

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang, mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku koreksi terhadap kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya motivasi dan kemampuan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (**Edy sutrisno, 2015**).

Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan mental dan fisik, sikap, motivasi dan perilaku.

Menurut **Ravianto** dalam (**Edy Sutrisno, 2015**) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan produksi.

Dalam **Jurnal Strategic (Vol 7, No14 :2008)** Menurut pendapat **Porter dan Miles** tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan, motivasi dan persepsi peran. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan kemampuan.

Berdasarkan pada pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang leader, produktivitas karyawan yang dipimpinnya akan meningkatkan prestasi bagian atau departement yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bisa menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader.

PT. Alfa Scorpii Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan sepeda motor (bisnis otomotif) yang bertindak sebagai *main dealer* sepeda motor merek YAMAHA. Jangkauan pusat servisnya untuk daerah pekanbaru beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.22, Pekanbaru. PT. Sentral Yamaha pekanbaru merupakan salah satu perusahaan distributor sepeda motor merek Yamaha di kota Pekanbaru yang termasuk bagian dari PT. Alfa Scorpii yang mana telah berkembang pesat dan memiliki bangunan sendiri. Berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan untuk mencapai tingkat produktivitas perusahaan. Namun tidak mudah untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan. Data sehubungan dengan tingkat penjualan dan realisasi penjualan oleh PT. Sentral Yamaha Pekanbaru) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 :Penjualan dan Realisasi PT. Sentral Yamaha Pekanbaru.

Tahun	Karyawan	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	Persentase Penjualan (%)	Tingkat Produktivitas (%)
2013	48	970	900	18.75	92.78
2014	46	1020	1000	21.74	98.04
2015	52	1040	997	19.17	95.86
2016	50	1100	1035	20.7	94.09

Sumber : Sentral Yamaha Pekanbaru, 2017

Dari tabel 1.1 dapat di lihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi dan tidak sesuai target. Pada tahun 2013 jumlah karyawan 48 dengan target sebesar 970 dan realisasinya sebesar 900. Pada tahun 2014 jumlah karyawan 46 dengan target sebesar 1020 dan realisasinya sebesar 1.000. Pada tahun 2015 jumlah karyawan 52 dengan target sebesar 1.040 dan realisasinya sebesar 997. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 52 dengan target 1.100 dan realisasinya sebesar 1035.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dugaan sementara yang menyebabkan rendahnya produktivitas tersebut adalah karena motivasi dan kemampuan karyawan yang kurang baik.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan **(Hassibuan, 2009)**.

Adapun untuk melihat keberhasilan produktivitas karyawan anatara lain dapat dengan membandingkan data tingkat keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat *labour turn over* nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa pihak manajemen perusahaan berhasil menaikkan motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sedangkan bila tingkat *labour turn over* nya dari tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak manajemen perusahaan gagal dalam menjaga motivasi yang dimiliki karyawannya dan dapat menjadi sebab menurunnya produktivitas. *labour turn over* pada MDS Sentral Yamaha Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 : Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru Tahun 2013-2016

Tahun	Jumlah karyawan					LTO
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Rata-rata	
2013	43	10	5	48	45.5	10.99%
2014	48	7	9	46	47	19.15%
2015	46	14	8	52	49	16.33%
2016	52	10	12	50	51	23.53%

Sumber : Sentral Yamaha pekanbaru 2017

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase *labour turn over* pada Sentral Yamaha Pekanbaru setiap tahunnya meningkat. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan ini termasuk kategori tidak sehat karena tingginya tingkat keluar masuk karyawan. Sehingga dapat dikatakan manajemen perusahaan gagal menjaga motivasi karyawan sehingga mereka tidak betah dan lebih memilih keluar.

Bentuk motivasi pada penelitian ini juga ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan. Data sehubungan dengan motivasi pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada table berikut ini:

Tabel 1.3 : Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Sentral Yamaha Pekanbaru tahun 2016

BULAN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	PERSENTASE KETIDAKHADIRAN (HARI)			JUMLAH ABSEN (HARI)	PERSENTASE (%)
		SAKIT	IZIN	ALFA		
JANUARI	52	3	4	7	14	26,92
FEBRUARI	52	1	3	9	13	25
MARET	54	1	3	6	10	18.51
APRIL	51	3	1	5	9	17.65
MEI	50	0	4	8	12	24
JUNI	51	0	4	6	10	19.61
JULI	51	3	7	6	16	31.37
AGUSTUS	56	3	3	9	12	21.49
SEPTEMBER	54	3	6	7	16	29.63
OKTOBER	50	3	0	8	11	22
NOVEMBER	48	1	3	8	12	25
DESEMBER	50	1	8	6	15	30

Sumber data : Sentral Yamaha Pekanbaru, 2017

Dapat dilihat tabel 1.3 persentase tersebut diatas menunjukkan tingkat absen karyawan yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan karena cenderung meningkat terutama pada bulan Juli yaitu sebesar 31.37%. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan menjadi terhambat. Hal ini disebabkan salah satunya kurangnya motivasi dari atasan untuk lebih giat datang bekerja. Tingginya tingkat absen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Tinggi atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan juga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan.

Selanjutnya faktor yang perlu diperhatikan dapat mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan. (Rivai, 2009) menyatakan kemampuan merupakan kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar penguasaan

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan merupakan hasil dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman dan minat. Keahlian dipengaruhi oleh kecakapan dan kepribadian.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang di hadapi PT. Sentral Yamaha Pekanbaru yaitu naik turunnya produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun ke tahun yang terlihat pada tahun 2013 hingga tahun 2016. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka PT. Sentral Yamaha Pekanbaru harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya motivasi dan kemampuan kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpil Sentral Yamaha Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru?
3. Apakah motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kemampuan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan sumbangan sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya motivasi dan kemampuan kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sentral Yamaha Pekanbaru.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari enam bab, masing-masing bab berisi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini akan di bahas mengenai identitas responden, tanggapan responden dan analisa pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab VI merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.