SKRIPSI

PENGARUH GENDER TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE & CONTROL PADA PT.BOSOWA SEMEN MAROS

ASWAR SYAHRUL
NIM : 1560302196

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019

.

SKRIPSI

PENGARUH GENDER TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE & CONTROL PADA PT.BOSOWA SEMEN MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

ASWAR SYAHRUL
NIM : 1560302196

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: **Studi Komparasi Motivasi Kerja Karyawan Pria Dan Wanita pada PT. Semen Bosowa Maros**
Nama Mahasiswa	: Aswar Syahrul
Nomor Induk Mahasiswa	: 1560302106
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, 08 Agustus 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Maat Pono, S.E., M.Si	**Nur Pratiwi, S.E.,M.Sc**

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros

Dr. Dahlan, SE., MM.
Nip. 19581231 197907 1 038

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ASWAR SYAHRUL

Nim : 1560302106

Jurusan/Program Studi : SDM/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH GENDER TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN FINANCE & CONTROL PADA PT.SEMEN BOSOWA KABUPATEN MAROS

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 30 Agustus 2019

Yang ... taan

METERAI TEMPEL

FD7A5AEF096919620

6000

ASWAR SYAHRUL

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan taufiknya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Semen Maros"

Dalam Penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak terutama dari Dr. Maat Pono, SE, M.Si dan Nur Pratiwi, SE., M.Sc masing-masing sebagai dosen pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, saran dan dorongan sejak penyususunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Drs. H. Muh. Ikram idrus Nurdin, M. Si, selaku ketua Yayasan Universitas Muslim Maros.
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Nurpratiwi, SE.,M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Muslim Maros.

5. Bapak Syahrul Anwar dan ibu Hasni selaku orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik secara moral dan material.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Teristimewa penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada keluarga dan teman-teman serta sahabat penulis yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang serta doa untuk kesuksesan penulis.

Harapan penulis, semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan dan pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak yang memungkinkan selesainya skripsi ini, bernilai ibadan dan memperoleh pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT, Amin.

Maros, 16 Agustus 2019

Aswar Syahrul

ABSTRAK

Aswar Syahrul. *Pengaruh Gender terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bosowa Semen Maros (*dibimbing oleh Maat Pono dan Nur Pratiwi*).*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gender terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bosowa Semen Maros

Metode analsis yang digunakandalampenelitianini, menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis koeifisien korelasi dan koefisien determinasi, analisis regresi sederhana, uji parsial (*t-test),*

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasi analisis regresi linear sederhana yaitu **Y = 9.360+0.615(X)** hal ini berarti bahwa nilai X=0, dan Y=11.015 maka dikatakan positif (+) searah atau sejalan. Untuk hasil uji t (parsial), Gender terhadap Motivasi Kerja yaitu $\mathbf{t_{hitung}}$ 7.422 dan $\mathbf{t_{tabel}}$ 1.695 dan ternyata $\mathbf{t_{hitung}} > \mathbf{t_{tabel}}$, 7.422 > 1.695, ini berarti hipotesis diterima.

Kata Kunci : Gender, Dan Motivasi Kerja.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
PERNYATAAN KEASLIAN iii
KATA PENGANTAR iv
ABSTRAK vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Tujuan Penelitian 3
D. Manfaat Penelitian 3

BAB II TINJAUN PUSTAKA

A. Jenis Kelamin 5
B. Motivasi kerja 12
C. Penelitian Terdahulu 15
D. Kerangka Konseptual 16
E. Hipotesis 17

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian 18
B. Jenis Dan Sumber Data 18
C. Teknik Pengumpulan Data 18
D. Populasi Dan Sampel 19
E. Metode Analisis Data 20

F. Definisi Operasional Variabel 23

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan 24
B. Struktur Organisasi 28

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 37
B. Deskripsi Variabel 39
C. Uji Validitas 43
D. Uji Realibitas 44
E. Analisis Regresi Sederhana 44
F. Analisis Koefisien Korelasi 45
G. Analisis Determinasi.....46
H. Uji Hipotesis 47
I. Pembahasan.....48

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan 49
B. Saran 49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor **Halaman**

1. Penelitian Terdahulu..... 22
2. Karakteristik Responden Berdsarkan Usia .....
3. Karakteristik Responden Berdsarkan Kelamin.....
4. Karakteristik Responden Berdsarkan Tingkat Pendidikan .....
5. Karakteristik Responden Berdsarkan Lama Bekerja.....
6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jenis Kelamin.....
7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Bekerja.....
8. Uji Validasi Variabel.....
9. Uji Reliabilitas Variabel.....

DAFTAR GAMBAR

Nomor **Halaman**

1. Skema Kerangka Pikir 23

2. Struktur Departemen/Bagian 33

3. Struktur Bagian Produksi 34

4. Alur Pembuatan Semen .....

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor **Halaman**

1. Kuesioner Penelitiaan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Terdapat beberapa aspek yang dapat memengaruh ikinerja salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013).

Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Nurdjajadi, 2008).Terkadang pada

perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.

Pada perusahan PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros terkait masalah mengenai Jenis Kelamin dalam perusahaan yaitu karyawan perempuan merasakan mentalnya menurun saat mendapat tuntutan pekerjaan, karyawan perempuan disamping memiliki tugas dalam pekerjaannya tetapi memiliki tugas juga sebagai ibu rumah tangga. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan memengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Sugiyanto, 2010).

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalammelaksanakan suatu pekerjaan.Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Yusuf Palgunanto, dkk, 2010).

Pada uraian di atas dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gender terhadap Motivasi kerja dalam suatu organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul: **"Pengaruh Gender Terhadap Motivasi Kerjapada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu: Adakah pengaruh gender terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adakah pengaruh gender terhadap Motivasi Kerja pada PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah.Serta penulis dapat mendapatkan pengetahuan yang baru.

2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Defenisi Jenis Kelamin

. Menurut Cixous dalam Tong (2004), gender diartikan sebagai "perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari segi nilai dan tingkah laku".Sedangkan menurut Kristeva dalam Tong (2004) dijelaskan bahwa gender adalah "suatu konsep kultural yang merujuk pada karakteristik yang membedakan antara laki-laki dan perempuan baik secara biologis, perilaku, mentalitas, dan sosial budaya".

Gender atau jenis kelamin merupakan aturan atau norma prilaku yang berhubungan dengan jenis kelamin dalam suatu sistem masyarakat, karena gender sering kali diidentikkan dengan jenis kelamin atau seks. Menurut Muhtar dalam Froom (2002) gender dapat diartikan sebagai"jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin".

Sedangkan menurut Fakih dalamAnalisis Gender dan Transformasi Sosial (2008) mendefinisikan gender sebagai "suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural". Dari beberapa definisi tentang gender dapat ditarik kesimpulan bahwa gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan baik secara kultural dan emosional namun memiliki hak yang sama.

1. Teori Gender / Jenis kelamin (Feminisme)

Kata feminisme dicetuskan pertama kali oleh aktivis sosialis utopis, Charles Fourier pada tahun 1837 yang berpusat di Eropa dan berkembang pesat sejak publikasi John Stuart Mill dengan judul "Perempuan sebagai Subyek" (*The Subjection of Women*) pada tahun 1869. Pada awalnya gerakan ini ditujukan untuk mengakhiri masa-masa pemasungan terhadap kebebasan perempuan.Secara umum kaum perempuan merasa dirugikan dalam semua bidang dan dinomor duakan oleh kaum laki-laki dalam bidang sosial, pekerjaan, pendidikan dan politik.

Menurut Khan dalam Lippa (2005) feminisme adalah suatu kesadaran akan penindasan dan pemerasan terhadap perempuan dalam masyarakat, di tempat kerja dan dalam keluarga, serta tindakan sadar perempuan maupun lelaki untuk mengubah keadaan tersebut. Menurut Ilyas dalam Lippa (2005*)* feminisme adalah kesadaran akan ketidakadilan jender yang menimpa kaum perempuan, baik dalam keluarga maupun masyarakat, serta tindakan sadar oleh perempuan maupun lelaki untuk mengubah keadaan tersebut. Tahun 1960, merupakan awal bagi perempuan mendapatkan hak pilih dan selanjutnya ikut ranah politik kenegaraan dengan diikutsertakan perempuan dalam hak suara parlemen. Adapun aliran feminisme yang akan mendukung kaum perempuan dalam kesetaraan gender.

2. Feminis Liberal

Menurut Wolf dalam Friedan (1963) Feminisme liberal ialah pandangan untuk menempatkan perempuan yang memiliki kebebasan secara penuh dan individual.Aliran ini menyatakan bahwa kebebasan dan kesamaan berakar pada rasionalitas dan pemisahan antara dunia pribadi dan publik karena setiap manusia mempunyai kapasitas untuk berpikir dan bertindak secara rasional, begitu pula pada perempuan.Teori feminis liberal bertumpu pada kebebasan dan kesetaraaan rasionalitas. Perempuan adalah makhluk rasional, kemampuannya sama dengan laki-laki, sehingga harus diberi hak yang sama juga dengan laki-laki.

3. Kesetaraan dan Keadilan Gender / jenis kelamin

Menurut Soejipto dalam Pengarustamaan Gender di Parlemen, Studi Terhadap DPR dan DPD (2010) kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam pembangunan. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

Keadilan gender adalah suatu kondisi dan perlakuan yang adil terhadap perempuan dan laki-laki. Keadilan gender terjadi bila peluang yang diberikan baik bagi laki-laki maupun perempuan untuk mengejar

berbagai minat, karir, gaya hidup dan kebutuhan spesifik perempuan atau laki-laki. Keadilan gender tercapai ketika upaya dan kebijakan khusus dibuat untuk memberikan peluang yang setara bagi kaum laki-laki dan kaum perempuan. Dengan demikian, semua perempuan dan laki-laki memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan segenap keterampilan dan bakatnya.

Untuk membangun keadilan dan kesetaraan gender maka pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dan adanya rancangan undang-undang Kesetaraan dan Keadilan Gender (RUU KKG).

4. Pengarus Utamaan Gender

Pengarus Utamaan Gender (PUG) merupakan suatu strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memerhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

(Soejipto,2010) Inpres No.9 Tahun 2000 merumuskan PUG sebagai suatu strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender (KKG) melalui kebijakan dan programyangmemerhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas seluruh

kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan sektor pembangunan.

Sementara itu, *UN. Escol,* 1997 dalam Soejipto (2010) menyatakan *"*Pengarusutamaan Gender sebagai salah satu strategi untukmemasukkan isu dan pengalaman perempuan dan laki-laki kedalam satu dimensi yang integral dalam rancangan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program dalam setiap bidang agar perempuan dan laki-laki mendapat manfaat yang sama*."*

Lingkup Pengarusutamaan Gender (PUG) meliputi seluruh perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program pembangunan nasional.Oleh karena itu, PUG penting dalam mendukung kebijakan pemerintah. Beberapa hal yang dapat dicapai dengan penerapan pengarusutamaan gender: Pemerintah dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam memproduksi kebijakan-kebijakan publik yang adil dan responsif gender kepada rakyatnya. Pengarus Utamaan Gender (PUG) merupakan suatu strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

5. Rancangan Undang-Undang Keadilan dan Kesetaraan Gender (RUUKKG)

Indonesia telah mengakui pentingnya kesetaraan dan keadilan gender sejak disahkannya Konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan atau yang dikenal dengan CEDAW, pada tahun 1984. Sejak saat itu hingga sekarang beberapa kebijakan telah dibuat oleh pemerintah Indonesia, namun pelaksanaannya tidak dapat dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari 2 indikatoryaitu:

a. Gender *Inequality Index* (GII) dan persentase keterwakilan perempuan diparlemen nasional yang masih mengkhawatirkan.
b. CEDAW atau ICEDAW *(International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Againts Women).*

Merupakan instrumen hukum internasional pertama dan utama yang mengatur secara khusus mengenai penegakan hak asasi perempuan, Demikian pula pertama kali menegaskan adanya dan penting dihapusnya "diskriminasi terhadap perempuan" ("*discrimination against women*"). Pendefenisian ini menegaskan makna diskriminasi berbasis gender yang pada faktanya menimpa perempuan.

6. Konsep Gender

Konsep dalam gender menurut (Lippa, 2005), terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Nature

Secara etimologi nature diartikan sebagai karakteristik yang melekat atau keadaan bawaan pada seseorang atau sifat dasar manusia.Nature juga dapat diartikan sebagai suatu faktor kepribadian tentang kekuatan biologis yang mengatur perkembangan manusia.Nature dapat diartikan sebagai faktor kepribadian yang terkembang secara alami dan dipengaruhi oleh *genetic*.

Dalam kajian gender, nature diartikan sebagai teori atau argumen yang menyatakan bahwa perbedaan sifat antar gender tidak lepas dan bahkan ditentukan oleh perbedaan biologis.Dinyatakan sebagai teori nature karena perbedaan antara laki-laki dan perempuan adalah natural dan dari perbedaan alami tersebut timbul perbedaan bawaan berupa atribut maskulin dan feminim yang melekat pada laki-laki dan perempuan secara alami.

b. Nurture

Secara etimologi nurture berarti kegiatan perawatan atau pemeliharaan, pelatihan, serta akumulasi dari faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kebiasaan dan ciri-ciri yang nampak. Nurture dapat diartikan sebagai suatu faktor kepribadian tentang kekuatan lingkungan

yang mengatur perkembangan manusia. Nurture dapat berupa lingkungan keluarga, masyarakat bahkan faktor ekonomi dan budaya.

Dalam kajian gender, nurture sebagai teori atau argumen yang menyatakan bahwa perbedaan sifat maskulin dan feminim bukan ditentukan oleh perbedaan biologis, melainkan konstruk sosial dan pengaruh faktor budaya.

Dinyatakan sebagai teori nurture karena faktor-faktor sosial dan budaya menciptakan atribut gender serta membentuk stereotip dari jenis kelamin tertentu, hal tersebut terjadi selama masa pengasuhan orang tua atau masyarakat terulang secara turun temurun. (Lippa, 2005)

B. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin, 2003).Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003) Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi

kerja.Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perkembangan Manajemen SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Bangun (2012) untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*managerial functions*) danoperasional (*operational functions*).Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia,keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, melalui pengembangan karyawan atau pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Kadarisma (2012):

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, jib specification, job requrement, dan job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the ringht man in the ringht job.*
3. Menetapkan program kesejatraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusi pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberian, dan pesangonnya.

Berdasarkan pengertian kedua perkataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan dapat saling

menguntungkan baik itu karyawan maupun pihak instansi agar kebutuhan masing-masing dapat terpenuhi. Hartanik (2014), SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital peranan dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain.Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi

C. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Nurul Fatimah, 2017	"Analisis Pengaruh Gender dan status ekonomi terhadap persepsi etis mahasiswa. (Studi Empiris di IAIN Surakarta"	1.Gender (X1) 2.Status Ekonomi (X2) 3.Persepsi etis (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gender berpengaruh positif terhadap persepsi etis mahasiswa dengan nilai paramaeter 0,096. Nilai T-statistik 2.097 dan nilai P-value 0,043 status ekonomi berpengaruh negative terhadap persepsi etis mahasiswa
2.	M. Kharis Masuri dkk, 2013	Pengaruh gender terhadap keaktifan belajar siswa pada Mata Pelajaran sosiologi.	1.Gender (X) 2. Keaktifan Siswa (Y)	Hasil penelitian Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gender dan keaktifan belajar siswa.

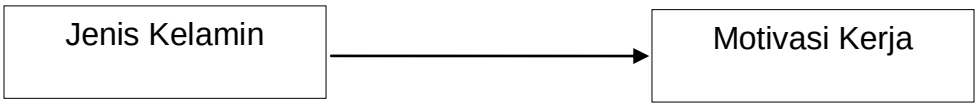
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
3.	Retno Yuliningsih, 2009	Pengaruh sikap, motivasi belajar dan gender terhadap prestasi belajar siswa XI MA Fathul Ulum Kabupaten Grobongan	1.Sikap,motivasi belajar (X1) 2.Gender (X2) 3.Prestasi Belajar (Y)	Hasil penelitian ada pengaruh signifikan antara sikap, motivasi belajar dan gender secara simultan mauoun pardial terhadap prestasi belajar.

D. Kerangka Fikir

Untuk menambah motivasi kerja karyawan dalam suatu instansi/perusahaan, maka diperlukan kesetaraan gender yang bertujuan untuk menambah motivasi karyawan dalam bekerja.Gender merupakan aturan atau norma prilaku yang berhubungan dengan jenis kelamin dalam suatu sistem masyarakat.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas adapun skema kerangka pikir mengenai pengaruh gender terhadap motivasi kerja pada PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros dapat di lihat pada bagan di bawah ini.



Gambar 1 : Bagan Alur Kerangka Fikir

E. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai langkah awal dalam memecahkan masalah penelitian ini adalah diduga bahwa “Gender berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga jenis kelamin berpengaruh terhadap motivasi kerja.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini rencana akan dilaksanakan di Perusahaan PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Penelitian berlangsung selama 6 (enam) bulan yakni bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.

b. kuantitatif, yaitu data yang diperolehdalambentukangka-angka yang dapatdihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

a. Data primer

Data yang diperoleh dari penelitian secara langsung terhadap objek serta wawancara dengan pimpinan perusahaan dan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

b.Data Sekunder

Data yang diolah dan diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis pegawai lainnya yang relevan dengan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan*(Field Research)*

Penelitian lapangan yaitu penelitian atau studi dengan mengadakanpeninjauan lansung pada lokasi penelitian dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dengan cara mengadakan wawancara secara lansung dengan berbagai pihak yang terkait, yang dapat memberikan data-data yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan*(Library Research)*

Dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari literatur, buku-buku, catatan-catatan, dan sumber bacaan lain berupa tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan sistem infomasi manajemen terhadap pengambilan keputusan.

3. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan seperangkat pertanyaan tertulis kepada respondendan selanjutnya data yang diperoleh di analisis lebih lanjut.

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannyaSugiono (2015).

Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan bagian finance & control di PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros dengan berjumlah populasi adalah 33 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi..

3. Metode Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, mana untuk membuktikan bahwa gender berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT.Semen Bosowa Kabupaten Maros digunakan metode analisis :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid

atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi 2006). Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2001). Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Untuk mengukur validitas, digunakan teknik *correlation product moment* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Rumus teknik *correlation product moment* dari Karl Pearson (Umar, 2001) adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X . \sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2} - (\sum X)^2 (n\sum Y^2 - \sum Y)^2}$$

Keterangan:

r = Angka korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlahskorbutir

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadran skor total keseluruhan nilai butir soal

$\sum XY$ = Hasil perkalian antara skor butir soal dengan jumlah skor total

Pengujian Validitas:

- Apabila r hitung> r tabel, artinya terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan valid.
- Apabila r hitung< r tabel, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan tidak valid.

2. Analisis Regresi Sederhana

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi sederhana. Adapun rumus regresi sederhana menurut Sudjana (2002), sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = kinerja buruh

X = Upah

a = konstan

b = Koefisien regresi

3. Uji statistik t

Uji statistik t menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruhmasing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diujitingkatsignifikasi 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima atau Ha ditolak, ini berart imenyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabe ldependen atau terikat.
b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen terikat. (Imanghozali, 2009).

4. Definisi Operasional

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan aturan atau norma prilaku yang berhubungan dengan jenis kelamin dalam suatu sistem masyarakat.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggungjawabnya dan menunaikankewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

BAB IV
SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusaahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan,terakhir sesuai dengan Berita Acara Rapat yang diaktakan dengan Nomor 3 dari Uus Sumirat ,S.H., tanggal 15 Desember 2005 tentang Peningkatan Modal Dasar perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteti Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C-06418.HT.01.04.TH.2006 tanggal 7 Maret 2006.

PT. Semen Bosowa Maros adalah anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H.M.Aksa Mahmud pada tanggal 6 april 1978. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singatan Bone ,Soppeng, Wajo didasarkan pasa latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama ”Telle Poccoe” (tiga serangkai).

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda,yaitu :

a. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.
b. Kerajaan Soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah.
c. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi.

Dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga keerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan (Bosowa).

Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya dikawasan Indonesia Timur dan dunia pada umumnya. Bosowa Group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industri regional nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik Semen Bosowa Maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukumasea, desa Baruga, Kecematan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku 60 Ha unttuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumaan.

Perusahaan bergerak dibidang industri semen. Sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah mulai berproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh di bawah target sehingga manajemenmenetapkan awal produksi komersil adalah tanggal 1 januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari menteri Negara Penggerak Dana Investasi/ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri Nomor 650/ 1/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS 446/IX/94 tangga; 17 September 1994 dari Gubernur KDH Tingkat I Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone) / batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di Desa Tulamasea dan Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540 11/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995. Tanggal 23 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun mebeli klinker dari Semen Tonasa Cibinong.

Pada tanggal 8 April 1999, PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999

berhasil menghasilkan Semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping exlorasi Semen Bosow. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi pembangunan nasional pada umumnya dari Sulawesi Selatan pada khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.093 orang.

B. Visi dan Misi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

1. Visi perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang diera reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

2. Misi PT. Semen Bosowa Maros

Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa, dan masyarakat.

C. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula

hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaiaan sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada peluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada.

Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang dinyatakan dalam akta No. 400 dari Notaris Abdul. S.H., yang berkedudukan di Makassar tanggal 30 Agustus 2004, susunan Dewan Komisaris dan Direksi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

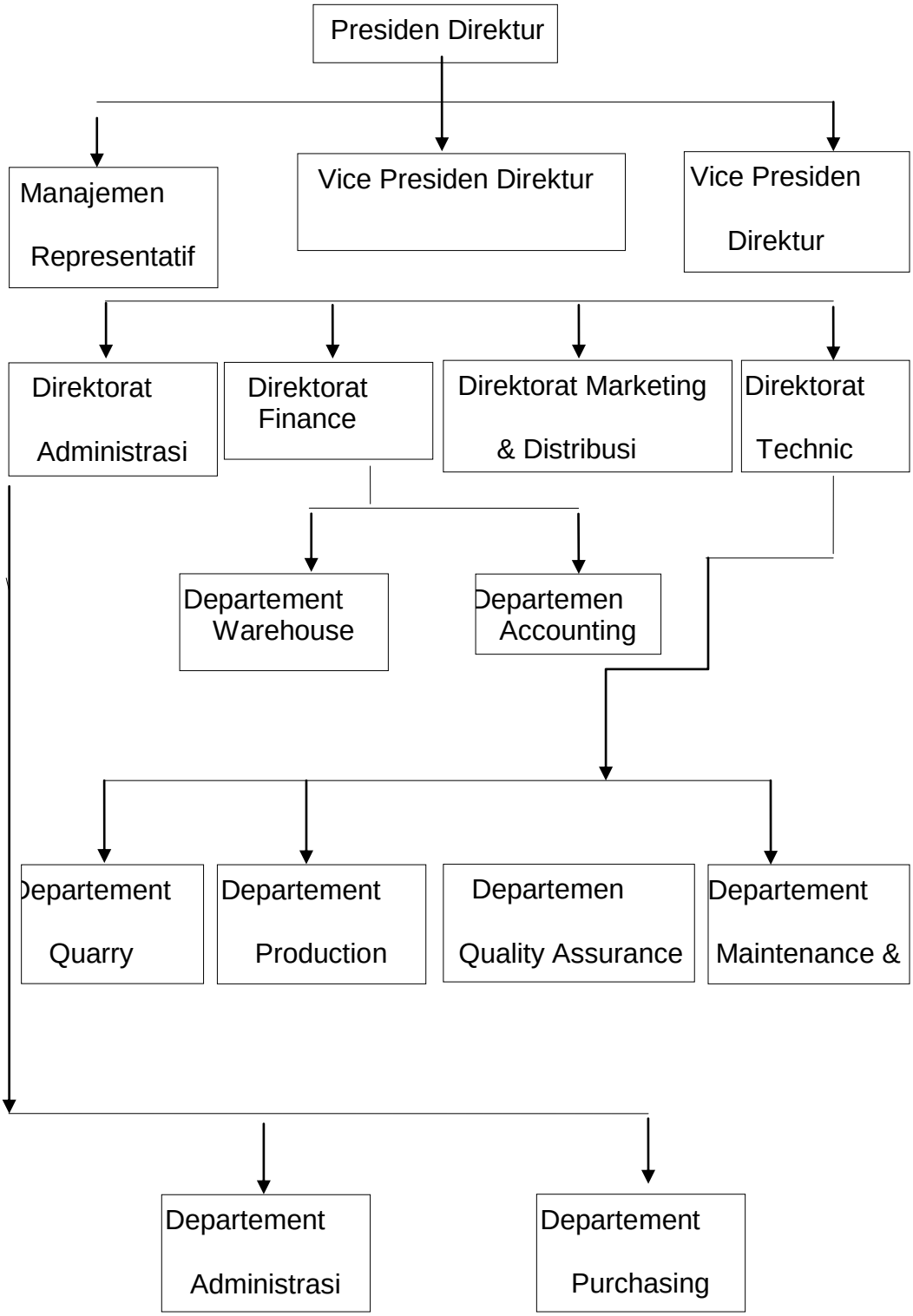
Komisaris Utama	: NY. Hj. Ramlah Aksa
Komisaris	: Muhammad Syarifuddin Husain
Komisaris	: H. Sadikin Aksa

b. Dewan Direktur Keuangan : Subiyanto

Direktur Pemasaran	: Anas Nambi
Direktur Administrasi & Umum	: Bahruddin Rachim
Direktur Teknik & Operasional	: Ir. H. Muhammad Arief Kadir

c. Direksi

Direktur Utama	: H. M. Aksa Mahmud
Wakil Direktur Utama	: H. Erwin Aksa


Presiden Direktur
Manajemen Representatif
Vice Presiden Direktur
Vice Presiden Direktur
Direktorat Administrasi
Direktorat Finance
Direktorat Marketing & Distribusi
Direktorat Technic
Departement Warehouse
Departemen Accounting
Departement Quarry
Departement Production
Departemen Quality Assurance
Departement Maintenance &
Departement Administrasi
Departement Purchasing

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Presiden Direktur

Presiden direktur merupakan pemegang kekuatan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara keseluruhan.

b. Manajemen *Representatif*

Manajemen representative mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur.

c. *Vice* Presiden Direktur

Vice presiden direktur bertugas dalam pengoperasian pabrikan dan bertanggung jawab kepada presiden direktur.

d. Direktorat Internal Audit

Internal audit mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal meaudit segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

e. Direktorat Administrasi

Memiliki tugas dalam mengkoordinasikan bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. Direktorat administrasi bertanggung jawab kepada vice presiden direktur dan membawahi

langsung beberapa departemen yakni departemen administrasi dan departemen purchasing

f. Direktorat *Finance*

Memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan bertanggung jawab langsung kepada *vice* presiden direktur. Direktorat *finance* membawahi langsung beberapa departemen yakni departemen *Warehouse* dan departemen *accounting.*

g. Direktorat *Marketing* dan Distribusi

Memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur.

h. *Direktorat Technic*

Direktorat Technic memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan, dan mengendalikan mutu dari perusahaan, khususnya dalam bidang perteknikan. *Direktorat technic bertanggung jawab kepada vice* presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen, yakni departemen *quarry*, departemen *production*, departemen *quality assurance*, dan departemen *maintenance* & *elecial*.

Keadaan karyawan PT. Semen Bosowa Maros ditinjau dan struktur organisasi, maka pola struktur organisasi PT. Semen Bosowa Maros dibedakan diatas:

a. Struktural

Berfungsi untuk menjalankan fungsi control dan koordinasi bertanggung jawab atas pencapaian target kerja atas unit organisasi yang bersangkutan.

1. Membuat dan menetapkan jadwal kerja untuk unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna pencapaian target yang ditentukan.
3. Mengontrol pelaksanaan program kerja berkaitan dengan hasil waktu dan proses kerja serta sumber daya terkait.
4. Mengembangkan bawahan sedemikian hingga memadai untuk pencapaian target unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian prestasi terbaik dan perbaikan kerja yang berkelanjutan.

b. Fungsional / professional

Berfungsi sebagai pelaksana program kerja, yaitu menjalankan administrasi melakukan perbaikan kerja dan mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kerja. Tugas-tugas yang harus dijalankan yaitu :

1. Melaksanakan program kerja yang sudah direncanakan / ditetapkan oleh struktur organisasi.
2. Member saran-saran dan usulan perbaikan kerja.
3. Melakukan pengembangan.

4. Menjalankan kegiatan kerja sesuai dengan dasar ilmu yang terkait.

c. Klarikal

Berfungsi untuk menjalankan prosedur standar dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan prosedur kerja sesuai standar. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Melaksanakan prrosedur kerja yang standar
2. Menjalankan tugas-tugas lain yang berkaitan sesuai dengan intruksi posisi structural.

Ditinjau dari segi status karyawan, status karyawan PT. Semen Bosowa terdiri atas :

1. Karyawan Tetap

Yaitu karyawan yang diberikan tuga dan bertanggung jawab berdasarkan tingkat jabatan dalam struktur organisasi yang dinyatakan dengan surat keputusan direksi sebagai karyawan tetap PT. Semen Bosowa Maros.

2. Karyawan Training

Yaitu tenaga yang baru diteria sebagai karyawan PT. Semen Bosowa Maros dan dipekerjakan berdasarkan kesepakatan waktu tertentu guna mengevaluasi apakah tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kualifikasi yang disyaratkan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

3. Karyawan Kontrak

Adalah tenaga kerja yang diterima berdasarkan keahliannya dan dibutuhkan oleh perusahaan dan mereka dibayar dan dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja.

4. Karyawan Harian

Adalah tenaga kerja yang telah mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan perusaaan.

5. Karyawan Borongan

Adalah tenaga kerja yang dipekerjakan dengan mendapat upah borongan yang nilainya yang ditetapkan sesuai dengan surat keputusan direksi dengan masa kerja tertentu dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan secara tiba-tiba apabila tidak ada kegiatan.

Tingkat Jabatan Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Adapun tingkat jabatan diaman karyawan yang ada PT. Semen Bosowa Maros sebagai berikut.

a. Direktur

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu mengelola dan mengontrol unit kerja dan sumber daya terkait dan mengontrol program perbaikan.

b. Manajer

Suatu tingkat dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan perubahan kebutuhan organisasi ber berdasarkan tanggung jawab suatu department secara keseluruhan dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara umum.

c. *Survesor*

Suatu tingkat jabatan diaman karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu seksi dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu / prosedur administrasi tertentu.

d. *Superintendent*

Suatu tingkat dimana karyawana yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu depatement diamana dibutuhkan penerapan bidang tertentu guna mencapai tujuan department.

e. *Foremen*

Suatu tingkat jabatan dimana karywana yang ada pada jabatan tersebut mampu emlakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan penerapan metode / prosedur teknis dengan situasi kerja yang bervariasi sehingga perlu pemahaman masalah yang tepat guna memelihara alternative solusi yang ada secara tepat.

f. *Skill*

Suatu timgkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur

kerja yang baku dimana membutuhkan penguasaan serangkaian prosedur teknis / non teknis guna menyelesaikan masalah yang sama.

g. *Attendant*

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaiakan kerja sesuai dengan prosedur kerja dimana tidak diperkenangkan untuk menyimpang dari prosedur bakuu yang sudah ditetapkan.

h. *Helper*

Suatu tingkat jabartan diamana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja / intruksi kerja yang tidak membutuhka pengetahuan teknis tertentu.

Jam kerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros yaitu sebagai berikut :

a. Jam Kerja Reguler

Jam kerja regular adalah jam kerja untuk staff / kantor yaitu mulai jam 08 : 00 s/d jam 17 : 00 Wita.

b. Jam Kerja Shift

Jam kerja shift adalah jam kerja untuk karyawan yang bekerja di lapangan yang dilakukan secara bergantian guna menghindari terjadinya overtime yang berlebihan dan mengantisipasi kekosongan personil yang ada di lapangan.

1. Jam kerja shift 1, yaitu jam kerja dari jam 07 : 00 s/d 15 : 00 Wita
2. Jam kerja shift 2, yaitu jam kerja dari jam 15 : 00 s/d 23 : 00 Wita
3. Jam kerja shift 3, yaitu jam kerja dari jam 23 : 00 s/d 07 : 00 Wita.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Desa Baruga dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner, untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh Gender terhadap motivasi kerja. Dalam hal ini, responden yang mengisi kuisioner memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasl penelitian di PT. Bosowa Semen Maros terhadap 80 responden yang dikelompokkan berdasarkan usiar kisaran 18 sampai dengan >32 tahun.

Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
18 – 25	5	15.15
26 – 30	10	30.30
31-35	7	21.21
> 35	11	33.33
Jumlah	**33**	**100.00**

Sumber : Data Kuisioner 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berusia >35 tahun yaitu 33.33% atau 11 0rang.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu penyajian dan responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut**.**

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
PEREMPUAN	13	39.39
Laki - Laki	20	60.61
Jumlah	**33**	**100.00**

Sumber : Data Kuisioner 2019

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 33 responden pada PT. Semen Bosowa Maros terdapat laki-laki 60.61% atau 20 orang. Sedangkan perempuan sebanyak 39.39% atau 13 orang

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi empat kategori yakni, SMA/SMK, diploma, Sarjana. Jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA/SMK	11	33.3
D3	5	15.2
S1	17	51.2
Jumlah	**33**	**100.00**

Sumber : Data Kuisioner 2019

Table di atas menunjukkan tingkat pendidikan dari 33 responden terdapat responden yang paling banyak dari tingkat pendidikan adalah S1 sebesar 51.2% atau 17 orang.

d. Responden Berdasarkan Lama bekerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan 33 responden pada PT. Semen Bosowa Maros masa kerja pegawai antara 3 bulan sampai di atas 5 tahun.

Table 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1-11 bulan	3	9.1
1 - 3 Tahun	7	21.2
3 - 5 Tahun	10	30.3
> 5 Tahun	13	39.4
Jumlah	**33**	**100.00**

Sumber : Data Kuisioner 2019

Tabel di atas menunjukkan lama bekerja dari 33 responden terdapat responden yang paling banyak dari lama bekerja adalah di atas 5 tahun sebesar 39.4 % atau 13 orang.

B. DESKRIPSI VARIABEL

1. **Gender (X)**

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Jenis Kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jenis Kelamin

item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	63.6	7	23.3	5	15.2	0	0	0	0	33	100
2	9	27.3	19	63.3	4	12.1	1	3	0	0	33	100
3	24	72.7	6	20.0	3	9.1	0	0	0	0	33	100
4	20	60.6	7	23.3	6	18.2	0	0	0	0	33	100
5	17	51.5	10	33.3	5	15.2	1	3	0	0	33	100

Sumber : Data Kuisioner 2019

1) Kesetaraan gender atau jenis kelamin sudah diaplikasikan dengan baik di kantor saya

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 63.6% atau 21 orang, setuju sebanyak 23.3% atau 7 orang,kurang setuju sebanyak 15.2% atau 5 orang, Atasan berlaku adil terhadap pemberian tugas

2) Insentif yang diberikan tidak dibeda-bedakan berdasarkan gender

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 27.3% atau 9 orang, setuju sebanyak 63.3% atau 19 orang,kurang setuju sebanyak 12.1% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 3 % atau 1 orang.

3) Pemberian tugas antara perempuan dan laki –laki sesuai dengan prosedur perusahaan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 72.7% atau 24 orang, setuju sebanyak 20.0% atau 6 orang,kurang setuju sebanyak 9.1% atau 3 orang

4) Atasan berlaku adil terhadap karyawan perempuan dan laki-laki

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 60.6% atau 20 orang, setuju sebanyak 23.3% atau 7 orang,kurang setuju sebanyak 18.2% atau 6 orang,

5) Perbedaan jenis kelamin menjadi salah satu tolak ukur perusahaan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 51.5% atau 17 orang, setuju sebanyak 33.3% atau 10 orang,kurang setuju sebanyak 15.2% atau 5 orang, tidak setuju sebanyak 3% atau 1 orang.

2. **Motivasi Kerja**

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Motivasi kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai motivasi Kerja

item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	33.3	20	60.6	2	6.1	0	0	0	0	33	100%
2	22	66.7	10	30.3	1	3.0	0	0	0	0	33	100%
3	21	63.6	11	33.3	1	3.0	0	0	0	0	33	100%
4	29	87.9	3	9.1	1	3.0	0	0	0	0	33	100%
5	23	69.7	3	9.1	7	21.2	0	0	0	0	33	100%
6	20	60.6	7	21.2	6	18.2	0	0	0	0	33	100%

Sumber : Data Kuisioner 2019

1) Atasan sealalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan memuaskan

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 33.3% atau 11 orang, setuju sebanyak 60.6% atau 20 orang,kurang setuju sebanyak 6.1% atau 2 orang.

2) Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan lebih memotivasikan karyawan

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 27.3% atau 9 orang, setuju sebanyak 63.3% atau 19 orang,kurang setuju 12.1% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 3% atau 1 orang.

3) Pujian yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih bail lagi.

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 72.7% atau 24 orang, setuju sebanyak 20.0% atau 6 orang,kurang setuju sebanyak 9.1% atau 3 orang.

4) Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 60.6% atau 20 orang, setuju sebanyak 23.3.% atau 7 orang,kurang setuju sebanyak 18.2% atau 6 orang.

5) Gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan

   Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 51.5% atau 17 orang, setuju sebanyak 33.3% atau 10

orang,kurang setuju sebanyak 15.2% atau 1 orang, tidak setuju sebanyak 3% atau 1 orang

C. UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. (Marissa Sinuhaji, 2013:35). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

1) Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2) Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3) Jika r hitung > r tabel tetapi bertanda negatif, maka H0 akan tetap ditolak dan H1 diterima.

Tabel 5.8Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi r	Nilai r Tabel (x=95%)	Keterangan
Jenis Kelamin(X)	S1	0.815	0.333	Valid
	S2	0.511	0.333	Valid
	S3	0.931	0.333	Valid
	S4	0.871	0.333	Valid
	S5	0.722	0.333	Valid
Motivasi Kerja (Y)	S1	0.244	0.333	Valid
	S2	0.921	0.333	Valid
	S3	0.895	0.333	Valid
	S4	0.641	0.333	Valid
	S5	0.893	0.333	Valid
	S6	0.792	0.333	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung > r tabel, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

D. UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbanch Alpha*> 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Risha Faiq Fakhri, 2015:44)

Tabel 5.9Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Jenis Kelamin	0.822	Reliabel
Motivasi Kerja	0.824	Reliabel

Sumber : hasil olah data spss 16

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's Alpha* >0.60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

E. ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16 maka menunjukkan adanya hubungan dan variasi arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh dan arah hubungan tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.360	1.833		5.107	.000
	jenis kelamin	.615	.083	.800	7.422	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

Y = 9.360+0.615(X)

a = **9.360** merupakan konstan jika nilai varibel X adalah nol, maka y sebesar **9.360**

b = **0.615** menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap motivasi kerja

F. ANALISIS KORELASI

1. Analisis Koefisien korelasi gender terhadap motivasi kerja

Tabel 5.11

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800[a]	.640	.628	1.35580	1.705

a. Predictors: (Constant), Gender

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013;250)

Berdasarkan data dari tabel 5.11 dapat diketahui nilai dari R = 0,800 yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel Y yaitu **Sangat Kuat** yang berada pada interpretasi koefisien 0,80 - 1,00 pada skala likert

B. ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

1. Koefisien Gender terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan data dari tabel 5.11 dapat dilihat pula bahwa X (Gender) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Motivasi kerja (Y) sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat sebesar 64.0 % dan sisanya 36.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. UJI HIPOTESIS

1. UJI T (Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y). Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Rumus ttabel, dk = n – 2 dengan tingkat kesalahan 0,05

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.360	1.833		5.107	.000
	Gender	.615	.083	.800	7.422	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Kompensasi memiliki nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ 7.422 dan $\mathbf{t_{tabel}}$ 1.695, dari df = n-k = 33 – 2 = 31 dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0.05 dengan nilai $\mathbf{t_{tabel}}$ sebesar 1,69552 atau 1.695 dan ternyata $\mathbf{t_{hitung}} > \mathbf{t_{tabel,}}$ 7.422 > 1.695, ini berarti hipotesis diterima.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa :

1. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persamaan **Y = 9.360+0.615(X)** dimana a = **9.360** merupakan konstan jika nilai varibel X adalah nol, maka y sebesar **9.360** dan b = **0.615** menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap motivasi kerja
2. Analisis Korelasi menunjukkan bahwa, brdasarkan data dari tabel 5.11 dapat diketahui nilai dari R = 0,800 yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel Y yaitu **Sangat Kuat** yang berada pada interpretasi koefisien 0,80 - 1,00 pada skala likert
3. Analisis Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Berdasarkan data dari tabel 5.11 dapat dilihat pula bahwa X (Gender) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Motivasi kerja (Y) sebesar 0.640. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat sebesar 64.0 % dan sisanya 36.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Anaslisi regresi sederhana menunjukkan bawha Gender berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. dan secara parsial pun variabel bebas berpengaruh terhadap varibel terikat dan dapat dilihat Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin memiliki nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ 7.422 dan $\mathbf{t_{tabel}}$ 1.695, dari df = n-k = 33 – 2 = 31 dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0.05 dengan nilai $\mathbf{t_{tabel}}$ sebesar 1,69552 atau 1.695 dan ternyata $\mathbf{t_{hitung}} > \mathbf{t_{tabel,}}$ 7.422 > 1.695, ini berarti hipotesis diterima.

BAB VI
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

Gender memiliki nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ 7.422 dan $\mathbf{t_{tabel}}$ 1.695, dari df = n-k = 33 – 2 = 31 dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0.05 dengan nilai $\mathbf{t_{tabel}}$ sebesar 1,69552 atau 1.695 dan ternyata $\mathbf{t_{hitung}}$ > $\mathbf{t_{tabel}}$, 7.422 > 1.695, ini berarti hipotesis diterima.

B. SARAN

Setelah menyimpulkan hasil analisis, maka selanjutnya penulis mengemukakan saran-saran yang kiranya dapat berguna yaitu :

Saran Kepada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros. Sebagai kontribusi pada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros, maka penulis menyarankan agar gender lebih diperhatikan sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik demi untuk mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Permatasary, Nurjadjadi. 2008Persepsi Terhadap Merger dan Motivasi Kerja. Jurnal PsikologiIndustri dan Organisasi Vol. 10 No. 2, Hal. 181-192. Universitas Tarumanegara.

Plgunanto. Yusuf dkk. 2010. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya KepemimpinanTransformasional. Jurnal Ilmiah berkala Psikologi Vol. 12

Rahmadita, I. 2013. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati di Rumah Sakit Abdyl Rival-Berau. Ejournal Psikologi 2013 I (I): 56-68 http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id. Diakses 25 april2019.

Siagian. S. P. 2003. Menajemen Sumber Daya Manusia (cetakan kesepuluh). Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Suseno, Ni'mah Miftahun dan sugiyono. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi kerja. Jurnal Psikologi., 37 (1), 94-109. Diunduh dari http://jurnal.psikologi.ugm.ac.id. Diakses 25 April 2015.

Tong, RosemariaPutnam. 2004. FeministThought: Pengantar Paling Komprehensif Kepada Aliran Utama Pemikiran Feminis. (Terjemahan Aquarini Priyatna Prabasmonno) Yogyakarta: Jalasutra.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yth. Bapak / Ibu / Saudara / Saudari

Dalam Rangka Penelitian Tugas Akhir dengan topik Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bosowa Semen. Maka saya yang melakukan penelitian :

Nama : Aswar Syahrul
Stambuk : 1560302196
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Muslim Maros

Memohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk mengisi kuesioner berikut ini. Hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata. Karena tanpa partisipasi dariBapak/Ibu/Saudara/Saudari sekalian penelitian ini tidak dapat dilaksanakan.

Terima Kasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Berikan jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda **(√)** pada kolom yang tersedia berikut ini:

Keterangan:

STS : Sangat Tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Jenis Kelamin

o.	Pernyataan	Jawaban				
		S		S	S	TS
	Kesetaraan gender atau jenis kelamin sudah diaplikasikan dengan baik di kantor saya					
	Insentif yang diberikan tidak dibeda-bedakan berdasarkan gender					
	Pemberian tugas antara perempuan dan laki –laki sesuai dengan prosedur perusahaan					
	Atasan berlaku adil terhadap karyawan perempuan dan laki-laki					

	Perbedaan jenis kelamin menjadi salah satu tolak ukur perusahaan					

Variabel Motivasi Kerja

o.	Pernyataan	Jawaban				
		S		S	S	TS
	Atasan sealalu memberikan pujian kepada karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan memuaskan					
	Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan lebih memotivasikan karyawan					
	Pujian yang diberikan					

	memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi					
	Saya memiliki informasi yang cukup tentang bisnis PT. Bosowa Semen					
	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
	Atasan selalu menberikan arahan.					

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	%
PEREMPUAN	13	39,39
Laki - Laki	20	60,61
Jumlah	**33**	**100,00**

Berdasarkan Usia		
Usia	Jumlah	%
18 - 25	5	15,15
26 - 30	10	30,30
31-35	7	21,21
> 35	11	33,33
Jumlah	**33**	**100,00**

Tingkat Pendidikan		
Tingkat Pendidikan	Jumlah	%

SMA/SMK	17	51,5
D3	5	15,2
S1	11	33,3
Jumlah	**33**	**100,00**

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1-11 bulan	3	9,1
1 - 3 Tahun	7	21,2
3 - 5 Tahun	10	30,3
> 5 Tahun	13	39,4
Jumlah	**33**	**100,00**

Hasil Kuisioner Variabel Y

Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	Jumlah	Rata - Rata
1	5	5	5	5	5	5	30	5.0
2	3	3	4	3	4	4	21	3.5
3	5	4	3	4	3	4	23	3.8
4	5	4	4	4	3	3	23	3.8
5	4	4	4	5	3	3	23	3.8
6	4	5	5	5	5	5	29	4.8
7	4	5	5	5	5	5	29	4.8
8	4	5	5	5	5	5	29	4.8
9	4	5	5	5	5	5	29	4.8
10	5	5	5	5	5	5	30	5.0
11	5	5	5	5	5	5	30	5.0
12	5	5	5	5	5	5	30	5.0
13	5	5	5	5	5	4	29	4.8
14	5	5	5	5	5	4	29	4.8
15	4	5	5	5	5	5	29	4.8
16	4	5	5	5	5	5	29	4.8
17	4	5	5	5	5	5	29	4.8
18	4	5	5	5	5	5	29	4.8
19	4	4	4	5	4	4	25	4.2
20	5	5	5	5	5	5	30	5.0
21	4	5	5	5	5	5	29	4.8
22	4	5	5	5	5	5	29	4.8

23	4	4	4	4	3	4	23	3.8
24	4	5	4	5	5	3	26	4.3
25	5	4	4	5	5	3	26	4.3
26	3	5	5	5	5	5	28	4.7
27	4	4	4	5	3	4	24	4.0
28	4	4	4	5	3	3	23	3.8
29	4	5	5	5	5	5	29	4.8
30	4	5	5	5	5	5	29	4.8
31	4	5	5	5	5	5	29	4.8
32	5	4	4	5	4	5	27	4.5
33	4	4	4	5	3	3	23	3.8

item	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	11	33.3	20	60.6	2	6.1	0	0	0	0	33	100%
2	22	66.7	10	30.3	1	3.0	0	0	0	0	33	100%
3	21	63.6	11	33.3	1	3.0	0	0	0	0	33	100%
4	29	87.9	3	9.1	1	3.0	0	0	0	0	33	100%
5	23	69.7	3	9.1	7	21.2	0	0	0	0	33	100%
6	20	60.6	7	21.2	6	18.2	0	0	0	0	33	100%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ASWAR SYAHRUL, lahir di Maros Badaruddin dg.Lira, Kecamatan turikale kabupaten maros, pada tanggal 13 desember 1996 dari pasangan bapak syahrul anwar dan ibu hasni. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2004 di SD no 1 pakalu dan berhasil menyelesaikan sekolah dasar pada tahun 2009 . Selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan smp negri 4 bantimurung dan tamat pada tahun 2012, kemudian pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan sma negri 4 bantimurung dan berhasil lulus pada tahun 2015. Selepas tamat pendidikan menengah atas pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa universitas muslim maros pada fakultas ekonomi dan bisnis (feb) jurusan manajemen s1. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program s1 konsentrasi manajemen SDM fakultas ekonomi dan bisnis, universitas muslim maros tahun 2019