

MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SIGMA UTAMA PALEMBANG

Reva Maria Valianti *)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Sigma Utama Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 20 orang, sedangkan dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *sensus*, yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sigma Utama Palembang, hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($3,565 > 2,101$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a).

Kata Kunci : *Motivasi, Efektivitas Kerja*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional. Hal ini dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi, baik itu organisasi swasta yang bersifat mencari keuntungan maupun organisasi atau instansi pemerintah yang umumnya melaksanakan kebijaksanaan publik. Begitu juga halnya dengan PT. Sigma Utama Palembang, motivasi sangat dibutuhkan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga efektivitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik.

PT. Sigma Utama Palembang juga menerapkan jenis motivasi positif

berupa pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian kompensasi serta fasilitas yang lainnya, sela itu juga PT. Sigma Utama Palembang menerapkan motivasi negatif seperti memberi teguran kepada karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, efektivitas kerja karyawan tersebut dinilai berdasarkan kejelasan tujuan yang hendak dicapai, penyusunan program kerja yang tepat dan sistem pengawasan.

Hubungan antara efektivitas kerja karyawan dan motivasi sangatlah berkaitan erat, dengan dorongan motivasi yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerjanya. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh serta hubungan antara motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Sigma Utama Palembang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul : "Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sigma Utama Palembang".

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Sigma Utama Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Sigma Utama Palembang.

B. Landasan Teoritis

1. Motivasi

Secara umum motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu, dorongan (*Driving Force*) disini maksudnya adalah desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan hidup dan mempunyai kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Menurut Sunyoto (2005 : 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Liang Gie dalam Samsudin (2006 : 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manejer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2007 : 143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Bernerd Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto

(2006 : 119) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi diatas, dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan-tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2. Efektivitas Kerja

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukkan pelaksanaan usaha yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem dalam taraf tercapainya hasil. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang dinyatakan dengan seberapa jauh target (kualitas dan kuantitas) tercapai. Efektivitas senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisiensi, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan padad hasil yang akan dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil itu dengan membandingkan antara *input* dan *output*.

Menurut Handoko (2008 : 7) efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pemimpin efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2005 : 123) efektivitas kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan alat atau metode kerja yang digunakan,

kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa Efektivitas Kerja adalah apabila tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan menggunakan alat atau metode kerja sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan sejauh mana pencapaian sasaran tersebut dilakukan dengan benar serta dapat terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

C. Prosedur Penelitian

1. Populasi dan Sampel

1.1. Populasi

Menurut, Sugiono (2010 : 61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian ini adalah berjumlah 20 orang pegawai.

1.2. Sampel

Menurut Sugiono (2010 : 62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2002 : 109), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi penelitian. Selanjutnya menurut Arikunto (2002:112), apabila subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka diambil 10%-15% atau 20%-25% tergantung dari kemampuan peneliti yang dilihat dari segi waktu dan luasnya wilayah penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang.

2. Variabel Penelitian / Definisi Operasional

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Efektivitas Kerja adalah apabila tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan menggunakan alat atau metode kerja sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan sejauh mana pencapaian sasaran tersebut dilakukan dengan benar serta dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan langsung data yang dibutuhkan.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Angket/Kuesioner yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada karyawan yang ada di PT. Sigma Utama Palembang dengan menggunakan kuesioner.

4. Uji Persyaratan Analisis

4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik normal plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.2. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur keseharian, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat mengukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2010: 228) dalam pengujian validitas, untuk mencari harga korelasi dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*

4.3. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010) analisis Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronboch*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,6, apabila r alpha > 0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliable.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan yakni teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk pengambilan keputusan. Analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis uji regresi linier sederhana, analisis uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi dan uji t.

6.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55) Analisis regresi linear sederhana

adalah hubungan secara *linear* antara suatu variabel *independen* (X) dengan variabel *dependen* (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* apakah positif atau negatif. Adapun rumus persamaan yang digunakan peneliti adalah : $\hat{Y} = a + bX$

6.2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2010: 230) korelasi sederhana adalah merupakan yang menunjukkan arah kuatnya dua variabel atau lebih. Adapun rumus yang penulis gunakan adalah rumus Korelasi Product Moment berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1
Interprestasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, (2010 : 231)

6.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisiensi Determinasi yaitu digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi serta untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel

X, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel *dependen* dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel *independent*.

6.4. Uji hipotesis (Uji t)

Hipotesis penelitian yang akan digunakan adalah :

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan efektivitas kerja karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pada tingkat keyakinan 95%, dimana uji t ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Ho diterima Ha ditolak, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

Ha ditolak Ho diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN

1.1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010) dari hasil perhitungan dapat diketahui nilai korelasi antara skor item. Nilai ini kita bandingkan dengan r_{tabel} , r_{tabel} dapat di cari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 20, maka didapat r_{tabel} sebesar (0,444). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

Tabel 1
Rangkuman Uji Validitas Butir

Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Status
Motivasi (X)	1	0,715	Valid
	2	0,802	Valid
	3	0,678	Valid
	4	0,735	Valid
	5	0,603	Valid
	6	0,465	Valid
	7	0,491	Valid
	8	0,831	Valid
	9	0,763	Valid
	10	0,637	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	11	0,787	Valid
	12	0,833	Valid
	13	0,575	Valid
	14	0,623	Valid
	15	0,625	Valid
	16	0,505	Valid
	17	0,550	Valid
	18	0,749	Valid
	19	0,939	Valid
	20	0,745	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00, menunjukkan hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan dari variabel motivasi (X) dan efektivitas kerja (Y) pada taraf nyata (α) = 5%, semua pernyataan valid. Berarti semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

1.2. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan variabel motivasi (X) dan variabel efektivitas kerja (Y) penulis menggunakan *Alpha Cronbach's*.

Menurut Sekaran dalam priyatno (2010:98) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha item
1	Motivasi (X)	,846
2	Efektivitas Kerja (Y)	,866

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti

Dilihat dari hasil pengujian data reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17.00, *Cronbach's Alpha item* variabel diperoleh masing-masing 0,846 dan 0,866, maka dapat disimpulkan untuk kedua variabel *Cronbach's Alpha item* \geq Nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

2. PEMBAHASAN

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Beta	t	Probabilitas (Sig t)	Keputusan Terhadap Ho
Constant	18,576				
Motivasi (X)	0,541	0,643	3,565	0,002	Diterima
t_{tabel}	= 2,101				
R	= 0,643				
R Square	= 0,414				

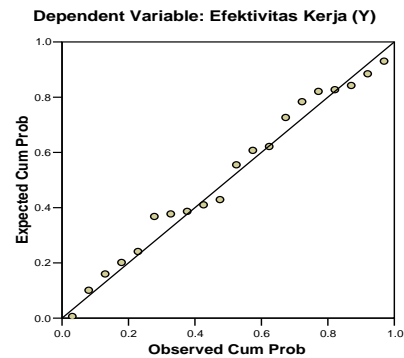
Setelah hasil analisis diketahui, ternyata motivasi berpengaruh kuat terhadap efektivitas kerja PT. Sigma Utama Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu $Y' = 18,576 + 0,541X$ dimana nilai $a = 18,576$ dan nilai $b = 0,541$.

Ini berarti pengaruh antara motivasi terhadap efektivitas kerja PT. Sigma Utama Palembang dapat diketahui dengan melihat kenaikan nilai X yang diikuti pula dengan

1.3. Uji Normalitas

Gambar 1
Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 1 di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi

kenaikan nilai Y yang berarti jika motivasi ditingkatkan maka efektivitas kerja pegawai PT. Sigma Utama Palembang akan ikut meningkat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,643 maka karena hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan efektivitas kerja.

Sedangkan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil

perhitungan tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} . Bila taraf kesalahan ditetapkan 5% dengan $n = 20$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,444$ karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} baik untuk kesalahan 5% ($0,643 > 0,444$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan signifikan sebesar 0,643 antara motivasi terhadap efektivitas kerja PT. Sigma Utama Palembang. Dengan demikian data dan koefisien yang diperoleh dalam sampel tersebut dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel atau data tersebut mencerminkan keadaan populasi.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi $R = 0,643$ diperoleh koefisien determinasi $r^2 = 0,643^2 = 0,414$. Hal ini berarti variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 41,4%, sedangkan sisanya 58,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,565$ lebih besar dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,101$ pada taraf nyata 0,05, untuk $dk = n - 2 = 20 - 2 = 18$. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,565 > 2,101$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sigma Utama Palembang. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik terbukti adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut, hal ini berarti motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sigma Utama Palembang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi (X) dan variabel efektivitas kerja (Y) pada PT. Sigma Utama Palembang, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi $Y' = 18,576 + 0,541X$.
2. Hasil koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,643, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan efektivitas kerja karyawan pada PT. Sigma Utama Palembang.
3. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,565 > 2,101$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sigma Utama Palembang..

1.2. Saran.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Sigma Utama Palembang sebaiknya dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam penguasaan bidang pekerjaan, misalnya dengan memberikan pelatihan, pengembangan, serta pengarahan yang baik. Ini dilakukan agar efektivitas kerja karyawan tersebut dapat tercapai.
2. Sebaiknya pimpinan PT. Sigma Utama Palembang juga menerapkan pola kerja yang efektif sebagai bentuk motivasi agar efektivitas kerja karyawan itu

sendiri dapat meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi / instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta; Rineka Cipta
- Edwin, B. Flippo. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Ashar Munandar. 2005. *Psikologi Industri dalam Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Siswanto, B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bandung : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-16, CV. Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Siagian, Hasibuan, 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.