
Efektivitas Rod Visual Management System (RVMS) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Shimano Batam

Narti Eka Putria

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

The purpose of this study is to also learn how where efktivitas system used in the company, from this study are expected to provide benefits for the company in Batam, especially PT Shimano Batam, regarding the effectiveness of information systems RVMS PT Shimano Batam For Employees in doing their job. This study attempts to examine how the Effectiveness of Information Systems Employee Motivation RVMS influence on Shimano PT Batam. This study uses one independent variable and one dependent variable. The impact of the independent variables was analyzed by simple regression model. The results showed that there is a relationship of mutual dependence between variables significantly related.

Keywords: System, Information, RVMS, Motivation

1. Latar Belakang

PT Shimano Batam merupakan perusahaan alat olahraga dengan kondisi organisasi yang cukup baik. Perusahaan ini menghasilkan produk pancing yang akan di pasarkan di luar indonesia. Produk yang dihasilkan akan bersaing dengan produk-produk lain dipasar dunia. Sebagai salah satu cabang perusahaan, PT Shimano Batam mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak. Ditengah berbagai kendala yang ada, PT Shimano Batam menerapkan sebuah sistem informasi berbasis web dengan nama *Rod Visual Management System* atau sering disebut RVMS. Sebagai fungsi dan tujuannya yaitu untuk mempermudah proses produksi agar dapat mencapai permintaan konsumen yaitu tepat waktu dengan kualitas yang bagus. Penerapan sistem ini juga bertujuan untuk menghilangkan manual penulisan dengan kertas agar data yang dihasilkan lebih akurat, dan cepat dalam mendapatkan informasi berupa laporan – laporan.

Sistem informasi *Rod Visual Management System* (RVMS) mempunyai beberapa subsistem atau modular di dalamnya. Setap subsistem memiliki fungsi yang berbeda – beda. Fungsi – fungsi tersebut antara lain adalah mempercepat proses data planning barang yang harus di produksi setiap harinya oleh operator

produksi. Data ini sebelumnya diolah oleh *planner* dengan cara manual menggunakan excel, sehingga memungkinkan adanya kesalahan dan juga membutuhkan waktu banyak. Selain itu *Rod Visual Management System* (RVMS) juga menyimpan data hasil produksi setiap operator, yang mana sebelumnya operator menuliskan hasil data produksi pada lembar kertas. Kemudian lembar kertas tersebut di input kedalam excel dan dibuat laporan yang akan diberikan kepada manager. Hal ini tentunya membutuhkan waktu banyak dan juga membutuhkan tenaga dalam pembuatan laporannya. *Rod Visual Management System* (RVMS) juga menyimpan data pengecekan barang oleh operator QC, dimana sebelumnya operator produksi juga menuliskan dikertas hasil pengecekan yang dilakukan. Dalam pembuatan laporannya membutuhkan waktu lebih dari satu hari, sehingga operator QC tidak dapat mengambil tindakan cepat dikarenakan harus menunggu laporan tentang tingkat masalah yang ada. Dalam *Rod Visual Management System* (RVMS) juga terdapat panduan - panduan standart kerja dimana operator tidak perlu susah – susah mencari panduan standart kerja pada buku standart kerja. *Rod visual management system* (RVMS) juga memiliki subsistem inventory dimana PT Shimano Batam selalu melakukan aktivitas inventory setiap akhir bulan. Sebelum menggunakan *Rod Visual Management System* (RVMS), proses inventory membutuhkan waktu lebih dari 3 hari dan selama itu operator tidak dapat menghasilkan produk. Bahkan jumlah perbedaan antara persediaan dilaporan dengan barang yang ada dilapangan sangat berbeda, tentunya hal ini menyulitkan perusahaan terutama dalam *planning* dan *schedule*.

Dengan berkembangnya organisasi atau perusahaan dewasa ini, baik pada sektor industri, perdagangan, maupun jasa, masalah yang timbul semakin luas dan kompleks. Masalah yang timbul dapat disebabkan adanya tekanan-tekanan dari luar dapat berupa persaingan dengan perusahaan lain, kemajuan pendidikan serta teknologi informasi yang lebih maju. Teknologi dipandang sebagai alat yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Sistem informasi di bidang ekonomi memberikan kontribusi dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi karena meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat. Sistem informasi menawarkan sinergi dan efisiensi informasi pada suatu organisasi. Dengan sistem informasi, karyawan organisasi dapat mencari dan menyerap pengetahuan untuk menjalankan pekerjaannya atau menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaannya sehingga sistem informasi dapat mempengaruhi efisiensi organisasi. Sistem informasi juga menawarkan kemudahan komunikasi dengan memperpendek jarak dan

mempersingkat waktu penyampaian informasi sehingga akan tercipta efisiensi komunikasi. Selain itu, sistem informasi akan meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan yang mencakup kemampuan untuk menyimpan dan memperoleh informasi yang cepat, murah dan akurat. Sistem informasi akan lebih mendorong pengaruh nilai-nilai budaya yang akan meningkatkan efisiensi dan inovasi pada organisasi. Dengan adanya sistem informasi maka organisasi menyediakan lebih banyak informasi yang mendukung visi, misi, tujuan dan strategi organisasi sehingga karyawan dapat mengembangkan diri.

Masalah yang harus lebih diperhatikan, masalah yang berasal dari dalam perusahaan yaitu masalah yang disebabkan karena kurangnya hubungan yang baik dengan pemasok, pelayanan yang baik terhadap pelanggan serta masalah yang dihadapi oleh manajemen perusahaan. Dengan adanya permasalahan dalam manajemen perusahaan, tentunya masalah tersebut akan semakin kompleks dengan bertambahnya aktivitas dalam perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan yang dialami perusahaan hendaknya mengambil keputusan dengan cepat, tepat dan akurat. Langkah paling tepat yang harus diambil perusahaan bagai mana menerapkan sistem informasi *Rod Visual Management System* (RVMS) yang baik, dengan mengatur pelaksanaan kegiatan perusahaan dan dapat menunjang efektifitas pengendalian internal sehingga dapat membantu pimpinan menentukan kebijakan yang akan ditempuh selanjutnya.

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para

pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kondisi kerja karyawan PT Shimano Batam sebelum menggunakan Rod Visual Management System (RVMS) dan menerapkan teknologi informasi masih terbilang lama. Hal ini bisa dilihat dari aktivitas sehari – hari yang dilakukan oleh karyawan, aktivitas tersebut antara lain masih ditemukannya cara menuliskan hasil produksi dengan menggunakan buku, melihat panduan proses pada lembaran panduan kerja yang dicetak di kertas, membuat laporan dari data produksi, membuat data *planning* dengan cara manual dengan excel. Dari aktivitas tersebut dapat kita lihat bahwa masih banyak aktivitas produksi yang masih menggunakan cara manual sehingga menghabiskan waktu banyak. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Efektivitas Rod Visual Management System (RVMS) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”**. Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System (RVMS)* PT Shimano Batam. 2. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam. 3. Bagaimanakah tingkat efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System (RVMS)* terhadap motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui tingkat efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System (RVMS)* PT Shimano

Batam, Untuk mengetahui Motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam dan untuk mengetahui tingkat efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System* (RVMS) terhadap motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam.

2. Landasan Teori

Efektifitas

Efektivitas mengacu pada dua kepentingan yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktifitas. Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengenai pengertian efektivitas yaitu:

“Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat” (Sedarmayanti, 2009: 59).

Pengertian efektivitas informasi menurut McLeod yang dikutip oleh Azhar Susanto (2007: 41) dalam bukunya yang berjudul *Sistem Informasi Manajemen* mengatakan bahwa :

“Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalamnya informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan”.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam bukunya *Individual and Society* yang dikutip Sudarwan Danim (dalam Danim, 2004: 119-120) dalam bukunya *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau ari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).

2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
3. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
4. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa ukuran daripada efektifitas harus adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran, ukuran daripada efektifitas mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran daripada efektivitas adanya keadaan rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi.

Pengertian Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi. Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antar lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah:

1. Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (GR. Terry, yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 145)
2. Pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan pada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (Liang Gie, yang dikutip oleh Sadili Samsudin (2006: 281).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli

manajemen melakukan penelitian. Berikut adalah definisi-definisi mengenai motivasi yang dikutip dari beberapa ahli:

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

1. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008: 930) adalah:
“Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.”
2. Motivasi kerja menurut Robbin (2006: 214) bahwa : Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.
3. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

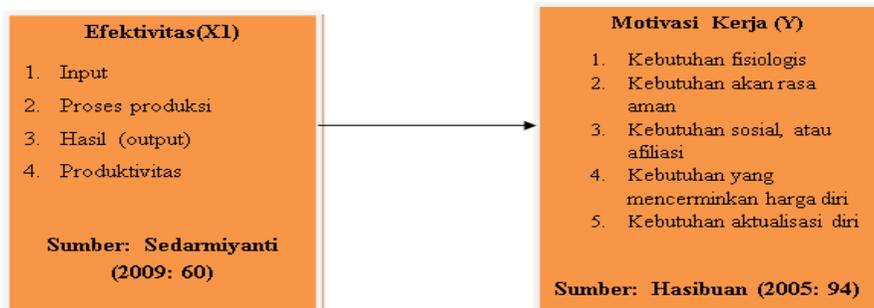
Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005: 154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini

mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System* (RVMS) PT Shimano Batam dipersepsikan efektif oleh karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam sudah bagus
3. Tingkat efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System* (RVMS) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam.

3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Efektivitas RVMS berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam. Untuk mendapatkan data atau informasi tersebut peneliti menggunakan angket/ kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok, kemudian setelah data terkumpul diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) release 19. Selanjutnya untuk

mengetahui gambaran masing-masing variabel digunakan analisis deskriptif sebagai berikut:

Deskriptif Penelitian Efektivitas RVMS (X)

Variabel Efektivitas RVMS mempunyai mempunyai 4 indikator menjadi 16 pertanyaan (kuesioner) dengan rentang skala Berikut distribusi hasil jawaban kuesioner untuk variabel Efektivitas RVMS:

Tabel 3. Hasil Penelitian Skor Jawaban Efektivitas RVMS (X)

No.	Pertanyaan	Skor Pertanyaan	
		Total	%
X1	Input merupakan segala sesuatu yang masuk kedalam sistem	294	9.04%
X2	Modal faktor yang penting sebab tanpa modal sebuah program /sistem tidak akan terlaksana dengan baik	283	8.70%
X3	Sumber daya manusia yang merupakan penggerak menjadi faktor terpenting karena tanpa sumber daya manusia maka tidak ada penggerak dalam sebuah program / sistem dan program tersebut tidak akan terlaksana	300	9.23%
X4	Untuk Menjalankan proses produksi diperlukan tenaga kerja yang terampil	294	9.04%
X.5	Selain manusia mesin merupakan faktor penting dalam kegiatan produksi	299	9.19%
X6	Agar proses produksi berjalan lancar maka harus tersedianya bahan /material yang akan di proses.	298	9.16%
X7	Masukan yang akan di produksi menentukan outpun yang akan di dihasilkan	304	9.35%
X8	Keluaran yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan.	307	9.44%
X9	Adanya layanan prima yang diberikan instansi kepada karyawan.	296	9.10%
X10	Pendidikan menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan	294	9.04%
X11	Teknologi dan sarana produksi yang disediakan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan	283	8.70%
Total X		3252	69.56%
Skor Rata-Rata		295.67	

Berdasarkan tabel 3 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Keluaran yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan dengan skor 307, sedangkan skor terendah adalah Modal faktor yang penting sebab tanpa modal sebuah program /sistem tidak akan terlaksana dengan baik dan Teknologi dan sarana produksi yang disediakan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan skor 283. Pada tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa Efektifitas RVMS menghasilkan skor rata-rata 387,81. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Efektivitas RVMS ini termasuk pada range 359 – 457, sehingga Efektivitas RVMS Efektif bagi PT Shimano Batam. Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 1 diterima, artinya Efektifitas RVMS memberikan manfaat bagi PT Shimano Batam.

Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Total Motivasi kerja karyawan sebanyak 85 responden memiliki skor jawaban untuk setiap pertanyaan kuesioner dari Y1 sampai Y8 adalah skor minimum 1 dan skor maksimum 5, skor rata-rata 3,56.

Berdasarkan indikator data penelitian pada tabel 4.6 dibawah ini disajikan dalam tabel yang lebih detail bahwa partisipasi motivasi kerja karyawan mempunyai skor masing-masing untuk setiap pertanyaan, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Penelitian Skor Jawaban Motivasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Skor Pertanyaan	
		Total	%
Y1	Terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja	300	12.50%
Y2	Sangat diperlukan kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan	309	12.88%
Y3	Tersedia nya kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja	296	12.33%
Y4	Karyawan merasa diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.	298	12.42%
Y5	Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.	304	12.67%
Y6	Perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya	300	12.50%
Y7	Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya oleh pimpinan	294	12.25%
Y8	Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.	299	12.46%
Total X2		2400	112.96
		300	%

Sumber data: Pengolahan data dari kuesioner

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Sangat diperlukan kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dengan skor 309, sedangkan skor terendah adalah semua Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya oleh pimpinan dengan skor 294. Pada tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa Motivasi kerja karyawan menghasilkan skor rata-rata 300,00 apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Motivasi Kerja Karyawan ini termasuk pada range 291–358, sehingga Motivasi kerja karyawan saat ini bagus di PT Shimano Batam. Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 2 diterima, artinya motivasi kerja karyawan saat ini baik pada PT Shimano Batam.

Hasil Uji Validitas Data

Uji Validitas Variabel Efektivitas RVMS (X)

Pengujian validitas dilakukan pada instrumen kuesioner dengan mengkorelasikan jumlah skor item kuesioner dengan skor total. Keputusan untuk menentukan tingkat validitas adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan menggunakan tabel *r product moment* (pada lampiran). Dengan ketentuan atau rumus $t_{tabel} n = N - K - 1$ (r_{hitung} , $df = n - K$) di mana N adalah jumlah responden, K adalah *construct* atau jumlah variabel independen dan 1 adalah uji 2 sisi (*two tail test*) dengan *alpha* 0.05. Hasil *output* SPSS versi 17, pengujian validitas dapat dilihat pada *Items Total Statistics* kolom r_{hitung} berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Penggunaan Situs

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Valid
Efektivitas RVMS X1	.829	.	Valid
Efektivitas RVMS X2	.799	.	Valid
Efektivitas RVMS X3	.736	.	Valid
Efektivitas RVMS X4	.732	0,1796.	Valid
Efektivitas RVMS X5	.615	.	Valid
Efektivitas RVMS X6	.740	.	Valid
Efektivitas RVMS X7	.744	.	Valid
Efektivitas RVMS X8	.698	.	Valid
Efektivitas RVMS X9	.713	.	Valid
Efektivitas RVMS X10	.829	.	Valid
Efektivitas RVMS X11	.799	.	Valid

Sumber data: Output SPSS 19

$df = n - 2$, $df = 85 - 2 = 83$ pada tabel t_{tabel} R *Product Moment* nilai 83 yaitu sebesar $r_{tabel} = 0,1796$ pada *alpha* 0.1 (10%).

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat pada *Items Total Statistics* kolom r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan angka r_{tabel} *Product Moment* 0,1796. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada variabel Efektivitas dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Pengujian validitas dilakukan pada instrumen kuesioner dengan mengkorelasikan jumlah skor item kuesioner dengan skor total. Keputusan untuk menentukan tingkat validitas adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan menggunakan tabel *r product moment* (lihat lampiran). Dengan ketentuan atau rumus $df = n - 2$, $df = 85 - 2 = 83$, di mana n adalah jumlah responden dengan α 0.1 (10%).

Hasil *output* SPSS versi 19, pengujian validitas dapat dilihat pada *Items Total Statistics* kolom r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Citra Provider

Item-Total Statistics			
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Valid
Motivasi Kerja Karyawan Y1	.711	0,1796	Valid
Motivasi Kerja Karyawan Y2	.756		
Motivasi Kerja Karyawan Y3	.744		
Motivasi Kerja Karyawan Y4	.689		
Motivasi Kerja Karyawan Y5	.761		
Motivasi Kerja Karyawan Y6	.709		
Motivasi Kerja Karyawan Y7	.754		
Motivasi Kerja Karyawan Y8	.619		

Sumber data: Output SPSS 19

Pada uji validitas angka $df = n - 2$, $df = 85 - 2 = 83$ pada tabel r_{tabel} *r Product Moment* sehingga yang dipakai adalah nilai 83 yaitu sebesar $r_{tabel} = 0,1796$ pada α 0.1 (10%).

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat pada *Items Total Statistics* kolom r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan angka r_{tabel} *Product Moment* 0,1796. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada variabel motivasi kerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Berikutnya dilakukan pengujian reliabilitas instrumen. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen dengan menggunakan *alpha Cronbach* ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.966	19

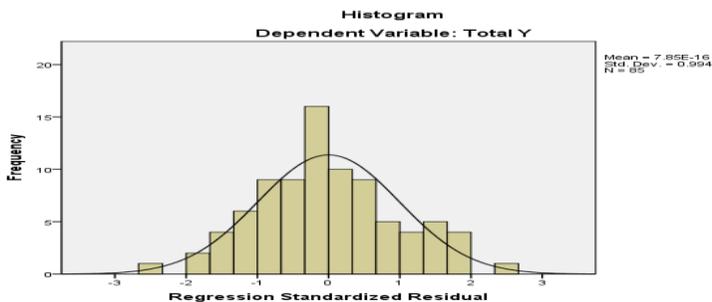
Sumber: Output SPSS Version 19

Dari tabel 7 diatas, menunjukkan nilai reliabel *alpha Cronbach* 0,966 lebih besar dari 0,6 maka instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) karena memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2003: 112).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum ditentukan hipotesis, dilakukan uji normalitas data. Jika data terdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametris. Jika data tidak terdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non parametris. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, memiliki distribusi normal. Dengan cara uji analisis grafik normal histogram (SPSS 19). Untuk mendeteksi normalitas data pada model regresi dengan mengamati histogram berbentuk lonceng.

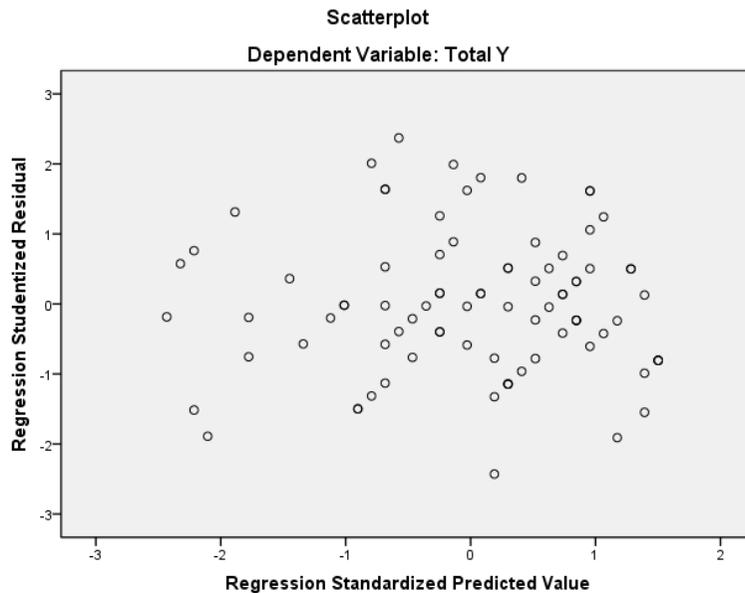


Gambar 3. Uji Normalitas Pada Histogram

Hasil uji normalitas dalam gambar 4.4 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, yang merupakan syarat untuk dapat dilakukan uji regresi. Dengan kata lain, semua variabel telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan Metode Regresi Linear Berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran besar, sedang dan kecil. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan gambar 4. terdapat sebaran titik-titik yang acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas) dalam model regresi ini.

Uji Pengaruh

Hasil Uji R dan R Square

Disebut Koefisien Determinasi (R^2), nilai ini digunakan untuk melihat sampai sejauh mana model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Diartikan juga sebagai ukuran ketepatan/ kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil observasi. Nilai ini juga merupakan besaran proporsi dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas X terhadap keragaman variabel tidak bebas Y.

Tabel 8. Uji R Dan R Square

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	.959 ^a	.920	.919	1.823	.920	950.186	1	83	.000	1.138

a. Predictors: (Constant), Total X

b. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa: R Square = 0,919 artinya efektivitas RVMS berpengaruh sebesar 91,9 % terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan 8,1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Digunakan untuk meramalkan variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen X dalam suatu persamaan linear sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	2.603	.855		3.0	.0		
	Total X	.670	.022	.959	30.	.0	.959	.959

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: SPSS19

Adapun bentuk persamaan dari hasil perhitungan diatas adalah:

$$Y = 2,603 + 0,670 X + \epsilon$$

Hal ini menyimpulkan bahwa setiap 1 skor efektifitas RVMS bertambah maka akan mempengaruhi motivasi kerja Karyawan sebesar 0,670 skor.

Hasil Uji t (parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent X (bebas) terhadap variabel dependen Y (variabel terikat). Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut:

H₀ = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H₁ = Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika **t hitung** > **t tabel** dan nilai Signifikan < 0,1, maka **H₀** ditolak **H₁** diterima, jadi variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Jika **t hitung** < **t tabel** dan nilai Signifikan > 0,1, maka **H₀** diterima **H₁** ditolak, jadi variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.603	.855		3.045	.003
	Total X	.670	.022	.959	30.825	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: SPSS 19

Dari hasil diatas efektivitas (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) t_{hitung} (30,825) > t_{tabel} (1,663). Nilai Signifikan = 0,000 < 0.1, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi penggunaan Efektifitas RVMS berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan..

Pembahasan Hipotesis

Efektivitas sistem informasi Rod Visual Management System (RVMS) PT Shimano Batam dipersepsikan efektif oleh karyawan.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Keluaran yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan dengan skor 307, sedangkan skor terendah adalah Modal faktor yang penting sebab tanpa modal sebuah program /sistem tidak akan terlaksana dengan baik dan Teknologi dan sarana produksi yang disediakan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan skor 283. Pada tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa Efektifitas RVMS menghasilkan skor rata-rata 387,81. Apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Efektivitas RVMS ini termasuk pada range 359 – 457, sehingga Efektivitas RVMS Efektif bagi PT Shimano Batam. Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 1 diterima, artinya Efektifitas RVMS memberikan manfaat bagi PT Shimano Batam.

Motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam sudah bagus

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Sangat kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dengan skor 309, sedangkan skor terendah adalah semua Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya oleh pimpinan dengan skor 294. Pada tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa Motivasi kerja karyawan menghasilkan skor rata-rata 300,00 apabila melihat tabel 3.2, ternyata bahwa Motivasi Kerja Karyawan ini termasuk pada range 291–358, sehingga Motivasi kerja karyawan saat ini bagus di PT Shimano Batam. Berdasarkan kriteria di atas, maka hipotesis 2 diterima, artinya motivasi kerja karyawan saat ini baik PT Shimano Batam.

Tingkat efektivitas sistem informasi *Rod Visual Management System (RVMS)* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Shimano Batam.

Dari hasil penelitian didapat Efektivitas RVMS (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y(30,825) > t_{tabel} (1,292) Nilai Signifikan = 0,000 < 0.10, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi Efektivitas RVMS berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai efektivita Rod visual Management System (RVMS) terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Shimano Batam, dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut : (a)Efektivitas RVMS Efektif bagi PT Shimano Batam. Efektifitas RVMS memberikan manfaat bagi PT Shimano Batam. (b)Motivasi kerja karyawan saat ini bagus di PT Shimano Batam. artinya motivasi kerja karyawan saat ini baik PT Shimano Batam. (c)Efektivitas RVMS berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Azhar, Susanto. (2007). Sistem Informasi Manajemen (Pendekatan Terstruktur – Resiko - Pengembangan). Bandung: Lingga Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Assauri, Sofjan, (2004)“Manajemen Produksi dan Operasi Edisi Revisi 2004”, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta,
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung
- Danim, Sudarman (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta.
- Depdiknas, (2008), “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, Gramedia Pustaka Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kountur, Ronny, (2007), Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis (Edisi Revisi), PPM, Jakarta.
- Martono, Nanang. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nurgiyantoro, Burhan. (2004). Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Yogyakarta : Gajah Mada University press.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin, Sadili.(2006). Manajemen Sumber Daya Manusia.Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2006). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- (2010) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta