

RPSEP-53

PENGARUH ANALISA JABATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT CARTON INDUS SUMBERJAYA TANGERANG

(STUDI KASUS PERANAN SEKRETARIS PADA KARYAWAN CARTON BOX CORUGATED TANGERANG)

Nurhadi

AMIK

Jl. Letnan sutopo BSD (Bumi serpong damai) sektor XIV BlokC 1/1 Tangerang selatan

Email : nurhadi_bsi@yahoo.com

Abstract

Processing industries in the world of work roles human resource developmen (HRD) is very important relationship between the positions assigned to provide the representative authority of the leadership so motivated to move as a leader to improve the performance between the lower and the lines in each section PT Carton indust Sumberjaya Tangerang.

The method used in this study is the multiple regression (multiple regression) to test the effect of independent variables on the dependent variable using the formula: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

The magnitude of the simultaneous influence of variable positions (X1) and motivation (X2) on the performance of work (Y) relatively strong. While the contributions together (simultaneously) variables X1, X2 of (Y) = $R^2 \times 100\%$ or $0,9522 \times 100\% = 906.3\%$ 806.3% while the rest are determined by other variables, then the rise and fall, or the size of the PT Carton indus employee performance can be predicted Sumberjaya regression equation $\hat{Y} = .13.663 .148 X_1 + 1362X_2$

The correlation between the effect of position and motivation significantly influence the performance of acquired T employee count = 586 608, compared with the t table using a 5% error level values obtained t table = 0.254, so t count > t table (586 608 > 0.254), the Ho rejected and Ha accepted, meaning that there is influence between the post and the motivation to

Keywords: human resouced developmen (HRD) position, motivation, work performance the labor laws

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan struktur organisasi perusahaan ditinjau dari segi struktur garis, dengan satu dimensi tambahan berupa aktivitas staf ahli yang mendukung aktivitas

struktur garis dengan memfasilitasi pencapaian tujuan utama organisasi dari struktur garis masih ada. yang menjadi perbedaan utama adalah aktifitas garis berperan langsung, sementara aktivitas staf tidak dapat berperan langsung dalam pengambilan keputusan. Keberadaan mereka dibutuhkan sebagai supporting staff bagi manajer yang bertanggung jawab mengelola departemen yang dipimpinnya.

Dalam dunia kerja industri olahan peranan sumber daya manusia (SDM) sangat penting hubungannya antara jabatan yang bertugas memberikan wewenang kepanjangan tangan dari pimpinan sehingga termotivasi untuk bergerak sebagai leader untuk meningkatkan kinerja antara lower dan lini di setiap bagian PT Carton industri sumberjaya Tangerang .

Adapun konflik kepentingan sering terjadi terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berasaskan asal pimpinan senang saling sikut menyikut antara bagian dari proses pengolahan sampai ke finishing good sehingga SDM (sumber daya manusia) tidak berkualitas menjamur dan silih berganti guna menempati bagian dari tingkat personalia sampai tingkat tenaga kerja karyawan.

Adapun permasalahan di atas penulis kutip sebagai berikut:

1. Di duga adanya pengaruh antara variabel X1 (jabatan) terhadap variabel Y kinerja pegawai.
2. Di duga adanya pengaruh antara variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y kinerja pegawai.
3. Di duga adanya pengaruh antara variabel jabatan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

B. KAJIAN LITERATUR

Struktur fungsional

Struktur organisasi/perusahaan yang mempunyai area spesialisasi sebagai dasar eksistensi sebagai departemen misalnya pada perusahaan industri area spesialisasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut : produksi, penjualan, pemasaran, keuangan, hubungan masyarakat, dan lain sebagainya. Spesialis, biasanya dibawah jabatan manajer atau direktur keuangan mengatur tiap area fungsional. Mereka mempunyai wewenang garis pada bawahan di unit mereka

sendiri dan wewenang fungsional pada aktifitas departemen lain yang terkait dengan area spesialisasi mereka.

Struktur ini lazim ditemui pada perusahaan kecil dan menengah, yang memuaskan pengambilan keputusan pada tingkat tinggi, yang memuaskan pengambilan keputusan pada tingkat tinggi dari perusahaan.

Sekretaris

Salah satu divisi/posisi selalu terdapat dalam organisasi yang berkaitan dengan administrasi adalah sekretaris dan kesekretariatan, seiring dengan perkembangan zaman, peran seorang sekretaris tidak lagi hanya sebagai pelaksana administrasi, namun semakin berkembang dan memiliki posisi yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan seseorang pimpinan dalam tugas administrasi maupun manajerial. Di kantor, sekretaris merupakan pusat informasi bagi satu departemen yang dilayaninya dan diharapkan tahu segala sesuatu yang berada dibawah wewenangnya.

susanto (2001) peran dari seorang sekretaris adalah Sebagai pusat informasi, sekretaris menjelaskan fungsi strategisnya di dalam organisasi dengan memberikan pengaruh positif pada status dan performansi perusahaan melalui kelancaran arus informasi internal maupun eksternal, selain itu, melalui peranan teknisnya sekretaris juga mampu menunjang kinerja pimpinan dengan menyalurkan informasi yang jelas dan akurat sebagai bahan pengambilan keputusan.

Pekerjaan Gomez –Mejia, dkk (2004) sebagai proses pengorganisasian pekerjaan kedalam tugas-tugas yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Ada 5 pendekatan yang dapat digunakan dalam merancang pekerjaan (gomez-mejia, dkk 2004) yaitu :

1. Penyederhanaan pekerjaan, pendekatan ini didasari oleh asumsi bahwa pekerjaan dapat diuraikan menjadi lebih sederhana, berupa tugas yang selalu berulang-ulang untuk memaksimalkan efisiensi dan efektifitas pekerjaan administrasi meskipun penyederhanaan pekerjaan hampir sama dengan penyusunan kembali proses bisnis namun yang membedakan adalah pendekatan ini hanya menitik beratkan pada pekerjaan dan proses tertentu, bukan proses keseluruhan dari sebuah perusahaan.
2. Pemekaran pekerjaan, szilagyi (1980) dilakukan dengan memekarkan sebuah pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya

3. Pemer kaya pekerjaan, pendekatan ini dilakukan untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan menantang bagi seorang karyawan. Hal ini dilakukan dengan menetapkan beberapa tugas khusus untuk dilakukan satu orang yang bertanggung jawab hingga selesainya proses pekerjaan.
4. Pemer kaya pekerjaan, pendekatan ini dilakukan untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan menantang bagi seorang karyawan
5. Desain pekerjaan berdasarkan tim, pendekatan ini dilakukan dengan memberikan wewenang bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situasional), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (mental, fisik, situasi dan tujuan) artinya karyawan dalam bekerja secara mental sikap, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja

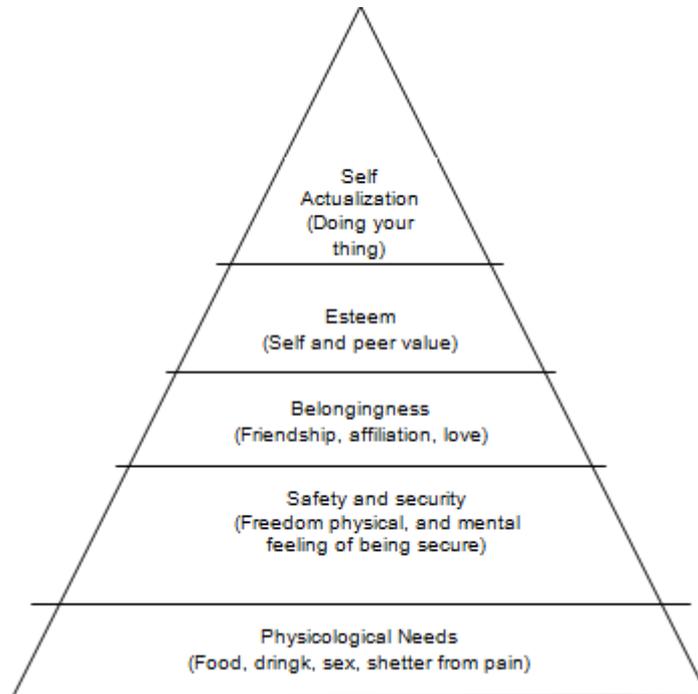
Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antara lain:

1. Karyawan harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi.,
2. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.,
3. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat



Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah.,
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.,
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.,
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.,
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensial, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dari pengertian motivasi karyawan di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan merupakan sebagai sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi perusahaan atau organisasi.

Kinerja kerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000,67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sulistiyani (2003,223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Barry Cushway (2002,198) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

C. METODE PENELITIAN

Menggunakan software SPSS versi 17.00 Analisa data merupakan serangkaian kegiatan mengolah data yang dikumpulkan dari hasil penelitian yang kemudian dibentuk menjadi seperangkat hasil, baik berbentuk penemuan data baru maupun dalam bentuk lain. Dalam penelitian ini, akan menganalisis 3 variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah regresi ganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana Y = kinerja pegawai

X_1 = jabatan

X_2 = motivasi

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

D. PEMBAHASAN

Demografi responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Dalam Persentase
Pria	20	20% %
Wanita	40	40% %
Total	60	60%

Dari tabel diatas bahwa dari jumlah 60 respoden yang berjenis kelamin pria sebanyak 20 responden atau sebesar 20% dan yang wanita sebanyak 40 responden atau 40%

Demografi responden berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah responden	Persentase
Usia 12 tahun s/d 25 tahun	35	35%
Usia 26 tahun s/d 35 tahun	25	25%
Jumlah	60	60%

Dari tabel diatas bahwa dari jumlah 60 respoden yang berusia 12 sampai 25 tahun sebanyak 35 responden, yang berusia 26 sampai dengan 35 tahun sebanyak 25 responden,

Demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Pendidikan	Jumlah responden	Dalam Persentase
SMP	15	15%
SMK	40	40%
Perguruan tinggi	5	5%
Jumlah	60	60%

Dari tabel diatas bahwa dari jumlah 60 respoden yang tamat SMP sebanyak 15 responden atau sebesar 15% , tamat SMK sebanyak 40 responden atau sebesar 40%, tamat perguruan tinggi sebanyak 5 responden atau 5%

Analisa statistik

a. Pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.00 diperoleh sebagai berikut:

Pengaruh analisa jabatan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil perhitungan dalam model:

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.437 ^a	.191	.177	20.105582	.191	13.925	1	59	.000	1.361

a. Predictors: (Constant), jabatan

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5628.793	1	5628.793	13.925	.000 ^a
	Residual	23849.832	59	404.234		
	Total	29478.625	60			

a. Predictors: (Constant), jabatan

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.57876	23.040		2.512	.015					
	jabatan	2.558	.685	.437	3.732	.000	.437	.437	.437	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.437 korelasi sebesar 0.437 artinya ada pengaruh antara jabatan dengan kinerja pegawai cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika jabatan tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0,191 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh kinerja kerja karyawan terhadap meningkatkan kualitas pelayanan prima (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja karyawan

terhadap meningkatkan kualitas pelayanan prima adalah 19,1 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 80,9%.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 57.876 + 2.558 X_1$$

- a. 57.876 artinya jika tidak ada pengaruh jabatan terhadap kinerja pegawai.
- b. 2.558 artinya jika nilai jabatan bertambah sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah.

2. Hasil uji hipotesis

T hitung = 3.732, dibandingkan dengan t tabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel = 0,254 jadi t hitung > t tabel (3,732 > 0,254), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara jabatan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh analisa motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.00 diperoleh sebagai berikut:

Pengaruh analisa motivasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil perhitungan dalam model:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.976 ^a	.952	.952	4.877218	.952	1180.261	1	59	.000	1.792

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28075.177	1	28075.177	1180.261	.000 ^a
	Residual	1403.448	59	23.787		
	Total	29478.625	60			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.061	1.467	12.308	.000					
	motivasi	1.346	.039	34.355	.000	.976	.976	.976	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.976 korelasi sebesar 0.976 artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika motivasi terhadap tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0,952 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,952 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 852%.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

3. persamaan Regresi

$$Y = 18.061 + 1.346X_1$$

- 18.061 artinya jika tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
- 1,346 artinya jika nilai motivasi bertambah sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah.

4. Hasil uji hipotesis

T hitung = 34.355 dibandingkan dengan t tabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel = 0,254, jadi t hitung > t tabel ($34,355 > 0,254$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

a. Pengaruh analisa jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.00 diperoleh sebagai berikut:

Pengaruh analisa jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil perhitungan dalam model:

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.976 ^a	.953	.951	4.893128	.953	586.608	2	58	.000	
2	.976 ^a	.952	.952	4.877218	.000	.617	1	58	.435	1.792

a. Predictors: (Constant), motivasi, jabatan
b. Predictors: (Constant), motivasi
c. Dependent Variable: kinerjapegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28089.948	2	14044.974	586.608	.000 ^a
	Residual	1388.677	58	23.943		
	Total	29478.625	60			
2	Regression	28075.177	1	28075.177	1180.261	.000 ^a
	Residual	1403.448	59	23.787		
	Total	29478.625	60			

a. Predictors: (Constant), motivasi, jabatan
b. Predictors: (Constant), motivasi
c. Dependent Variable: kinerjapegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.13.663	5.790		2.360	.022					
	jabatan	.148	.189	.025	.785	.435	.437	.103	.022	.781	1.280
	motivasi	1.362	.044	.988	30.629	.000	.976	.970	.873	.781	1.280
2	(Constant)	18.061	1.467		12.308	.000					
	motivasi	1.346	.039	.976	34.355	.000	.976	.976	.976	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.976 korelasi sebesar 0.976 artinya ada pengaruh antara jabatan dan motivasi, secara simultan kinerja pegawai cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika jabatan dan motivasi tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Besarnya angka R Square (r^2) sebesar 0.952 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.952 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 0,852%.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. Persamaan Regresi

$$Y = 0.13.663 + .148 + 1.362 + e$$

a. = 13.663 artinya jika tidak ada pengaruh jabatan dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai.

b1 = 0,148 artinya jika nilai jabatan ditingkatkan sebesar satu kesatuan dengan asumsi kinerja pegawai konstan, maka kinerja pegawai bertambah.

$b_2 = 0, 1.362$ jika motivasi ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi motivasi kerja karyawan maka meningkatkan kualitas pelayanan prima bertambah.

2. Hasil uji hipotesis

T hitung = 586.608, dibandingkan dengan t tabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel = 0,254, jadi t hitung > t tabel ($586.608 > 0,254$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Besarnya pengaruh secara simultan antara variabel jabatan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja kerja (Y) tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel X_1, X_2 terhadap (Y) = $R^2 \times 100\%$ atau $0,952^2 \times 100\% = 906,3\%$ sedangkan sisanya $806,3\%$ ditentukan oleh variabel lainnya, kemudian mengenai naik turunnya atau besar kecilnya kinerja pegawai PT Carton indus sumberjaya dapat diprediksi persamaan regresi $\hat{Y} = .13.663 + .148 X_1 + 1.362 X_2$ sehingga dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa sub kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisa jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Carton indus sumberjaya

Besarnya pengaruh variabel analisa jabatan terhadap kinerja pegawai adalah 0,116 sedangkan kontribusi variabel X_1 terhadap Y sebesar .191 % kemudian sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 80,1%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel jabatan memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa jabatan yang menjadi dedikasi karyawan/staff pada perusahaan (PT Carton indust sumberjaya) dalam tingkat atau kategori baik dan akan lebih mewujudkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi efektifitas kerja

2. motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Carton indus sumberjaya.

Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah .951 adapun kontribusi variabel X_2 terhadap Y sebesar .952 sisanya 80,9 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 98,9%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini menerangkan bahwa penerapan motivasi kepada karyawan/staf selama ini menunjukkan tingkat yang cukup baik dan mencerminkan tingkat kinerja pegawai yang baik pula, diharapkan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang optimal.

Nilai korelasi antara pengaruh jabatan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai didapat T hitung =586.608, dibandingkan dengan t tabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel =0,254, jadi t hitung $>$ t tabel (586.608>0,254), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dari kesimpulan diatas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan kinerja pegawai PT Carton indust sumberjaya Tangerang, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pimpinan senantiasa meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan SDM (sumber daya manusia) dengan cara, memberikan kesempatan untuk mengikuti, kursus-kursus, seminar sumberdaya manusia atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik formal maupun informal, sehingga karyawan/staf dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan;
2. Pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan karyawan/staf secara adil dan transparan.
3. Dalam menyambut era globalisasi dan perdagangan bebas melalui AFTA pimpinan hendaknya memilih karyawan/staff yang relevan dengan keahliannya dan profesional dalam bidangnya.
4. Dalam birokrasi dimanajemen PT Carton indust sumberjaya ditekan konflik horisontal guna kemajuan perusahaan tersebut dengan KKB (kesepakatan kerja bersama) serikat kerja
5. Peranan personalia keras kepala yang kaku atas tekanan pimpinan *otokratic* hendaknya mengacu undang-undang pancasila lebih mengenal akan psikologi, sikologi, fisikologi terhadap keberadaan karyawan harian lepas hendaknya tidak ada *diferensialisime* terhadap keberadaan kuli harian lepas (tidak jelas akan status) menjadi patner perusahaan menjadi aset saling menguntungkan (*mutualisme simbiosisme*).

DAFTAR PUSTAKA

Imam ghozali Msc *Aplikasi analisis multivariatedengan program SPSS Versi 7.00* badan penerbit universitas diponogoro

Jonni J Manurung (2005) *Ekonometrika Teori dan Aplikasi* Elekmedia komputindo Jakarta.

Malayu SP Hasibuan (2005) *organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas* Bumi aksara

Malayu SP Hasibuan (2005) *manajemen sumberdaya manusia* bumi aksara

Nina Rahmayanty (2010) *manajemen pelayanan prima* graha ilmu jogjakarta

Soekidjo notoatmodjo (2009) *pengembangan sumberdaya manusia* rineka cipta