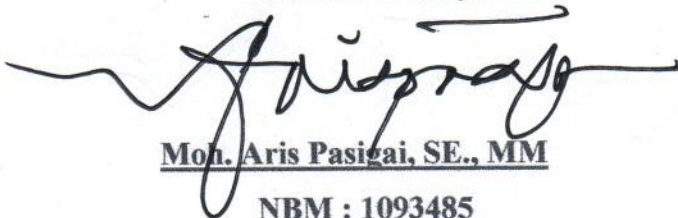
Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Iman Basitung, SE., MM
NBM : 903078

Ketua

Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 1093485


PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 90/05/A.1-VIII/V/38/2017 Tahun 1438 H/ 2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Senin, 15 Mei 2017 M/15 Sya'ban 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


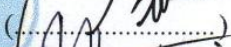


Makassar, 16 Mei 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE, MM. 
2. Ismail Badollahi, SE, M.Si. Ak. 
3. Hj. Naidah, SE, M.Si. 
4. Drs. Asdi, MM. 

ABSTRAK

Zia Ul Haq., 2016. *’dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA) Makassar” Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi terhadap peningkatan kerja Karyawan di PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif. Proses pengambilan data ini berupa kuesioner dan wawancara terhadap narasumber (karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan $Y = 15,042 + 0,609X$, dimana nilai 15,042 adalah nilai konstan dari variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan nilai 0,609 merupakan nilai b dari variabel Motivasi yang berarti peningkatan suatu Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan nilai yang positif kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia. 2). Berdasarkan hasil analisis pada uji t, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar $2,403 < t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

Kata kunci : Motivasi, Produktivitas, Kerja, Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang bagi seluruh hamba-hamba-Nya yang telah memberikan taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kepada kita serta memberikan nikmat Islam dan Iman, dan semua nikmat yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Amin.

Selama menyusun skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang penulis hadapi, namun berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka alhamdulillah kesulitan tersebut dapat diatasi sehingga skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulung, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku pembimbing I dan Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku pembimbing II atas bimbingan dan arahan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan motivasi, kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhitung nilainya selama penulis menjalankan perkuliahan, serta adik dan kakakku tercinta, terima kasih atas do'a, dan pengarahannya.
6. Para dosen dan karyawan dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar terkhusus kepada para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bantuannya kepada penulis selama kuliah.
7. Terima kasih kepada PT. Maruki Internasional Indadonesia (PMA) Makassar atas kesediaannya menerima dan memberikan data serta informasi kepada penulis untuk keperluan penyusunan skripsi ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan manajemen 6 - 2012, terkhusus kepada saudara-saudaraku yang telah banyak membantu penulis dan selalu bersama dalam senang dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya, amin.

Makassar, 15 mei 2017

Zia Ul Haq

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia	4
B. Pengertian dan Bentuk Motivasi	7
C. Asumsi Dasar Motivasi	10
D. Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja.....	11
E. Model Teori Motivasi.....	14
F. Pengertian Karyawan	17
G. Pengertian Insentif.....	18
H. Pengertian Produktivitas	19
I. Penelitian Terdahulu.....	20
J. Kerangka Pikir.....	20
K. Hipotesis.....	23

BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Tehnik Pengumpulan Data	25
D. Jenis dan Sumber Data	25
E. Defenisi Operasional Variabel.....	26
F. Metode Analisis Data	28
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	30
A. Sejarah Perusahaan	30
B. Visi Misi	31
C. Struktur Organisasi Perusahan.....	31
D. Tugas dan Tanggung Jawab	33
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Responden	43
B. Hasil Analisis Data	48
C. Pembahasan	52
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Jumlah Karyawan dan Jenis Kelamin	20
3.1 Defenisi operasional variable	27
5.1 Jenis Kelamin Responden	43
5.2 Usia Responden.....	44
5.3 Pendidikan Responden	45
5.4 Masa Kerja Responden	46
5.5 Predictors: (Constant), MOTIVASI.....	50
5.6 Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA	51

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka pikir.....	21
4.1 Struktur Organisasi.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat

waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA) adalah salah satu perusahaan yang memproduksi Furniture untuk budaya masyarakat Jepang yang disebut butsudan. Pemberian pelayanan yang maksimal harus ditunjang dengan adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Sehubungan dengan ini, maka penulis akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar diri manusia (ekstrinsik), yaitu gaji/Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu “Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah :

”Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja Karyawan di PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA)?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja Karyawan di PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA).

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilakukan penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan mengenai pentingnya pemberian motivasi dalam rangka peningkatan kerja karyawan.

- b. Sebagai bahan pustaka atau acuan, bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan suatu manajemen terhadap sumber daya manusia untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2006), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dengan fisik yang dimiliki seorang individu yang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat kerja dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif. Sedangkan menurut Fathoni (2006) sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kemudian Nawawi (2000), mendefinisikan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan.

2. Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material dan non finansial).

Beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai aset dan modal dikarenakan manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengutip pendapat Hasibuan (2006), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2002), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kemudian Alwi (2001), mendefinisikan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.

2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis.
3. 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 memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel.

ketiga definisi itu dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman praktek, kultur, lingkup organisasi dan orientasi pandangan yang mungkin yang mungkin berbeda tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi tujuan organisasi.

Simamora (2003), memberi pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian mengenai strategi, proses dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Pengertian dan Bentuk Motivasi

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer, selalu bekerjasama dengan bawahannya dengan kata lain tidak bekerja sendiri, tetapi meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha dimana sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Motivasi berasal dari kata "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan atau pegawai yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting adalah mereka ingin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Namun yang perlu diketahui bahwa motivasi itu tidak dapat dipaksakan melainkan muncul dari diri sendiri, dengan

demikian motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi dengan baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini menganggap dirinya bahagian dari organisasi tempatnya bekerja.

Irawan, dkk, (2001) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga dapat berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang atau kelompok".

Menurut Mitchell dalam Winardi (2002) bahwa: "motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*valunter*) yang di arahkan ke arah tujuan tertentu". Sedangkan Sarwoto (2004) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan".

Menurut Manahan (2004) bahwa Motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung.

Moekijat (2000) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi sehingga individu didorong untuk bertindak. Motivasi adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi mamfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

Adapun bentuk-bentuk Motivasi terdiri atas dua yaitu:

1. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Hal ini merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya faktor dari luar diri manusia dan tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan tetapi dikendalikan pihak lain, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Misalnya: Insentif/gaji, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan, kebutuhan aktualisasi diri dan sebagainya.

C. Asumsi Dasar Motivasi

Menurut Winardi (2002) motivasi mempunyai hubungan dengan perilaku manusia, dimana dalam pelaksanaannya dilandasi oleh beberapa asumsi dasar yaitu :

1. Ada pendapat umum yang menyatakan, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik. Motivasi sangat memberikan energi positif karena dapat memacu semangat dan perasaan yang enak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk ke dalam kinerja seseorang. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor seperti kemampuan, sumber-sumber daya, dan kondisi-kondisi di mana seseorang bekerja.
3. Motivasi merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodik. Teori motivasi dan praktik-praktik motivasional berkaitan dengan proses-proses yang tidak pernah berakhir, hal mana berlandaskan asumsi, bahwa motivasi dapat menguap dengan berlangsungnya waktu.
4. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pimpinan dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi-organisasi. Apabila para pimpinan memahami apa yang merangsang orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan demikian rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk bekerja.

D. Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lembaga Administrasi Negara (2002) “memberikan pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi”.

Kinerja diatas ditujukan pada suatu bentuk organisasi yang artinya adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan suatu program yang telah disusun untuk mencapai apa yang jadi tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi antara hasil yang dicapai (*output*) dengan yang dikorbankan (*input*)

Atmosudirjo (2005) menyatakan “bahwa kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi penyelenggaraan sesuatu”. Pengertian ini cukup sederhana, tetapi mengandung makna yang sangat luas, dimana kinerja dikatakan sebagai suatu prestasi prestasi yang dimaksud disini tidak semata-mata apa yang telah dicapai tetapi harus diukur berapa besar pengorbanan yang harus ditanggung dalam mencapai hasil.

Kinerja sebagai suatu perbuatan yang ditujukan oleh organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya, maka kinerja harus nyata terlihat, dapat diamati dan dapat diukur.

Irawan dkk (2001) memberikan defenisi sebagai berikut : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat kongkrit, dapat diamati dan dapat diukur”.

Menurut Moelyono (2002) “Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang dapat diperhatikan”.

Menurut Prwawirosentono (2001) didalam organisasi dikenal 3 jenis Kinerja yaitu :

1. Kinerja administrasi (*operation performance*)
2. Kinerja operasi (*operation performance*)
3. Kinerja strategi (*strategic performance*)

untuk memperjelas ketiga jenis kinerja di atas akan dikemukakan sebagai berikut :

1. Kinerja administrasi (*operation performance*)

Kinerja administrasi berkaitan dengan kinerja organisasi termasuk didalamnya tentang struktur *administrative* yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggungjawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit – unit kerja yang terdapat dalam organisasi, disamping itu kinerja administrasi berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antara unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antara unit kerja.

2. Kinerja Operasi (*operation performance*)

Kinerja operasional berkaitan dengan aktivitas penggunaan setiap sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya tergantung sumber daya manusia yang mengerjakannya. Seseorang pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi.

3. Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja strategi dievaluasi atas ketetapan dalam memiliki lingkungan dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) atas lingkungan. Biasanya kebijaksanaan strategi dipegang oleh atasan (manajemen tingkat tinggi) karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar dalam berhubungan dengan organisasi.

Tingkat kinerja dari setiap tenaga kerja dalam suatu perusahaan biasanya bervariasi. Menurut Kusharianto (2005), hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, pendidikan dan keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, dan teknologi manajemen.

a. Pendidikan dan keterampilan

Untuk memperoleh tingkat kinerja yang tinggi, tingkat pendidikan dan keterampilan mempunyai peranan yang sangat penting pada posisinya, sebab hal ini sangat menunjang dari kinerja seseorang tenaga kerja.

b. Motivasi (dorongan)

Motivasi atau dorongan juga merupakan satu sisi yang tidak dapat dilupakan dalam rangka memacu kinerja. Sampai sejauhmana pengaruh dapat memunculkan keinginan seseorang untuk melakukan proses produksi dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan.

c. Tingkat Penghasilan

Menurut Heidjarachman (2003), ada beberapa sifat mendasar yang perlu diperhatikan agar sistem Insentif (insentif) tersebut berhasil, yaitu:

- (1) Hendaknya pembayaran dilaksanakan sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- (2) Penghasilan yang diterima tersebut hendaknya langsung output dan efisien.
- (3) Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- (4) Standar kerja hendaknya dilaksanakan secara hati-hati, jangan terlalu tinggi dan jangan terlalu rendah.
- (5) Besarnya Insentif normal dengan standar kerja pertama, hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat.

E. Model Teori Motivasi

Dalam tulisan ini akan dikemukakan beberapa model tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam bidangnya yang antara lain :

1. Teori *Hirarchi Needs* dari Moslow (Winardi 2002)

Adapun inti dari teori moslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki kebutuhan yang terdiri atas: (1).Kebutuhan psikologis, (2).kebutuhan keamanan, (3).kebutuhan social, (4).kebutuhan penghargaan, (5).kebutuhan aktualisasi diri.

Moslow dalam teorinya mengasumsikan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Hal yang sangat penting untuk dipahami

dari teori Maslow adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka daya motivasinya akan menurun.

2. Teori ERG dari Aldeper (Winardi 2002)

Teori ini mencoba memodifikasi atau memformulasikan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam bentuk lain. Namun, Aldeper setuju dengan apa yang dikemukakan Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki tetapi hirarki kebutuhan manusia meliputi 3 tingkatan kebutuhan yaitu :

- b. *Existency*, merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor yang meliputi makanan, minuman, udara, Insentif dan kondisi kerja.
- c. *Reelatednees*, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh adanya hubungan social dan hubungan yang dipuaskan oleh adanya hubungan social dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- d. *Growth*, adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat sesuatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produk.

3. Teori dua faktor dari Herzberg (Indriyo dan I nyoman sudita 2000)

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang di hasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 Orang akuntan dan insinyur.dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

- a. Sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi sebagai berikut:

- i. gaji
 - ii. jaminan pekerjaan
 - iii. kondisi kerja
 - iv. status
 - v. kebijakan perusahaan
 - vi. kualitas supervisi
 - vii. kualitas hubungan pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja
 - viii. jaminan sosial
- b. Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*), yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor pemuas tersebut adalah seperti dibawah ini:
- i. prestasi
 - ii. pengakuan
 - iii. pekerjaan itu sendiri
 - iv. tanggung jawab
 - v. kemajuan-kemajuan
 - vi. pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Kesimpulan dari teori ini adalah lebih menekankan bahwa pada prinsipnya manusia atau individu mempunyai kebutuhan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan. Sehingga setiap individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhannya. Dalam penelitian ini, peneliti lebih cenderung menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow karena pegawai

dapat termotivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup, mulai dari kehidupan dasar sampai pada kebutuhan aktualisasi diri.

F. Pengertian Karyawan

Membahas masalah karyawan sama halnya dengan membahas soal personalia atau pegawai. Keduanya mempunyai arti yang sama, yaitu urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, pegawai atau tenaga kerja. Dalam penjelasan Undang-undang tentang Pokok-pokok kepegawaian, pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan dikalangan pemerintah. Sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta. Menurut syafaruddin (2001), Karyawan adalah investasi (human investment) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006) mendefinisikan bahwa Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Secara garis besar karyawan (pegawai,tenaga kerja,personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

G. Pengertian Insentif

Malayu S.P. Hasibuan (2003:41), mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”. Produktivitas menurut *National Productivity Board Singapore* adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. (Sedarmayanti 2001:56)

Sejalan dengan pendapat diatas Muchdarsyah Sinungan (2005:12), mendefinisikan produktivitas sebagai: “Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”.

Laeham dan Wexley, seperti yang dikutip oleh sedarmayanti (2001:65) menyatakan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

H. Pengertian Produktivitas

Menurut manahan (2006) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

1. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi.
 2. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
 3. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level 0 tertinggi dari unjuk laku performance) dengan pemakaian dari sumberdaya yang minim.
- produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Definisi yang di kemukakan oleh Mochdarsyah di atas memasukan semua pemakaian faktor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya. Faktor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, peralatan, dan tenaga kerja.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasimunculnya definisi-definisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli sarjana.

I. Penelitian Terdahulu

PT. Maruki Internasional Indonesia adalah salah satu perusahaan yang memproduksi Furniture untuk budaya masyarakat Jepang yang disebut butsudan. Saat ini jumlah karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia sebanyak 310 karyawan yang terdiri dari 251 orang atau 81% jenis kelamin laki-laki dan 59 orang atau 19% jenis kelamin perempuan.

Tabel 2.1 Jumlah Karyawan dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	251	81%
Perempuan	59	19%
Total	310	100%

Sumber: PT. Maruki Internasional Indonesia

Selain jumlah karyawan dan jenis kelamin, adapun bentuk-bentuk motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kualitas produktivitas kinerja karyawan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

J. Kerangka Pikir

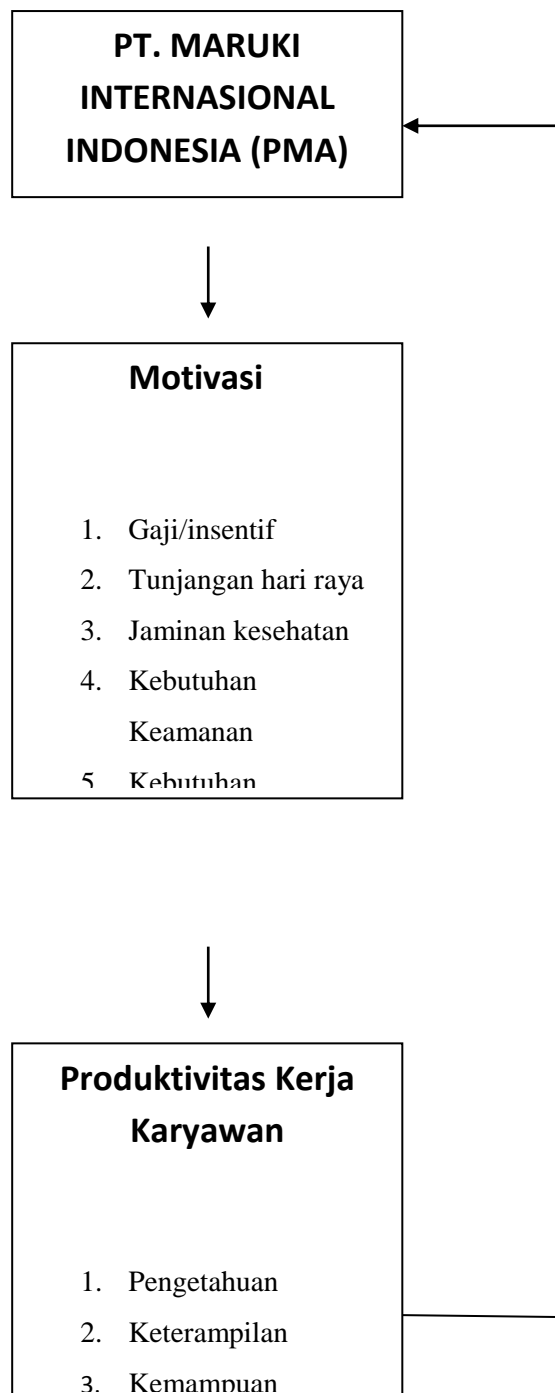
Peningkatan tenaga kerja yang produktif sangat diprioritaskan melalui berbagai usaha untuk menumbuhkan kegairahan bekerja, maka perlu diperhatikan faktor pendukung bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pegawai perlu dimotivasi.

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai motif perseorangan. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal-hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadikan penggerak adalah dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan dan mencapai keseimbangan.

Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material Incentive* dan *Non material Incentive*. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang – barang, sedangkan *Non Material Incentive* adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain.

Dalam hal ini, maka penulis akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar diri manusia (ekstrinsik), yaitu gaji/Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri.



Gambar 2.1 Kerangka pikir

K. Hipotesis

Diduga bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA) yang berlokasi di Jalan Kapasa Raya kota Makassar. Dalam melakukan penelitian waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini direncanakan selama kurang lebih dua bulan, yang dilaksanakan mulai dari 26 juli s/d 26 september 2016.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA) yang berjumlah 310 orang karyawan.

2. Sampel

Yang dimaksud dengan sampel adalah: bagian dari populasi. "*A sample is aubset of population*". Untuk mendapatkan (n) dalam populasi digunakan rumus Yamane (Sekaran, 2000:267). Sampel ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana : N = Ukuran populasi

n = Jumlah sampel

d = Presisi yang digunakan

Berdasarkan data diatas, maka pada objek penelitian terdapat sebanyak 310 orang karyawan. Jika presisi yang digunakan adalah 10%, maka jumlah sampel yang diteliti dari populasi sebesar 31 orang karyawan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{310}{310(0,10^2) + 1} = 31,00 \text{ atau } 31 \text{ responden}$$

C. Metode Pengumpulan Data

Upaya yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk melengkapi penulisan ini digunakan pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Penelitian pustaka (library research) penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan landasan teori dari berbagai literatur dan media lainnya yang dipakai sebagai acuan pembahasan.
- b. Penelitian lapang (field research) adalah penelitian langsung kelapangan dimana penulis turun langsung mengambil data yang erat kaitannya dengan materi penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penulisan ini, jenis data yang digunakan adalah :

- a. Data Kuantitatif adalah data dari perusahaan yang berupa angka-angka.
- b. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam instansi.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta bahan-bahan tertulis lainnya dari instansi yang bersangkutan yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

E. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independen*) /Motivasi

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Jadi variabel

independen adalah variabel yang menjadi variable bebas yaitu rekrutmen yang disimbolkan dengan huruf X.

b. Variabel terikat (*Dependen*) /Produktivitas kerja karyawan.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kualitas kerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ket
1.	Motivasi (X)	“Motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung”. Manahan (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/insentif 2. Tunjangan hari raya 3. Jaminan kesehatan 4. Kebutuhan Keamanan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri 	
2	Produktifitas Kerja (Y)	“Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. kerapian 	

		adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja". Hasibuan (2006)		
--	--	--	--	--

Tabel 3.1. defenisi operasional variabel

F. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan maka digunakan metode analisis :

- a. Analisis deskriptif, digunakan untuk menjelaskan peranan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia (PMA).
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka dipakai analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

x = Motivasi

y = Kinerja Karyawan

n = Jumlah Responden

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan maka kami menggunakan analisis regresi linear. Yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variable bebas.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Motivasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. Maruki Internasional Indonesia berdiri pada tanggal 18 juni 1997 dengan nama PT. Tokai Material Indonesia dan pada tanggal 14 Januari 2003 berubah nama menjadi PT. Maruki Internasional Indonesia. Perusahaan ini dipimpin oleh Mr. Yukihiro Kitagawa bersama Prof.Dr. Ir. H. M. Nurdin Abdullah.

Produk utama perusahaan adalah furniture untuk budaya masyarakat Jepang yang disebut Butsudan. Butsudan berfungsi sebagai tempat untuk menghormati dan berkomunikasi dengan para leluhur yang telah wafat. Terdapat berbagai macam jenis dan tipe Butsudan, namun umumnya berbentuk lemari. Butsudan produksi PT Maruki Internasional Indonesia berasal dari bahan baku Kayu. Komposisi penggunaan material kayu adalah 40% kayu lokal dan 60% kayu import. Negara asal kayu import, yakni Afrika (Gabon), Asia (Thailand, Laos), dan Amerika (Mexico). Hasil produksi Butsudan hanya di export ke Jepang, karena sifatnya sebagai produk budaya jepang.

Lokasi Perusahaan berada di Kawasan Industri Makassar (KIMA) dengan luas sekitar 6 Ha. Areal perusahaan berdampingan dengan pemukiman penduduk. Oleh karena itu sebagai bagian dari masyarakat, perusahaan sangat memperhatikan kegiatan dan program Cooperate Social Responsibility (CSR) yang sudah berlangsung dan terus berlanjut, diantaranya

adalah Program Beasiswa, Penghijauan, Taman baca, Klinik kesehatan untuk masyarakat dan berbagai kegiatan sosial lainnya. CSR berhubungan dengan tanggung jawab sosial perusahaan ke masyarakat.

B. Visi Misi

Visi PT. Maruki Internasional Indonesia “Quality and Morality” yaitu memperhatikan aspek sosial dan lingkungan serta menjunjung tinggi semangat kerja keras. Sedangkan Misi dari perusahaan adalah “melibatkan segenap unsur yang mengarah kepada proses perbaikan yang berkelanjutan dan berkesinambungan”.

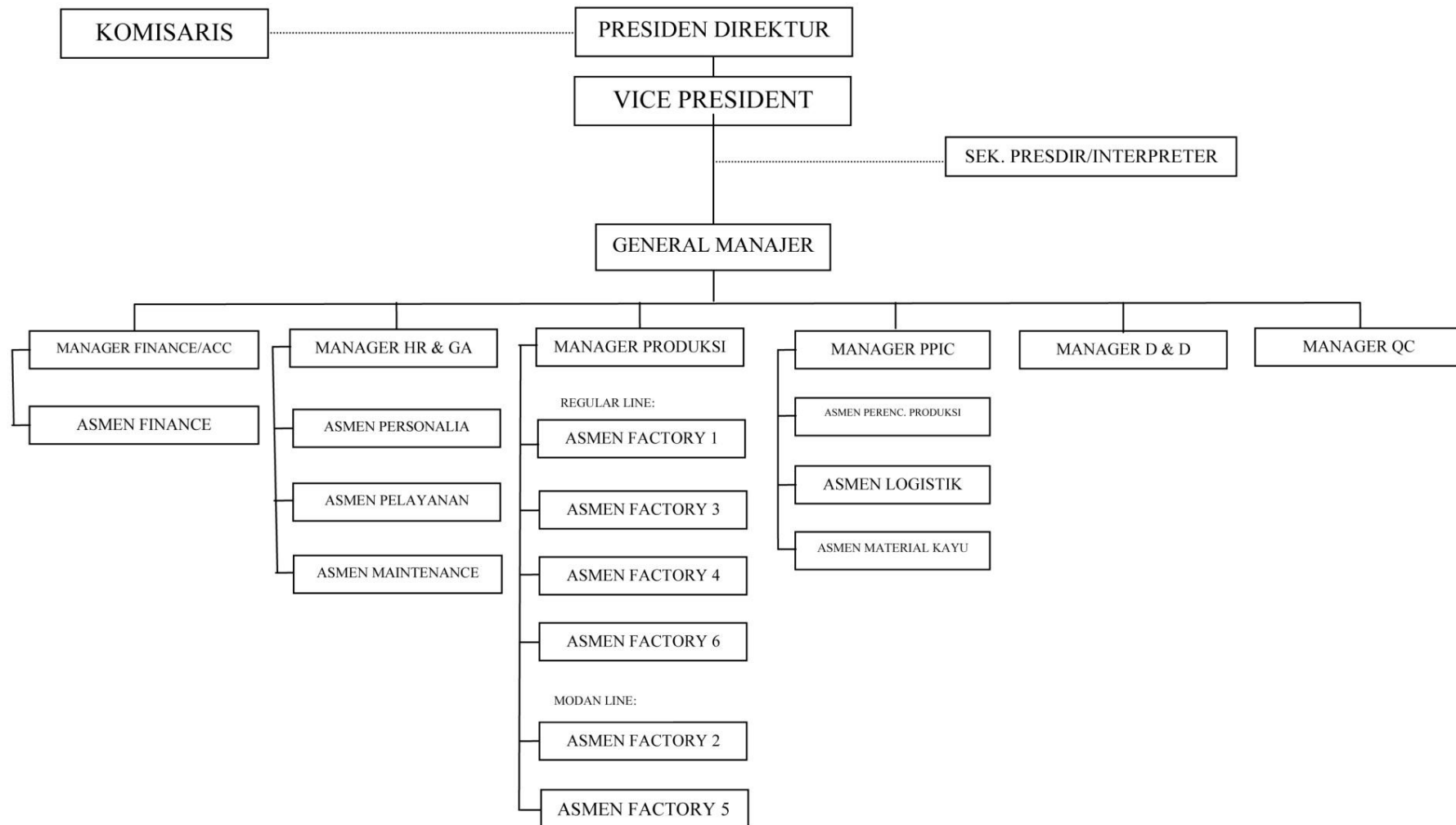
C. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara bagian serta posisi yang ada pada organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan profesional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi yang lain dan bagaimana fungsi dan aktivitas di batasi.

‘Adapun struktur organisasi kegiatan PT. Maruki Internasional Indonesia berbentuk garis. Hal ini dapat di lihat dari hubungan struktur antara bagian yang satu dengan yang lainnya pada PT. Maruki Internasional Indonesia secara keseluruhan di dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Lebih jelasnya penulis mengemukakan gambar struktur organisasi yang ada pada PT. Maruki Internasional Indonesia sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PT. MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

D. Tugas dan Tanggung Jawab

1. Komisaris

Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai Board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggungjawab. Pelaksanaan tugas tersebut diantaranya adalah :

- a. Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali.
- b. Pemberian nasihat, tanggapan dan/atau persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai.
- c. Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki Komisaris. Contohnya Komite Audit, Komite Nominasi dll.
- d. Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*.

2. Presiden Direktur

Presiden direktur adalah pimpinan tertinggi dalam suatu perusahaan. Pimpinan tertinggi ini memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan perusahaan.

- a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
- b. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO)
- c. Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi ke arah konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan
- d. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
- e. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas
- f. Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD.
- g. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum.

3. Vice President

Manajemen keuangan adalah suatu kegiatan perencanaan, penganggaran, pemeriksaan, pengelolaan, pengendalian, pencarian dan penyimpanan dana yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

- a. Perencanaan keuangan, Membuat rencana pemasukan dan pengeluaran (*planning*) serta kegiatan-kegiatan lainnya untuk periode tertentu.
- b. Penganggaran keuangan tindak lanjut dari perencanaan keuangan dengan membuat detail (lebih rinci) menyangkut hal-hal pengeluaran dan pemasukan.
- c. Pengelolaan keuangan, Menggunakan dana perusahaan untuk memaksimalkan dana yang ada (*modal*) dengan berbagai cara (*managing*).
- d. Pencarian keuangan, Mencari dan mengeksploitasi sumber dana yang ada untuk operasional kegiatan perusahaan.
- e. Penyimpanan keuangan, Mengumpulkan dana perusahaan serta menyimpan dana tersebut dengan aman (*saving*).
- f. Pengendalian keuangan, Melakukan evaluasi serta perbaikan atas keuangan dan sistem keuangan pada perusahaan (*controlling*).
- g. Pemeriksaan keuangan, Melakukan audit internal atas keuangan perusahaan yang ada agar tidak terjadi penyimpangan (*auditing*).

4. Sekertaris Presdir/Interpreter

Sekretaris adalah fungsi pekerjaan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang bertugas membantu pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam menjalankan roda perusahaan ataupun organisasi.

Tugas Sekretaris adalah membantu pimpinannya dalam melakukan tugas-tugas harian, baik yang rutin maupun yang khusus. Tugas rutin merupakan tugas sehari-hari yang biasa dikerjakan oleh seorang sekretaris tanpa perlu perintah dari pimpinan. Sedangkan tugas khusus adalah tugas yang diperintahkan oleh pimpinan agar sekretaris dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan menggunakan pengalaman dan ilmunya sebagai seorang sekretaris.

5. General Manager

General Manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional. General manager bertugas untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta sebagai pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan.

- a. Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
- b. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.

- c. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan
- d. Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- e. Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.
- f. Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.
- g. Posisi general manager orangnya harus bisa mengatur suatu pekerjaan dan harus bisa juga mengevaluasi pekerjaan yg sudah selesai.

6. Manager Finance/ACC

Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target financial perusahaan.

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

- c. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- d. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- e. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- f. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
- g. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

7. Manager HR & GA

HRD & GA (General Affair) Manager/HRD & GA (General Affair) Manager merupakan jabatan yang sepenuhnya bertanggung jawab atas ketersediaan karyawan maupun kinerja karyawan. Pada jabatan HRD & GA (General Affair) Manager/HRD & GA (General Affair) Manager bertugas membuat perencanaan kebutuhan karyawan sampai proses perekrutan dan pelatihan karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

- a. Membuat perencanaan mengenai kebutuhan karyawan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab sebagai koordinator seluruh aktivitas perekrutan karyawan.
- c. Memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat menunjukkan kinerja yang optimal.
- d. Mengelola mutasi dan rotasi karyawan.
- e. Menyusun program pelatihan karyawan demi memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan.
- f. Bertanggung jawab atas kinerja seluruh karyawan perusahaan.

8. Manager Produksi

sebuah posisi jabatan dalam sebuah yang bertanggung jawab penuh dalam proses dalam produksi di suatu perusahaan. Manager Produksi merupakan fungsi kerja diberbagai bidang perusahaan dan industri yang biasanya secara umum bertanggungjawab pada semua hal yang berkaitan dengan produksi, mulai dari proses, progres, problem solving, kualitas, kuantitas, reporting dan lain

sebagainya. Wewenang seorang manager produksi itu sendiri juga cukup luas, terutama membawahi divisi produksi itu sendiri.

- a. Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi
- b. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat
- c. Bertanggung jawab mengatur manajemen gudang agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan persediaan bahan baku, bahan penolong maupun produk yang sudah jadi di gudang
- d. Bertanggung jawab mengatur manajemen alat agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya dan beroperasi dengan lancar
- e. Membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya
- f. Bertanggung jawab pada peningkatan ketrampilan dan keahlian karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya
- g. Memberikan penilaian dan sanksi jika karyawan di bawah tanggung jawabnya melakukan kesalahan dan pelanggaran
- h. Berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi

9. Manager PPIC

PPIC merupakan kepanjangan dari Production Planning Inventory Control, memiliki Fungsi Planning dalam perusahaan (manufacture) dijalankan oleh orang yang menduduki jabatan sebagai staff PPIC (Production Planning and Inventory Control). Disamping memiliki fungsi production planning, PPIC juga memiliki peranan dalam manajemen Inventory.

Inventory atau barang persediaan merupakan aset perusahaan yang berupa persediaan bahan baku/raw material, barang-barang sedang dalam proses produksi, dan barang-barang yang dimiliki untuk dijual. Karena inventory disimpan di gudang, maka manajemen inventory dan gudang sangat berkaitan.

- a. Memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan di Bagian PPIC dan Bagian Gudang. Job aktivitas di PPIC termasuk pengendalian persediaan, pengendalian produksi perencanaan, dan kontrol pengiriman. Job aktivitas di gudang, termasuk bahan yang masuk, penyimpanan, penyediaan, dan pengiriman.
- b. Membuat rencana kegiatan tahunan dan penganggaran untuk basis Departemen PPIC pada rencana bisnis perusahaan.
- c. Membuat laporan kegiatan. Laporan ini disampaikan kepada Top Management di Management Review bulanan.
- d. Bertanggung jawab untuk Program Pengurangan Biaya di Departemen PPIC.
- e. Bertanggung jawab untuk perbaikan terus-menerus di Departemen PPIC.
- f. Bertanggung jawab untuk pengembangan sumber daya manusia di Departemen PPIC.

10. Manager QC

Tugas quality control secara spesifik bervariasi, tergantung pada industri di mana mereka bekerja. Tidak peduli pada sektor industri dimana mereka bekerja

tujuan utama mereka adalah pengendalian kualitas, menguji produk sesuai standar spesifikasi pabrik atau perusahaan.

Quality control memiliki kewenangan untuk menerima atau menolak produk yang akan dipasarkan. Ketika mereka menemukan cacat pada hasil produksi mereka berwenang dan dapat mengirimkan produk yang cacat kembali untuk perbaikan. Inti dari tugas mereka adalah menguji, memeriksa, meneliti, menganalisis kualitas produk sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan dan layak diedarkan di pasaran.

- a. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- b. Bertanggung jawab untuk memantau, menganalisis, meneliti, menguji suatu produk.
- c. Memverifikasi kualitas produk
- d. Quality Control bertanggung jawab memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- e. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar.
- f. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
- g. Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- h. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang keberadaan tenaga kinerja pada PT. Maruki Internasional Indonesia, yang di perlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 31 orang tenaga kerja menjadi responden yang representatif untuk di kemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut ini adalah responden disajikan dalam tabel **5.1**.

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	21	68
Perempuan	10	32
Total	31	100

Sumber Data Primer Olahan Mei 2016

Dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, yaitu responden laki-laki sebanyak 21 orang dan responden perempuan sebanyak 10 orang.

2. Responen Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas tenaga kerja oleh pihak direksi. Usia responden di bedakan menjadi tiga, yaitu 24 tahun sampai dengan 29 tahun, 31 tahun sampai sampai dengan 39 tahun dan 40 tahun keatas. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif atau tidak. Dibawah ini adalah usia responden dalam Tabel 5.2

Tabel 5.2

Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 tahun	18	58
30-39 tahun	8	26
40 tahun keatas	5	16
Total	31	100

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Usia responden pada Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa kelompok umur responden dibagi berdasarkan usia produktif yaitu responden yang berumur 20-29 tahun sebanyak 18 orang, responden yang berumur 30-39 tahun sebanyak 8 orang dan responden yang berumur 40 tahun keatas sebanyak 5 orang.

3. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir para tenaga kerja menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Maruki Internasional Indonesia. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para tenaga kerja pada umumnya juga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jenjang pendidikan di bagi atas 3 bagian yaitu D3 (Diploma), S1 (Sarjana) dan S2 (Megister). Di bawah ini adalah jenjang pendidikan responden dalam Tabel 5.3

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
SMA/SMK	11	35
D3 (Diploma)	5	16
S1 (Sarjana)	13	42
S2 (Megister)	2	7
Total	31	100

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Dari Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa pendidikan responden terdiri dari 4 kelompok latar belakang pendidikan yaitu responden yang berpendidikan atau lulusan S2 (Megister) sebanyak 2 orang, serta responden yang berpendidikan atau lulusan S1 (Sarjana) sebanyak 13 orang sedangkan yang berpendidikan atau lulusan D3 (diploma) sebanyak 5 orang atau SMA/SMK 11 orang responden.

4. Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja responden merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan dan dapat memperkuat kemampuan dan motivasi kinerja. Masa kerja responden dapat memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan produktifitas melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kinerja. Hal ini dapat dibuktikan karena karyawan memiliki pengalaman bekerja yang semakin dapat menguasai perilaku pekerjaannya dan juga semakin memperdalam kemampuan kerjanya. Untuk dapat mengetahui variasi penyebaran masa kerja yang dimiliki

seluruh karyawan yang menjadi responden, variasi penyebarannya dapat ditunjukkan melalui Tabel 5.4 dibawah ini.

Tabel 5.4

Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
0-5	16	52
6-10	11	35
11-15	4	13
Total	31	100

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 31 responden tentang Masa kerja, dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan antara 0-5 tahun sebanyak 16 responden (52%), karyawan yang lama tugasnya antara 6-10 tahun sebanyak 11 orang (35%). Dan antara 11-15 tahun sebanyak 4 orang (13%). Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT. Maruki Internasional Indonesia masa kerja yang paling banyak adalah 0-5 tahun, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30 berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 22*, perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 1 Uji Validitas Kusisioner.

Hasil uji validitas untuk variabel Motivasi dengan 5 item pernyataan nilai korelasinya di atas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,466-0,774, karena nilai korelasi di atas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi ($\alpha < 0,05$) berarti 5 item pernyataan dapat dikatakan valid.

Kemudian untuk variabel Kualitas Kerja Karyawan dengan 6 item pernyataan nilai korelasinya di atas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,415-0,662 karena nilai korelasi di atas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) yang berarti semua pertanyaan tepat atau valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran

dilakukan berulang-ulang. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 2.

Dari hasil analisis didapat nilai Alpha sebesar 0,654 dari 10 item pernyataan. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 31, di dapat sebesar 0,361. Karena nilainya kecil dari 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk menguji seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia Kab Mamuju. Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 22*. Analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$
$$Y = 15,042 + 0,609X$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 15,042. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan,

maka proses Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 15,042.

Dengan nilai koefisien $X = 0,609$ menunjukkan bahwa Motivasi dengan kualitas karyawan berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan Motivasi maka kualitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa Motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.137	1.92007

Tabel 5.5 Predictors: (Constant), MOTIVASI

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda pada lampiran 4 dimana (r^2) sebesar 0,166. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika r^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

5. Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.042	4.226	3.559	.001
	MOTIVASI	.609	.254	.407	.023

Tabel 5.6 Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Lebih jelasnya ditunjukkan pada lampiran 6.

berdasarkan lampiran 6, variabel Motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 2,403 < ttabel 2,048 dan nilai signifikansi 0.023 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini dapat di sajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Proses Motivasi yang diadakan di PT. Maruki Internasional Indonesia, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, di mana proses Motivasi itu dilakukan dengan metode internal dan eksternal untuk mengisi jabatan yang lowong melalui media pengiklanan dan bekerjasama dengan pihak instansi pemerintahan seperti perguruan tinggi dan Depnakers.

Pengaruh Motivasi dengan kualitas tenaga kerja melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara Motivasi dengan kualitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi khususnya pada PT. Maruki Internasional Indonesia berdampak terhadap kualitas tenaga kerja, dimana dengan proses yang selektif menunjang kualitas tenaga kerja yang baik dan produktif yang nantinya akan meningkatkan produktivitas dimasa mendatang. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kualitas kerja karyawan. Jadi dengan memberi Motivasi tenaga kerja sesuai dengan prosedur yang ada, perusahaan dapat menemukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

C. Pembahasan

Analisis responden karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 15,042 + 0,609X$. Jadi setiap perubahan variabel Motivasi akan berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas Kerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0.407 artinya bahwa 40,7% variasi dari variabel kualitas kerja

karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, sedangkan 59,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti. Secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar 5,772 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,195 maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikan 0,023 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t diketahui bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia, diterima. Hasil pengujiannya dengan uji t memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa Motivasi pada perusahaan akan memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas yang mampu untuk bekerja dalam perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan $Y = 15,042 + 0,609X$, dimana nilai 15,042 adalah nilai konstan dari variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan nilai 0,609 merupakan nilai b dari variabel Motivasi yang berarti peningkatan suatu Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan nilai yang positif kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia
2. Berdasarkan hasil analisis pada uji t, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar $2,403 < t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan di harapkan dapat memberikan job description yang jelas kepada mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian. Hal ini diperlukan agar mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian tidak mengalami kebingungan dalam meliput dan menulis berita.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai sarana-sarana yang boleh dan tidak boleh digunakan oleh mahasiswa yang sedang penelitian. Hal itu diperlukan agar mahasiswa tidak canggung dalam menggunakan sarana tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Fhathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Rinka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachaman, 2003, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Irawan, dkk. 2001. *Manajemen Unjuk Kerja*. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moelyono. 2002. *Kamus Besar Indonesia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Nawawi, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tiga. Penerbit: Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto. 2004. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamurah. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi 3. Penerbit STIE TKPN Yogyakarta.
- Web e-mail add: maruki@indosat.net.id network: Indonesia-Japan.
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MARUKI
INTERNASIONAL INDONESIA (PMA)
MAKASSAR**

Petunjuk :

1. Mohon memberikan jawaban dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berikan tanda (√) untuk pilihan jawaban yang tersedia Bapak/Ibu paling sesuai.

Keterangan :

STS	=Sangat tidak setuju	S	=Setuju
TS	=Tidak setuju	SS	=Sangat setuju
KS	=Kurang setuju		

3. Jawaban kusioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Unit Pekerjaan :

Status :

Masa Kerja :

Berikut tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu.

1. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemberian berupa gaji/insentif pada karyawan yang sesuai dengan kemampuan kerja					
2.	pada PT. Maruki Internasional Indonesia karyawan diberikan job sesuai yang tersedia					
3.	Biaya yang diberikan oleh perusahaan dipergunakan sesuai dengan kegiatan					
4.	Prosedur ketetapan spesifikasi pekerjaan yang disyaratkan sesuai dengan pendidikan formal					
5.	Anda mampu beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu dan kelompok.					
6.	Anda mampu mentaati peraturan-peraturan yang ada					

2. Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Anda berusaha memberikan ide yang produktif untuk dituangkan dalam pekerjaan yang					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	diberikan					
2.	Anda berusaha memberikan masukan yang membangun kepada perusahaan dan karyawan					
3.	Anda selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dari standar					
4.	Anda mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tata cara (peraturan) yang berlaku di PT. Maruki Internasional Indonesia					
5.	Anda bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang diberikan					
6.	Tugas yang diberikan oleh kantor dapat anda selesaikan dengan tepat					

No	Data Variabel (X)						Total
1	5	4	5	4	4	4	26
2	2	5	5	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	3	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	5	4	5	5	28
9	4	4	4	4	4	4	24
10	2	5	5	4	4	4	24
11	4	4	5	4	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	4	4	4	24
14	3	4	5	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	4	5	5	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	5	4	5	4	25
22	4	4	4	5	5	5	27
23	3	4	5	4	5	5	26
24	5	4	4	4	5	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	5	5	4	28
27	5	4	4	5	4	5	27
28	4	5	5	5	5	4	28
29	4	5	4	4	4	4	25

30	5	4	4	4	5	5	27
31	5	5	4	4	4	4	26
Total	124	130	135	128	133	130	779
Rata-rata	4	4,20	4,35	4,12	4,30	4,20	25,12

Sumber: Data Primer Olahan Mei 2016

No	Data Variabel (Y)						Total
1	3	3	3	3	4	4	20
2	3	4	5	4	5	4	25
3	3	4	5	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	4	26
5	3	3	3	5	5	5	24
6	3	4	5	4	4	4	24
7	3	3	3	4	5	4	22
8	5	4	4	4	5	4	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	4	5	4	4	4	24
13	3	4	5	3	4	5	24
14	3	4	5	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	5	4	5	5	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24

19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	5	4	5	4	25
22	4	4	4	5	5	5	27
23	3	4	2	5	5	5	24
24	5	5	4	4	4	5	27
25	4	4	5	5	5	5	28
26	5	3	4	4	4	5	25
27	5	3	5	4	4	5	26
28	5	5	4	4	4	5	27
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	4	5	5	4	27
Total	121	125	131	174	137	137	780
Rata-rata	3,90	4,03	4,22	5,61	4,41	4,41	25,16

Sumber: Data Primer Olahan Mei 2016

Correlations

	P.X.1	P.X.2	P.X.3	P.X.4	P.X.5	P.X.6	MO
P.X.1 Pearson Correlation	1	-.214	-.442*	.253	.187	.090	.466**
Sig. (2-tailed)		.247	.013	.170	.315	.630	.008
N	31	31	31	31	31	31	31
P.X.2 Pearson Correlation	-.214	1	.149	.299	.046	-.202	.237
Sig. (2-tailed)	.247		.425	.103	.804	.276	.198
N	31	31	31	31	31	31	31
P.X.3 Pearson Correlation	-.442*	.149	1	-.084	.268	.269	.259
Sig. (2-tailed)	.013	.425		.652	.144	.144	.160
N	31	31	31	31	31	31	31
P.X.4 Pearson Correlation	.253	.299	-.084	1	.390*	.251	.628**
Sig. (2-tailed)	.170	.103	.652		.030	.173	.000
N	31	31	31	31	31	31	31
P.X.5 Pearson Correlation	.187	.046	.268	.390*	1	.493**	.774**
Sig. (2-tailed)	.315	.804	.144	.030		.005	.000
N	31	31	31	31	31	31	31
P.X.6 Pearson Correlation	.090	-.202	.269	.251	.493**	1	.625**
Sig. (2-tailed)	.630	.276	.144	.173	.005		.000
N	31	31	31	31	31	31	31
MOTIVASI Pearson Correlation	.466**	.237	.259	.628**	.774**	.625**	1
Sig. (2-tailed)	.008	.198	.160	.000	.000	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Correlations

		P.Y.1	P.Y.2	P.Y.3	P.Y.4	P.Y.5
P.Y.1	Pearson Correlation	1	.426*	.093	.201	-.147
	Sig. (2-tailed)		.017	.619	.279	.431
	N	31	31	31	31	31
P.Y.2	Pearson Correlation	.426*	1	.273	.299	.064
	Sig. (2-tailed)	.017		.137	.102	.733
	N	31	31	31	31	31
P.Y.3	Pearson Correlation	.093	.273	1	-.095	.006
	Sig. (2-tailed)	.619	.137		.613	.976
	N	31	31	31	31	31
P.Y.4	Pearson Correlation	.201	.299	-.095	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.279	.102	.613		.000
	N	31	31	31	31	31
P.Y.5	Pearson Correlation	-.147	.064	.006	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.431	.733	.976	.000	
	N	31	31	31	31	31
P.Y.6	Pearson Correlation	.274	.064	.093	.369*	.205
	Sig. (2-tailed)	.136	.733	.619	.041	.268

	N	31	31	31	31	31
PRODUKTIVITAS_KERJA	Pearson Correlation	.622**	.662**	.484**	.623**	.415*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.020
	N	31	31	31	31	31

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.137	1.92007

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.280	1	21.280	5.772	.023 ^b
	Residual	106.914	29	3.687		
	Total	128.194	30			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.042	4.226		3.559	.001
	MOTIVASI	.609	.254	.407	2.403	.023

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA