

HUBUNGAN MOTIVASI KARYAWAN DENGAN INTEGRASI PADA PT. LEGRAND INDONESIA, JAKARTA

Fauzul Akmal Dan Evawati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana

ABSTRACT

The study is entitled "Employee Motivation Relationships with Integration on PT. LEGRAND INDONESIA, Jakarta ". Formulation of the problem that the authors take the point that the authors make is How Employee Motivation Relationships with integration at PT. LEGRAND INDONESIA, Jakarta.

This study discusses how the relationship with the integration of employee motivation in the company. The data obtained through the survey by distributing questionnaires to employees of PT. LEGRAND INDONESIA, Jakarta. The study design will be used for the co relational research study was to determine the relationship of closeness between a variable to another variable. In this case is used to determine how close the relationship between employee motivation with the integration of the PT. LEGRAND INDONESIA, Jakarta.

Hypothesis testing results show that there is a significant relationship between employee motivation with integration. For further research is recommended to expand the scope of the study.

Keywords: *employee, integration, motivation*

I. PENDAHULUAN

Motivasi dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaannya, guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktifitasnya, yaitu kerja. Dan juga motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkan untuk pencapaian tujuan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk beraktifitas dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan, sangat diperlukan sekali faktor-faktor produksi, khususnya faktor tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting. Oleh karena itu setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dibidangnya masing-masing, hal ini dimaksudkan agar faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Pada hakekatnya tugas seorang pemimpin adalah menjamin bahwa pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada orang lain akan dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan tugas ini, seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana suatu organisasi/perusahaan yang dapat meningkatkan diri dalam suatu "kontrak kerja" yang merinci pekerjaan apa yang harus dilakukan, berapa banyak jam kerja

yang harus dilakukan dan seberapa positif sikap yang harus dimiliki terhadap pekerjaannya. Secara singkat tidak pernah disebutkan bagaimana motivasi orang tersebut.

Seorang pemimpin harus dapat berbuat sesuatu yang berpengaruh kepada orang yang dipimpinnya sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan upaya yang lebih dari biasa, tugas dilakukan dengan baik, pemeliharaan bahan dan alat dilakukan dengan lebih cermat.

Semua ini dilakukan dengan perasaan gembira dan kegairahan yang tinggi. Semakin terpenuhi kebutuhan seseorang dalam suatu organisasi, semakin termotivasilah dia. Tugas seorang pemimpin adalah menciptakan suatu suasana kerja yang mendorong orang untuk mau melakukan sesuatu yang terbaik.

PT. LEGRAND INDONESIA dalam pembinaan dan pengembangan karyawan pada dasarnya tidak hanya mengembangkan potensi dalam bekerja, tetapi juga memberikan perlindungan serta menciptakan keharmonisan dalam bekerja.

Dalam rangka untuk meningkatkan integrasi, perusahaan tersebut juga harus bisa memperhatikan dan memahami karyawan. Karena, karyawan/manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam organisasi perusahaan. Karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya, seperti: mesin, modal atau bahan baku. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan alasan-alasan diatas itulah, maka penulis ingin mengetahui masalah ini lebih jauh terutama prakteknya dalam suatu perusahaan untuk itu diperlukan data yang mungkin dapat dibahas dan penulis diberikan kesempatan mengadakan penelitian mengenai "Hubungan Motivasi Karyawan Dengan Integrasi Pada PT. LEGRAND INDONESIA".

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam menguraikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang khususnya membicarakan manusia sebagai tenaga kerja. Manajemen mengandung pengertian yang lebih luas, bahwa seorang manajer tidak melakukan pekerjaan seorang diri, tetapi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, pada kenyataannya kita mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas di dalam organisasi. (T. Sirait, 2007).

Sebelum menjelaskan pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, ada baiknya dipahami terlebih dahulu pengertian mengenai manajemen itu sendiri, sebab dengan memahami tentang manajemen, maka akan diperoleh pengertian dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Malayu (2007), Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian suatu kegiatan dalam perusahaan dengan

memanfaatkan sumber daya yang ada dan dikelola secara efektif dan efisien dalam upaya untuk mencapai masa depan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang secara khusus mengatur hubungan dan peranan manusia beserta aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Dengan demikian, apabila perusahaan tidak memiliki landasan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, maka seluruh aktivitas yang terdapat di dalamnya tidak dapat berjalan dengan baik sekalipun dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang lengkap dan memadai.

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan, dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan. Pelaksanaan berbagai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang produktif guna mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi Sumber Daya Manusia dalam berkarya.

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu (2007) adalah sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial terdiri dari :

1.) Perencanaan (*Planning*)

Adalah suatu susunan pemikiran mengenai penetapan persiapan pelaksanaan suatu kegiatan, dalam hal ini mengenai tugas dan pekerjaan apa yang akan dan dapat dilakukan dengan keinginan serta harapan apa yang akan dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dalam susuna perencanaan mencakup beberapa macam hal, seperti, penetapan tujuan, strategi pelaksanaan dan adanya pengembangan terhadap tugas dan pekerjaan yang kemudian ditetapkan dalam suatu pedoman atau ketetapan, dan hal ini berarti menentukan terlebih dahulu tindakan seperti apakah yang dapat dilakukan dalam upaya membantu mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah merancang struktur organisasi dalam perusahaan dengan melakukan pembagian tugas dan pekerjaan yang dilakukan, seperti macam pekerjaan, sifat pekerjaan, siapa yang harus mengerjakan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokan, melapor kepada siapa dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3.) Pengarahan (*Directing*)

Setelah pengorganisasian dilaksanakan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengarahan terhadap orang-orang yang akan terlibat dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan

yang ditentukan dan direncanakan tadi, termasuk memberikan motivasi dalam mewujudkan pencapaian tujuan.

4.) Pengendalian (*Controlling*)

Selanjutnya adalah melakukan pengawasan, pengamatan, terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan serta memastikan apakah tugas tersebut tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan serta melakukan koreksi terhadap setiap penyimpangan atau kesalahan-kesalahan yang berarti, dengan demikian apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan, maka segera mungkin dapat dilakukan perbaikan atau koreksi dengan menyesuaikan kembali rencana sebelumnya, hal ini dimaksudkan agar tugas dan pekerjaan yang sedang dan yang akan dilakukan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Motivasi Karyawan

Menurut Liang yang dikutip Samsudin (2006:321), "Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan bisa mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang tersebut".

Setiap manusia memiliki pandangan yang berbeda dalam menafsirkan dan mengartikan motivasi. Salah satu diantaranya penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Setiap individu maupun organisasi mempunyai suatu keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan dalam aktifitas dan kegiatannya. Keaktifan dan kegiatan seseorang dalam organisasi berpengaruh terhadap tujuan dan tingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Adapun tujuan dari pemberian motivasi menurut hasibuan (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dan perusahaan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- e. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- g. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Integrasi

Pengintegrasian (*integration*) ialah fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting sulit dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan/manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam organisasi perusahaan.

Karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal atau bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil yang optimal.

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan. Usaha untuk pengintegrasian dilakukan melalui hubungan antar manusia (*human relation*), motivasi, kepemimpinan, kesepakatan kerja bersama (KKB), dan *Collective Bargaining*.

Jadi pengintegrasian adalah hal yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan sehingga memberikan kepuasan kepada semua pihak. Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan memperoleh laba.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian

Lokasi penulisan penelitian adalah PT. LEGRAND INDONESIA yang berada di setiabudi building II, lantai 6 ruangan 603 JL.H.R. Rasuna Said kav 62 – Jakarta 12920 fax: (62)215250608/(62)215255935, email: sales.indonesia@legrand.co.id. PT. LEGRAND INDONESIA yaitu perusahaan yang bergerak dibidang instalasi listrik dan jaringan informasi, menawarkan solusi untuk digunakan dalam bangunan perumahan, komersial dan industri.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk metode korelasional yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi (keberartian) hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, yaitu hubungan antara variabel konstruk motivasi karyawan dengan variabel konstruk integrasi pada PT. LEGRAND INDONESIA. Jakarta.

Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian yang telah ditetapkan maka hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah “Diduga motivasi karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan integrasi pada PT. LEGRAND INDONESIA, Jakarta”. Sedangkan prosedur pengujian hipotesisnya adalah :

1. $H_0 : \rho = 0$ (Motivasi karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan integrasi pada PT. LEGRAND INDONESIA)
 $H_a : \rho \neq 0$ (Motivasi karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan integrasi pada PT. LEGRAND INDONESIA)
2. Penentuan tingkat signifikansi (α) pengujian hipotesis. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah : $\alpha=5\%$.
3. Penentuan titik kritis (penolakan atau penerimaan H_0)
 Untuk menguji ditolak atau diterimanya H_0 dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai $t_{\text{table}} (\alpha; df)$. Jika nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{table} maka harus tolak H_0 dan terima H_a . Sebaliknya jika $t_{\text{hitung}} <$ t_{table} , maka yang diterima H_0 dan harus tolak H_a .

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. LEGRAND INDONESIA, Jakarta dan jumlah karyawan yang menjadi objek penelitian 40 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya, makin kecil tingkat kesalahan maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer ini dilakukan dengan wawancara, kuesioner. Data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan, sejarah perusahaan dan lingkup kegiatan usaha perusahaan.

Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis *Korelasi Rank Spearman*. Analisis deskriptif ini meliputi

deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, deskripsi responden berdasarkan masa kerja, dan deskripsi frekuensi skor variabel penelitian.

IV. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dengan uji koefisien *korelasi Rank Spearman* akan dianalisis dengan menggunakan bantuan paket SPSS versi 17.0 for windows, maka didapat data yang sudah diolah sebagai berikut :

Tabel 1. Pernyataan X1
Gaji diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	5	12.5	12.5	17.5
	4	20	50.0	50.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang (50 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, gaji yang diberikan karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

Tabel 2. Pernyataan X2
Pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktifitas kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	19	47.5	47.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktifitas kerja yang baik (efisien dan efektif).

Tabel 3. Pernyataan X3
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	7	17.5	17.5	17.5
	4	18	45.0	45.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 orang (45 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan. Agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Tabel 4. Pernyataan X4
Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	16	40.0	40.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan memberikan jaminan sosial kepada Karyawan dengan tepat dan baik.

Tabel 5. Pernyataan X5
Perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	7	17.5	17.5	17.5
	4	24	60.0	60.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang (60%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan tepat.

Tabel 6. Pernyataan X6
Pemberian fasilitas kerja diberikan secara adil

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	4	10.0	10.0	12.5
	4	21	52.5	52.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pemberian fasilitas kerja pada karyawan diberikan secara adil.

Tabel 7. Pernyataan X7

Kesempatan untuk mengembangkan diri yang diberikan oleh perusahaan, dapat memacu motivasi dalam bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	20	50.0	50.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju ada 20 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kesempatan untuk mengembangkan diri yang diberikan oleh perusahaan, dapat memacu motivasi dalam bekerja.

Tabel 8. Pernyataan X8

Adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan terhadap kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	12	30.0	30.0	30.0
	4	21	52.5	52.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan terhadap kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan karena prestasinya.

Tabel 9. Pernyataan X9

Situasi lingkungan kerja, baik dan nyaman

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	21	52.5	52.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh pada karyawan.

Tabel 10. Pernyataan X10

Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan cukup harmonis

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	6	15.0	15.0	20.0
	4	26	65.0	65.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hubungan karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan cukup harmonis.

Tabel 11. Pernyataan X11
Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	12	30.0	30.0	30.0
	4	23	57.5	57.5	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang (57,5%). Dengan demikian dapat disimpulka karena, sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai bagi karyawan.

Tabel 12. Pernyataan X12
Kesempatan memperoleh peningkatan karir yang diberikan perusahaan sudah cukup baik

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	10	25.0	25.0	25.0
	4	20	50.0	50.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kesempatan memperoleh peningkatan karir yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 13. Pernyataan X13
Penghargaan terhadap pendidikan yang dimiliki karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	22	55.0	55.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber-: hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang (55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan memberikan penghargaan terhadap pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 14. Pernyataan X14

Perusahaan merealisasikan peraturan perusahaan yang ada

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	19	47.5	47.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan telah merealisasikan peraturan yang ada dengan baik.

Tabel 15. Pernyataan X15

Perusahaan memberikan ancaman untuk membangkitkan semangat kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	25	62.5	62.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 orang (62,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan memberikan ancaman untuk membangkitkan semangat kerja para karyawanny.

Tabel 16. Pernyataan Y1

Ketepatan waktu dapat meningkatkan produktifitas

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	9	22.5	22.5	25.0
	4	19	47.5	47.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, ketepatan waktu dapat meningkatkan produktifitas para karyawan.

Tabel 17. Pernyataan Y2

Menjaga sikap dan sopan santun dapat meningkatkan integrasi

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	16	40.0	40.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, menjaga sikap dan sopan santun dapat meningkatkan integrasi pada perusahaan.

Tabel 18. Pernyataan Y3

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pada perusahaan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	9	22.5	22.5	25.0
	4	14	35.0	35.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting pada perusahaan.

Tabel 19. Pernyataan Y4

Dapat melaksanakan pekerjaan, anda lebih mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	12	30.0	30.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel di atas mayoritas koresponden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Tabel 20. Pernyataan Y5
Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	9	22.5	22.5	22.5
	4	22	55.0	55.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (55%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, karyawan harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 21. Pernyataan Y6
Pimpinan memberikan inisiatif dan pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	21	52.5	52.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas 21 orang (52,5%) responden menjawab setuju. Dengan adanya jumlah mayoritas dijawab responden tersebut, mengindikasikan bahwa pimpinan memberikan inisiatif dan pemecahan masalah bila ada kesulitan dalam menjalankan tugas.

Tabel 22. Pernyataan Y7
Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	18	45.0	45.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas 19 orang (47,5%) responden menjawab sangat setuju. Dengan adanya jumlah jawaban responden tersebut, mengindikasikan bahwa, atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 23. Pernyataan Y8
Perusahaan selalu memaksimalkan sumber daya manusia di dalam perusahaan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	21	52.5	52.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Dengan demikian disimpulkan bahwa, perusahaan selalu memaksimalkan sumber daya manusianya didalam perusahaan.

Tabel 24. Pernyataan Y9
Atasan selalu memberikan bimbingan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	19	47.5	47.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas ada responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Dengan demikian disimpulkan bahwa, atasan selalu memberikan bimbingan dalam melaksanakan pekerjaanya dengan baik.

Tabel 25. Pernyataan Y10
Perusahaan sering melakukan pengukuran produktifitas karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	10	25.0	25.0	35.0
	4	21	52.5	52.5	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas ada responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (52,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan sering melakukan pengukuran produktifitas pada karyawannya.

Tabel 26. Pernyataan Y11
Kerjasama kelompok sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan yang sulit

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	14	35.0	35.0	40.0
	4	20	50.0	50.0	90.0
	5	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas ada responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kerjasama kelompok sangat dibutuhkan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sulit.

Tabel 27. Pernyataan Y12
Atasan selalu mengukur kompetensi setiap karyawan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	10	25.0	25.0	25.0
	4	18	45.0	45.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas ada responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, atasan selalu mengukur kompetensi pada setiap karyawannya.

Tabel 28. Pernyataan Y13
Perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	7	17.5	17.5	17.5
	4	18	45.0	45.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas ada responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja.

Tabel 29. Pernyataan Y14

Bawahan selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : hasil data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas ada responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, bawahan harus mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasannya.

Analisis Uji Korelasi

Tabel 30

Uji Korelasi antara variabel Motivasi Karyawan (X) dengan Integrasi Variabel (Y)

Correlations

			Integrasi	Motivasi
Spearman's rho	Integrasi	Correlation Coefficient	1.000	.817**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	40	40
	Motivasi	Correlation Coefficient	.817**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	40	40

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

Koefisien korelasi 0,817 yang berarti sangat kuat dan mendekati satu. Positif dan searah, dimana variabel X naik maka variabel Y akan naik. Jadi, Apabila motivasi karyawan naik maka integrasi juga akan naik.

Dari kolom tabel diatas didapat nilai koefisien Spearman's Rho sebesar 0,817 yang termasuk dalam kategori sangat kuat menurut Sugiyono (2005). Hal ini berarti hubungan motivasi karyawan dengan integrasi adalah sangat kuat, artinya jika motivasi karyawan meningkat, maka integrasi juga akan meningkat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap responden dengan penyebaran koisioner dan mengumpulkan data-data tertulis dari berbagai aspek sumber, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi 0,817 yang berarti sangat kuat dan mendekati satu. Positif dan searah, dimana variabel X naik maka variabel Y akan naik. Jadi, Apabila motivasi karyawan naik maka integrasi juga akan naik.
2. $t_{hitung} = 2,891 > t_{tabel} = 1,686$, berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada gambar, dinyatakan bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Disarankan, perusahaan dapat mempertahankan motivasi yang telah diberikan pada karyawannya. Karena, motivasi mempunyai peranan yang sangat penting. Agar, karyawan didalam perusahaan tersebut terdorong untuk berintegrasi dengan perusahaan.

REFERENSI

- Anatan Lina & cellesan (2007), .Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern, Bandung;Alfabeta.
- Dessler, Gary (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 8, PT. Indeks Puri Media Kembangan; Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung; Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara; Jakarta.
- Hariandja Marihot (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima, PT. Grasindo anggota IKAPI; Jakarta.
- Manullang (2006), Manajemen Personalia Edisi 3 Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Nawawi H.Hadari (2005), Perencanaan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; Gajah Mada University.
- Rifai Vethzal (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Sirait T. Justine (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Internasional, Jakarta; Mitra Wacana Media.
- Sugiyono (2005), Metode Penelitian Bisnis Edisi 7 Bandung; CV. Alfa Beta