

Motivasi Kerja Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Diperusahaan

Oktaria Vadilla Supratman
Akademi Sekretaris Triguna Bogor
vadillaoktaria9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to discuss and analyze the motivation to work on oneself and employees in the company so that the effectiveness of work results is good and increased. In this study, the author uses a quantitative method with a survey approach based on common problems that occur in the company, data collection techniques in this study use field observation technique that directly interviewed several employees at one of the co-authors related to the title made by the author and used library techniques as the main reference in this study. The results of this study that to calculate this study using multiple linear regression data analysis tools with the results $Y = 13,784 + 0,789 X$ with X variable, namely work motivation and Y variable, namely work effectiveness. With the meaning that the relationship between work motivation on the effectiveness of work results is very influential on the results of employee performance in the company. R Square = 0.655 means that the contribution of work motivation to the effectiveness of work results is 65.5% while the remaining 34.5% is influenced by other variables not included in this study such as allowances, compensation and bonuses.

Keywords: work motivation, effectiveness, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisa tentang memotivasi kerja pada diri sendiri dan pegawai diperusahaan agar efektifitas hasil kerja baik dan meningkat, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey yang didasarkan pada permasalahan umum yang terjadi diperusahaan, teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi lapangan yang langsung mewawancarai beberapa pegawai di salah satu rekan penulis terkait dengan judul yang dibuat oleh penulis dan menggunakan teknik kepustakaan sebagai referensi utama dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini bahwa untuk menghitung penelitian ini menggunakan alat analisis data regresi linier berganda yaitu dengan hasil $Y = 13.784 + 0,789 X$ dengan variabel X yaitu motivasi kerja dan variabel Y yaitu efektifitas hasil kerja. Dengan arti bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap efektifitas hasil kerja sangat berpengaruh besar untuk hasil kinerja karyawan diperusahaan. R Square = 0.655 artinya sumbangan motivasi kerja terhadap efektifitas hasil kerja

adalah sebesar 65,5% sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diturutkan dalam penelitian ini seperti tunjangan, kompensasi dan bonus.

Kata Kunci : Motivasi kerja, efektifitas, kinerja

PENDAHULUAN

Kondisi saat ini khususnya di era pandemic covid-19 yang terjadi selama 2 tahun berjalan membuat perusahaan untuk terus mencari strategi dan solusi agar bagaimana karyawan pada perusahaan tetap meningatkan produktivitas kerja melalui motivasi dalam bekerja untuk itu Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, midle maupun lower. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi pegawai sangat penting karena motivasi yang rendah mempengaruhi efektivitas kerja yang rendah pula. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan efektivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2009,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Berdasarkan permasalahan diatas bahwa salahsatu efektifitas hasil kerja adalah melalui motivasi kerja pegawai semakin tinggi motivasi kerja maa aan semakin tinggi pula efektifitas hasil kerja yang di peroleh.maka penulis tertarik untuk meneliti masalah motivasi kerja yang dikaitkan dengan efektivitas hasil kerja karyawan diperusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen

Secara harfiah kita bisa mendefinisikan manajemen sebagai sebuah cara agar tujuan dapat dicapai secara teratur dan terarah. Manajemen mau tidak mau memang diperlukan dalam segala aspek kehidupan. Baik itu manajemen untuk kegiatan individu maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2012) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Eiji Ogawa (2009), manajemen adalah perencanaan, pengimplementasian, serta pengendalian dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan menetapkan sasaran yang disempurnakan sesuai dengan kondisi.

Motivasi kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan Pradana, O. A. (2014)

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja. karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai

beberapa sasaran yang telah ditetapkan, Safitri, R. P. (2018). Menurut Ranupandojo dan Hasan (2002:197) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Kinerja

Dalam pelaksanaan kinerja seorang karyawan nantinya dapat dilihat seberapa besar kontribusi individu karyawan yang telah dilakukan terhadap perusahaan. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan karyawan, salah satunya dengan menggunakan cara penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memberikan prestasi kerja atau penghargaan kerja pada karyawan. Pemberian prestasi kerja atau penghargaan ini dapat memicu peningkatan motivasi dan komitmen kerja dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Pradana, O. A. (2014) Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Hal ini ditunjukkan dengan kehadiran karyawan dan rasa ingin melakukan perubahan kerja, dari hal itu dapat dilihat keinginan pegawai atau motivasi ditunjukkan dengan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Menurut Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017) Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis seperti yang telah ditelusuri dalam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey sebagai media pengumpulan datanya, pemilihan metode ini didasarkan kepada adanya tujuan penelitian yang bersifat menerangkan atau menjelaskan terutama sekali mempelajari fenomena yang ada dengan meneliti hubungan antar variabel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling acak dengan hanya beberapa responden saja.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pembahasan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian ini adalah

Uji validitas

Istilah valid atau validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Uji reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability yang berasal dari kata rely dan ability. Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan,

keterandalan atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Sebaliknya, apabila diperoleh suatu hasil yang berbeda-beda dengan subjek yang sama, maka dikatakan inkonsistensi. Suatu alat ukur yang reliable adalah alat ukur yang mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi, secara empirik, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (cronbach's alpha). Cronbach's Alpha berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliable alat ukur tersebut.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	36%
Perempuan	32	64%
Total	50	100%

Sumber : Data hasil penelitian (2022)

Dari hasil table penelitian diatas menunjukkan 64% yang menjadi pegawai berjenis kelamin perempuan sisanya adalah laki-laki. Dengan jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan yang lebih banyak mengindikasikan kantor perusahaan dalam aktivitasnya kebutuhan tenaga kerja perempuan masih dominan dikarenakan bekerja di kantor perusahaan lebih di minati oleh perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	8	16%
Diploma	2	4%
S1	40	80%
Total	50	100%

Sumber : Data hasil penelitian 2022

Dari penelitian table di atas menunjukkan bahwa 80% karyawan perusahaan berpendidikan S1 dan sisanya karyawan dengan pendidikan SLTA dan Diploma. Dengan jumlah karyawan berpendidikan S1 yang lebih banyak mengindikasikan bahwa perusahaan dalam aktivitasnya kebutuhan tenaga kerja dengan standar pendidikan tersebut masih dominan dikarenakan karyawan dengan pendidikan S1 lebih berpikir analisis dan lebih siap untuk menghadapi perkembangan teknologi.

Dari analisis di atas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Oleh karena itu akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif Motivasi kerja (variabel x) terhadap Efektivitas kinerja (variabel y).

Tabel 4.3

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810(a)	.655	.648	4.421

a Predictors: (Constant), total_x (Motivasi kerja)

b Dependent Variable: total_y(Efektivitas kinerja)

Pada bagian ini ditampilkan R = 0.810 sedangkan Koefisien Determinasi R₂ (R Square) = 0.655 Hal ini menunjukkan Indeks Determinasi, yaitu presentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja. R₂ = 0.655 mengandung bahwa 65,5% sumbangan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1. Dengan catatan bahwa semakin kecil angka R square menunjukkan semakin lemahnya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan efektivitas kinerja.

Tabel 4.4
ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1783.875	1	1783.875	91.272	.000(a)
	Residual	938.145	48	19.545		
	Total	2722.020	49			

a Predictors: (Constant), motivasi kerja

b Dependent Variable: efektivitas kinerja

Pada bagian ini dikemukakan nilai F diatas sebesar 91.272 dengan tingkat signifikansi (p) = 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variable motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja.

Tabel 4.5
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.784	5.412		2.547	.014
	total_x	.789	.083	.810	9.554	.000

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan juga tingkat signifikansi. Dari tabel di atas didapat t persamaan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 13.784 + 0,789 X$$

di mana :

Y = Efektivitas kerja dan X = Motivasi kerja

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan yaitu :

A = 13.784 artinya jika pelaksanaan motivasi kerja sama dengan nol (0) atau diabaikan maka efektivitas kinerja (Y) akan berada pada posisi 13,784.

B = 0,789 artinya jika pelaksanaan motivasi kerja sama dengan nol (0) atau diabaikan, maka setiap kenaikan 1 unit akan mengakibatkan kenaikan efektivitas kinerja sebesar 0,789.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian ini adalah Uji validitas Istilah valid atau validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang reliable adalah alat ukur yang mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi, secara empirik, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (cronbach's alpha).

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	36%
Perempuan	32	64%
Total	50	100%

Dari hasil table penelitian diatas menunjukkan 64% yang menjadi pegawai berjenis kelamin perempuan sisanya adalah laki-laki di mana : $Y = \text{Efektivitas kinerja}$ dan $X = \text{Motivasi kerja}$ Persamaan tersebut dapat di interprestasikan yaitu : $A = 13.784$ artinya jika pelaksanaan motivasi kerja sama dengan nol (0) atau diabaikan maka efektivitas kinerja (Y) akan berada pada posisi 13,784.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13-18.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ogawa, Eiji (2009), *Manajemen Produksi Modern*, Jakarta : FE – UI.
- Pradana, O. A. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2000), "*Manajemen Personalia*",
Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi
Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of
Management Review*, 2(2), 198-202.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung