

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Perusahaan dalam kondisi persaingan tersebut yang memiliki produk berkualitas, akan memungkinkan perusahaan untuk memenangkan persaingan. Persaingan yang ada dalam dunia usaha tersebut telah menuntut sebagian besar perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Perusahaan yang mampu bersaing secara berkelanjutan memerlukan kerjasama dari seluruh fungsi

perusahaan khususnya sumber daya manusia. Kerjasama dalam perusahaan tersebut hanya akan berkembang dan mau apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik. Hal ini yang menjadi dasar perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang perlu di perhatikan oleh manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2002: 102).

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Namun produktivitas sering digambarkan pada hubungan sumber yang digunakan untuk hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi dan lingkungan kerja yang sehat. Produktivitas merupakan perbandingan kerja karyawan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu (Simanjuntak 2001: 38).

Selain kualitas sumber daya manusia, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan adanya motivasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan –tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi alam, teknologi, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu factor yang paling penting adalah tenaga kerja teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya

manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik, sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi.

Menurut Namawi Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menajadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia.

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan agar dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991: 3) dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2005: 9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya

Mangkunegara (2005: 9) mengemukakan bahwa : “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10 “bahwa Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Undang-undang ketenagakerjaan ini mencakup kedalam seluruh aspek dan komponen kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai. Perusahaan yang baik ialah mereka yang mampu mengelola pegawai dengan efektif dan efisien, karena pegawai merupakan salah satu asset yang paling penting bagi perusahaan. Perusahaan apapun yang dijalankan baik buruk nya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Produktivitas kerja yang baik diukur dari pengetahuan yang ada, juga keterampilan yang dimiliki dalam setiap pekerjaan. Tidak lupa dengan sikap kerja seorang pegawai harus dilakukan sesuai standar yang ditetapkan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan ini sudah secara tegas menjelaskan bahwa kompetensi kerja itu berasal dari kemampuan, keterampilan, dan sikap seorang pekerja yang itu semua mencakup kedalam kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai agar menghasilkan produktivitas kinerja yang berkopoten.

Dalam mengukur tingkat produktivitasnya, dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Seperti menurut Syamsir Torang (2014: 135), “Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Produktivitas kerja karyawan ini dinilai sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena merupakan hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil dari kinerja karyawan juga dapat menunjukkan seberapa efektif sistem manajemen yang digunakan di suatu perusahaan tersebut. Di dalam beberapa perusahaan, pengukuran tentang kinerja masih menjadi permasalahan yang sering terjadi.

Produktivitas kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor tingkat keberhasilan suatu perusahaan ini pun selalu menjadi topik yang sangat penting untuk terus dikaji. Karena pada kenyataannya, produktivitas kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan tidak selamanya akan terus meningkat, melainkan akan muncul beberapa permasalahan yang mengakibatkan kinerja seseorang akan menurun. Dari hal tersebut tentu saja setiap perusahaan akan berlomba-lomba dalam membuat suatu cara agar kinerja karyawannya dapat stabil dan terus meningkat sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Meningkatkannya produktivitas kerja karyawan atau berada dalam keadaan stabil adalah harapan setiap perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan PT.

Ikhsantex Bandung sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil. Dalam proses produksi tersebut terdapat beberapa unit kerja yang menghasilkan suatu produk untuk di pasarkan kepada konsumen. Perusahaan ini menyadari bahwa pentingnya seorang karyawan untuk berjalannya operasional perusahaan disamping mesin-mesin yang digunakan pada saat proses produksi. Untuk mencapai target perusahaan perlu adanya jumlah pegawai yang mampu menghasilkan produk yang telah ditentukan perusahaan dalam setiap harinya. Adapun data jumlah pegawai pada perusahaan PT. Ikhsantex Bandung, yaitu :

Tabel 1.1

Data Jumlah Pegawai Perusahaan PT.Ikhsantex Bandung

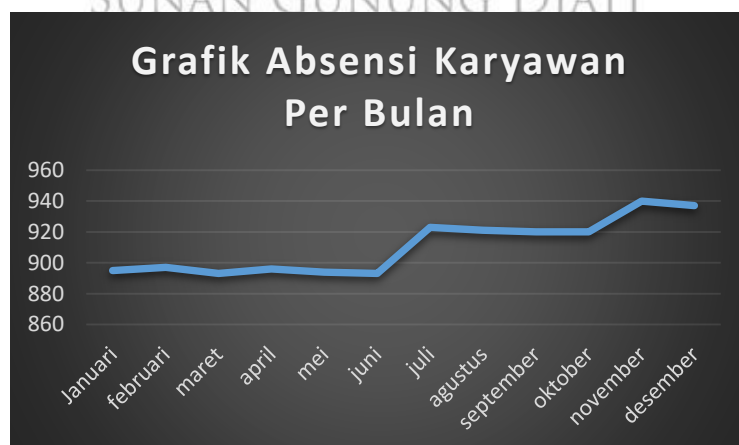
Nama Departemen	Jumlah Populasi
Departemen Produksi	300
Departemen Personalia	80
Departemen Marketing	110
Departemen Finance & Administration	106
Departemen Pabrik Gudang	150
Jumlah	746

Sumber : Data dari administrasi personalia PT.ikhsantex (di olah peneliti)

Dari data jumlah pegawai yang ada di perusahaan PT. Ikhsantex tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT. Ikhsantex memiliki jumlah karyawan yang banyak. Maka dari itu, pengelolaan pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut perlu adanya pengelolaan yang benar. Hal ini di dukung dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai Manajer Personalia PT. Ikhsantex Bandung yaitu bapak Hendar yang mengatakan bahwa perusahaan PT. Ikhsantex Bandung memiliki lebih dari 700 pegawai. Salah satu faktor pengukuran kinerja di perusahaan PT. Ikhsantex Bandung dengan melihat tingkat absensi karyawan. Adapaun salah satu perusahaan tersebut memiliki peraturan dalam mengurangi jumlah absensi karyawan dengan menetapkan peraturan setiap karyawan memiliki maksimal waktu datang terlambat yaitu sebesar 30 menit / tahunnya. Adapun tingkat absensi karyawan pada tahun 2017 yaitu :

Gambar 1.1

Grafik Absensi Jumlah Karyawan Perusahaan PT.Ikhsantex Bandung



Sumber data: data administrasi personalia PT.Ikhsantex (diolah peneliti)

Dalam grafik tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan perusahaan PT.Ikhsantex Bandung masih terbilang belum stabil karena mengalami penurunan diakhir tahun yaitu pada bulan Desember. Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang paling utama dalam setiap perusahaan, tolak ukur untuk mengukur sejauh mana karyawan telah melakukan pekerjaannya adalah dengan melihat apakah ia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Bisa dilihat dari hasil kinerja yang tercapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya apakah ia mampu memenuhi prosedur yang ada di dalam perusahaan tersebut atau bahkan sebaliknya.

Produktivitas kerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap proses produksi setiap perusahaan. Pegawai yang berkopoten berpengaruh terhadap kualitas produk yang akan di pasarkan kepada konsumen. Untuk menghasilkan produk yang baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkopoten dalam melakukan setiap pekerjaan, dimana para pegawai tersebut mampu bekerja dengan maksimal dalam setiap tugas pokok dan fungsinya. Selain itu setiap pegawai yang kurang mempunyai pengetahuan dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja, karena untuk menciptakan produktivitas kerja pada pegawai dibutuhkan pengetahuan yang luas agar bisa melakukan tugas nya dengan benar dan sesuai yang di harapkan perusahaan. Selain itu, jika di lihat dalam data absensi karyawan pada perusahaan tersebut kurang adanya semangat yang ada pada diri karyawan, dengan hal tersebut bisa membuat

tingkat absensi karyawan semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerja pada pegawai di perusahaan tersebut akan menurun. Adanya penurunan produktivitas kerja karyawan yang di alami PT Ikhsantex bila di lihat dalam data absensi pegawai tersebut terjadinya penurunan tingkat absensi yang tidak stabil sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu produktivitas kerja pada pegawai tersebut di duga dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia dan motivasi terhadap para pegawai.

PT. Ikhsantex merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tekstil penghasil kain dan songket yang berlokasi di Majalaya Kabupaten Bandung. Perusahaan tersebut memproduksi kain dan songket yang di kirimkan ke beberapa kota yang ada di Indonesia, diantaranya seperti Jakarta, Surabaya, Cirebon, Solo, Medan, Makasar, Tasik, Bandung dan sekitarnya. Perusahaan tersebut juga menerima orderan partai besar seperti membuka PO untuk para konsumen yang memesan kain atau songket dalam jumlah yang banyak. Industri tekstil dan produk tekstil merupakan salah satu industri yang di prioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 1 Oktober 2018 dengan Pak Hendar selaku Manajer Personalia dari PT. Ikhsan Tex Bandung, kondisi yang dihadapi oleh perusahaan ini tidak jauh berbeda dengan gambaran industri tekstil pada umumnya dengan sejumlah permasalahan sebagaimana disebutkan di atas. Dari

hasil pembicaraan dengan manajer personalia dari perusahaan tersebut terdapat beberapa masalah dan fenomena yang lebih spesifik mengenai kondisi yang ada pada perusahaan tersebut. Fenomena tersebut diantaranya, para pegawai yang bekerja di PT. Ikhsan Tex sedikit kurang profesional dengan beberapa tugas yang ada di dalamnya, faktor yang menjadi masalah tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut kebanyakan dari lulusan dari Sekolah Menengah Atas yang ia sendiri mengerjakan spesifikasi pekerjaan yang sedikit kurangnya tidak mengempuni pekerjaan tersebut. Selain hal tersebut kurangnya semangat dan motivasi bagi para pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga hal tersebut menghambat kepada produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil wawancara tersebut peneliti mendapatkan fenomena yaitu bahwa para pegawai di perusahaan tersebut harus mempunyai kualitas sumber daya manusia yang berkopentent. Karena pada dasarnya perusahaan ini bergerak dalam bidang tekstil yang menghasilkan produk dengan sistem target untuk memenuhi kebutuhan konsumennya.

Produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan motivasi ini menarik peneliti untuk mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel-variabel tersebut dan mengangkat judul skripsi “ **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Ikhsan Tex Bandung**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan di atas, selalu terdapat masalah tentang kinerja karyawan di setiap perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan seluruh pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan apa yang di harapkan. Penulis ingin membatasi permasalahan yang terjadi tentang masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Bandung dengan mengidentifikasi beberapa faktor yang ada dalam diri manusia yaitu tentang pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan motivasi terhadap produkyivitas kerja karyawan. Adapun uraian identifikasi masalahnya, yaitu:

1. Pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai pada perusahaan tersebut kurang mengempuni sehingga mengalami kualitas sumber daya manusia yang tidak efektif.
2. Ada beberapa karyawan dalam perusahaan tersebut yang kurang mempunyai semangat akan motivasi dalam tugasnya sehingga mempengaruhi terhadap kinerja yang menurun.

3. Kurangnya produktivitas kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga seringkali tidak menghasilkan jumlah produk yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan banyaknya perbincangan mengenai kualitas sumber daya manusia dan motivasi merupakan fenomena yang masih sangat menarik dan layak untuk diteliti pengaruhnya terhadap produktivitas kerja seorang pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan dibawah ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Ikhsantex Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Ikhsantex Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Ikhsantex Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Ikhsantex Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Ikhsantex Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Ikhsantex Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan ini di harapkan berguna untuk :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bagi penulis untuk perusahaan dapat memberikan informasi yang menarik mengenai kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan produktivitas kerja. Serta masukan dalam rangka

penerimaan tenaga kerja yang berkualitas memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna bagi masyarakat terutama di lingkungan perusahaan.
- d. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen SDM di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Topik tentang kualitas sumber daya manusia dan motivasi merupakan topik studi yang sangat luas dalam bidang ilmu pengetahuan, maka berikut ini peneliti mengkhususkan topik tentang kualitas dan motivasi tersebut dengan hubungan produktivitas kerja Karyawan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Adapun pemaparan tentang hubungannya adalah :

1. Hubungan kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Fabiola (2005) pada karyawan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. “Hasil penelitian Fabiola pun konsisten dengan bukti empiris Ree, Earles dan Teachout dalam Fabiola (2005), yang menyebutkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar seseorang tersebut dapat mengetahui pengetahuan yang luas dalam segala hal. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas maka produktivitas

dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan.

2. Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu dari Djuwono Syaikhy Hidayat (2011), menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana adanya rasa percaya diri yang dimiliki dalam setiap karyawan akan mempengaruhi pada proses kerja yang dilakukan. Hasil penelitian ini pun sesuai dengan bukti empiris dari Sondang P Siagian (2009:108), yang menyebutkan bahwa menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam organisasi tentang motivasi karyawan yaitu : *Needs For Achievement* (kebutuhan berprestasi) *Needs For Power* (kebutuhan kekuasaan), dan *Needs For Affiliation* (Kebutuhan Hubungan).

3. Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari penelitian terdahulu Hendra Mokodompis (2005), menyebutkan bahwa adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut memberikan bukti empiris dari Ahmad S. Ruky (2003:7), yang menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat pengetahuan, kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia.

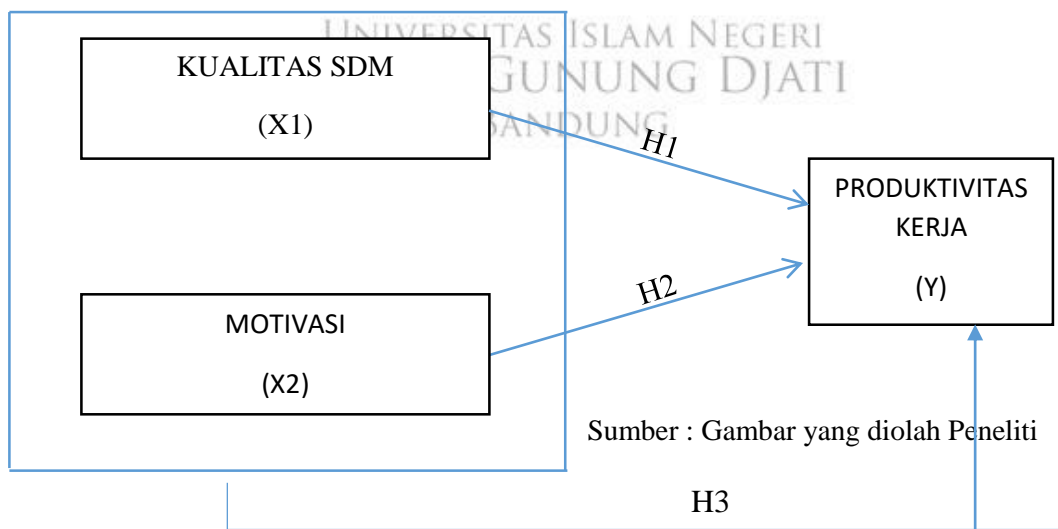
Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.



Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran

uin



Adapun penelitian terdahulu tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu :

Tabel 1.2
Penelitian Tedahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
Djuwanto Syaikhu Hidayat (2011)	Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Jasa Tirta 1 Malang	Kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5), dan produktivitas kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. kebutuhan penghargaan ini mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. 2. 86.0% variabel produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap 5 variabel 3. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjabebasnya. 	Perbedaan penelitian Djuwanto Syaikhu pada tahun 2011 dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya. Djuwono meneliti satu variabel bebas nya yaitu motivasi. Namun pada variabel penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan motivasi.

<p>Iwan Kustiawan (2012)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Galeri Karya Graha di Bandung</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Melalui penggunaan rumus koefisien determinasi yang hasilnya dapat diartikan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi perubahan pada produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Pada penelitian ini perbedaannya yaitu dari objek dan variabel bebasnya. Penelitian yang sekarang menggunakan objek yang bergerak dalam bidang tekstil ditambah dengan variabel nya yang menggunakan 2 variabel bebas.</p>
<p>Kunti Aprilia Lisanti (2012)</p>	<p>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar</p>	<p>Motivasi Kerja (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang disebutkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.</p>	<p>Pada penelitian ini perbedaannya yaitu terletak pada variabelnya. Kunti Aprilia meneliti satu variabel bebas nya yaitu motivasi. Namun pada variabel penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan motivasi.</p>

Tri Wahyuni (2012)	Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Regiaonal VII KIT	Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variable yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu paa variabel nya yang bebas nya yang berbeda. Variabel efektivitas komunikasi antar pribadi pada peneletian ini yang membedakan dengan penelitian sekarang dimana mengambil tentang kualitas sumber daya manusia.
Ibriati Kartika Alimudin (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar	Motivasi (X1), Produktivitas Kerja (Y)	Setelah di analisis bahwa pengaruh motivasi internal dan eksternal berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja.	Pada penelitian ini perbedaannya yaitu dari objek dan variabel bebas. Dimana peneliti sekarang meneliti dua varuabel bebas dan bergerak dalam bidang tekstil

Sumber data : diolah peneliti, 2018

1. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuwanto Syaikhu Hidayat pada tahun 2017 ini menunjukkan bahwa adanya penghargaan kepada seorang pegawai sangat berpengaruh

terhadap produktivitas kerja. Karena bisa dilihat jika seseorang diberikan reward ataupun berupa apresiasi lainnya akan meningkatkan kinerja seseorang dengan di barengi motivasi untuk menjadi lebih baik, maka dengan begitu hal ini akan berpengaruh juga kepada karyawan lain untuk bersaing agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kustiawan pada tahun 2012 ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin itu berpengaruh terhadap perubahan produktivitas seorang karyawan. Karena bisa kita lihat seorang pemimpin adalah seseorang yang harus kita patuhi, seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi terhadap kinerja seseorang di suatu perusahaan. Bisa kita contohkan jika seorang pemimpin yang baik, ramah dan selalu memberi contoh yang baik hal akan membuat produktivitas kerja seorang karyawan meningkat secara terus-menerus, maka jika sebaliknya kinerja seorang karyawan pun akan menurun.

3. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kunti Aprilia Lisanti pada tahun 2012 ini menunjukkan bahwa ada beberapa persamaan dan perbedaan terhadap variabel yang saya teliti. Dimana persamaan tersebut meliputi adanya variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja yang membedakannya pun bahwa tidak adanya variabel kualitas sumber daya manusia yang ia teliti pada proses penelitiannya. Hasilnya juga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Wahyuni pada tahun 2012 ini menyebutkan bahwa berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimudin pada tahun 2013 ini menunjukkan bahwa motivasi eksternal dan internal sangat signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dari faktor eksternal seperti kondisi kerja, atasan yang baik, jaminan financial dan lingkungan sosial dalam pekerjaannya pun itu akan mempengaruhi seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan motivasi dari faktor internal ini seperti pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang menantang, dan pekerjaan yang menarik itu memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka didapat hipotesis sebagai berikut

Hipotesis 1 :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif dari kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

H_a : Terdapat pengaruh positif dari kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 2 :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap produktivitas kerja.

H_a : Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 3 :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif dari kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

H_a : Terdapat pengaruh positif dari kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

