



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ESBE INDONESIA

Imhar, Najat Jaudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, imharimhar8@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, najatjaudin82@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

ABSTRACT

Organizations or companies can be successfully influenced by various factors. Both internal and external factors. Motivation is a factor that is quite dominant and can move factors towards work effectiveness. In order to work better and more effectively, leaders must be able to provide learning opportunities for employees. One of them is related to discipline.

The compensation factor for employees is a factor that must be considered. The high and low performance of workers is closely related to the compensation system implemented by the company/organization. Improper compensation has an effect on increasing one's performance.

Based on information at PT Esbe Indonesia, there are indications where some employees are still less effective at work and the lack of employees in controlling the workplace, so that it affects employees who are less than satisfactory in work performance. In addition, employees are also dissatisfied with the compensation provided by the company, especially compensation which is classified as indirect compensation.

Keywords: Motivation, Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Agar perusahaan dapat berkembang dan tumbuh dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengimbangi perkembangan ekonomi dan jaman. Saat ini perkembangan teknologi yang semakin tinggi harus dapat disikapi dengan bijak oleh perusahaan. Perusahaan juga harus dapat mengantisipasi kecenderungan ekonomi di masa pandemi covid19. Hal itu dilakukan untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kerja. Motivasi menjadi sumber tenaga atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Bisa juga dikatakan bahwa motivasi merupakan bagian penting dalam perusahaan. Para karyawan akan bekerja lebih baik apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para karyawannya.

Pimpinan sedianya memberikan kesempatan belajar bagi karyawan. Dukungan pimpinan, sarana dan prasarana sangat penting. Komunikasi karyawan dengan lainnya, dan lingkungan kerja turut berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Faktor kompensasi bagi karyawan juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan pimpinan.

Pemberian kompensasi harus tepat guna, karena jika tidak tepat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Berdasarkan informasi di PT Esbe Indonesia menunjukkan ada indikasi dimana sebagian karyawan masih kurang efektif dalam bekerja, misal kurangnya karyawan dalam memahami uraian pekerjaannya, kurangnya karyawan dalam menggunakan sarana dan prasarana, serta kurangnya karyawan dalam menguasai tempat kerja. Di samping itu pula karyawan merasa kurang puas atas pemberian kompensasi dari pihak perusahaan terutama kompensasi yang tergolong kompensasi tidak langsung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Received September 30, 2021; Revised November 2, 2021; Accepted Desember 22, 2021

2.1 Efektivitas Kerja

Untuk mengartikan efektivitas harus selalu kita kaitkan dengan bidang kerjanya, tanpa mengkaitkan dengan bidang kerja tersebut sulit sekali bagi kita untuk menguraikan secara rinci apa yang dimaksud dengan konsep efektivitas.

Soekarno (2004:42) menjelaskan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan. Selanjutnya pengertian tentang kerja menurut Arifin Rahman (2000:45) mengemukakan kegiatan yang memuat suatu tujuan tertentu dan disamping itu memuat perpaduan dari tenaga manusia, baik jasmaniah maupun rohaniyah dengan alat, bahan-bahan, dan uang. Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:73), yang dimaksud dengan kerja adalah keseluruhan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa efektivitas kerja dapat diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, Sondang P. (2005:151) yang mengemukakan tentang pengertian efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa efektivitas kerja merupakan cerminan yang menggambarkan tentang cara yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya agar berhasil dan tepat guna bagi kepentingan organisasinya.

Jadi efektivitas kerja dapat dipahami sebagai suatu cara untuk melaksanakan tugas dimana orang yang melaksanakannya harus memperhatikan pekerjaannya secara tepat berkaitan dengan hubungan kerja, tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas selama melaksanakan pekerjaannya sesuai kepentingan organisasinya.

Adapun dimensi yang dapat digunakan untuk melihat efektivitas kerja, Gibson dkk. (2005:117) terdiri dari: teknik kerja, kemampuan kerja, adaptasi, dan hasil kerja. Adapun indikator-indikator tiap dimensi untuk teknik kerja karyawan, meliputi, mengenal dan menguasai pekerjaannya. Kemampuan karyawan meliputi memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat serta melaksanakan program kerja. Dimensi adaptasi karyawan meliputi bagaimana mengatur tata ruang kerja, menciptakan iklim kerja yang serasi serta mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak. Sementara dimensi hasil kerja karyawan meliputi kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan dan memiliki daya kompetitif.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong untuk menggerakkan seseorang beraktivitas. Dorongan tersebut, bisa dari dalam diri sendiri, orang lain atau kondisi lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Selain itu, motivasi dapat juga dikatakan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan.

Maslow dalam Sardiman (2007:113), menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya ada dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang, papan, pangan), kebutuhan rasa aman (bebas dari bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati serta kebutuhan aktualisasi diri. Pendapat Maslow ini dikenal juga dengan sebutan teori kebutuhan (*needs theory*).

Stoner dalam Usmara (2006:12) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian atribut yang mendorong seseorang agar mempunyai sikap dalam bertindak dengan suatu cara yang spesifik, yang mengarah pada tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi mengandung beberapa unsur, yaitu: *goals* (tujuan), *inner State* (kekuatan dari dalam diri individu), dan *profit* (keuntungan). Peranan motivasi sangat beragam tergantung aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi/kelompok. Secara umum, motivasi dapat diklasifikasikan berdasarkan dua macam, yaitu berdasarkan keadaan dan berdasarkan sumbernya.

Motivasi kerja karyawan meliputi dua dimensi yaitu, motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal kerja karyawan meliputi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan yang senang dalam pekerjaan, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi/hasil yang baik. Motivasi Eksternal kerja karyawan meliputi selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang mendapat pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh imbalan, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari rekan sejawatnya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Esbe Indonesia, PT. Esbe Indonesia adalah perusahaan konsultan arsitektur galvanis yang berdiri di Jakarta pada tahun 2003. Kantor perusahaan berlokasi di daerah Kramat Jati, tepatnya di Jl. Raya Kramat Jati Kav A-12.

PT Esbe Indonesia melayani proyek-proyek di Jakarta dan kota besar lain seperti Medan, Bandar Lampung, Makassar, dan lainnya di Indonesia. Banyaknya proyek yang tersebar di seluruh Indonesia, menuntut perusahaan untuk mengembangkan keahlian untuk merancang profil aluminium untuk mewujudkan desain-desain unik dan tanpa batas dari para arsitek.

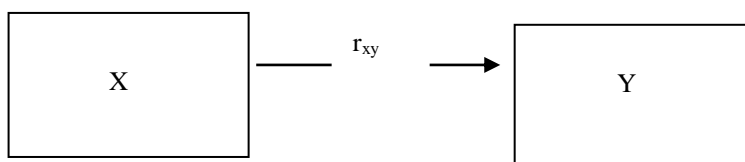
Selain menangani pekerjaan bangunan, perusahaan sering merangkap sebagai konsultan proyek. Kemampuan ganda ini memungkinkan perusahaan yang terlibat dalam proyek sejak dini. Kepentingan pemilik proyek dan idealisme konsultan sudah dipadukan agar serasi sejak tahap perencanaan. Keunikan ini sudah teruji dalam berbagai proyek yang memiliki berbagai aneka ragam kepentingan. Mulai tahap perencanaan hingga pelaksanaan proyek, perusahaan selalu berkeinginan untuk mempersembahkan hasil yang terbaik.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah survei deskriptif analisis. Menurut Sukmalana, S. (2008:316), metode survei deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Penelitian dilakukan secara luas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu dengan melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. Konstelasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X : Motivasi kerja karyawan (variabel bebas)

Y : Efektivitas kerja karyawan (Variabel terikat)

r_{xy} : Korelasi X dengan Y

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Ary, D., Jacob, L.C. dan Rajavich dalam Sukardi (2003:53) adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat. Populasi dapat berupa karyawan lembaga, hasil produksi dan lain sebagainya.

Lebih lanjut Sukardi (2003:53) menambahkan, bahwa populasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu populasi target dan populasi akses. Populasi yang direncanakan dalam rencana penelitian dapat disebut populasi target. Populasi target ini dapat berupa jumlah karyawan atau jumlah objek yang ditetapkan oleh peneliti atau yang ada secara pasti di tempat penelitian. Dari uraian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa populasi target dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT Esbe Indonesia yang berjumlah 150 orang. Populasi karyawan tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Karyawan PT Esbe Indonesia

No.	Posisi Karyawan	Jumlah
1	Pendukung Operasional	35
2	Perakitan dan Pemasangan	115
Total Jumlah karyawan		150

Sumber : PT. Esbe Indonesia, September 2020

Untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diamati dalam penelitian ini, instrumen pengumpulan data yang akan digunakan adalah angket dalam bentuk pernyataan. Kuesioner digunakan untuk menghimpun informasi mengenai efektivitas kerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Konsep yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori masing-masing variabel. Selanjutnya dari indikator atau kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa butir pertanyaan/pernyataan sesuai dengan kandungan makna yang terkandung dalam indikator tersebut. Instrumen penelitian yang berupa kuesioner variabel efektivitas kerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan.

Tabel 2
Sebaran Butir Instrumen Penelitian
Dimensi dan Indikator Variabel Efektivitas Kerja Karyawan

Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Teknik Kerja karyawan	1. Mengetahui dan menguasai pekerjaan 2. Menguasai tempat kerja	1	1
		2	1
Kemampuan Kerja Karyawan	1. Memiliki kemampuan dalam menguasai bahan pekerjaan 2. Memilih dan menyusun prosedur yang tepat	3	1
		4	1
Adaptasi Karyawan	1. Mendesain tata ruang kerja. 2. Menciptakan suasana kerja yang serasi 3. Mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak	5	1
		6	1
		7	1
Hasil Kerja Karyawan	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan. 3. Memiliki daya saing atau keunggulan bersaing	8	1
		9	1
		10	1
Jumlah Butir			10

3.4 Teknik Analisis Data

Ada dua analisis data yang digunakan, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menyajikan data dan menginterpretasikannya melalui tabel distribusi frekuensi, histogram, dan ukuran-ukuran statistik yang meliputi nilai rata-rata, median, modus, dan simpangan baku. Sementara untuk analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik analisis ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis.

3.5 Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis atas hipotesis penelitian yang diajukan untuk hipotesis pertama adalah menentukan formula hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = 0;$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0;$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X)

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) merupakan salah satu variabel independent. Untuk itu peneliti membagikan kuesioner kepada 45 responden yakni para karyawan pada PT Esbe Indonesia, terkumpul jawaban sebagaimana dalam tabel pernyataan.

4.2 Analisis Penelitian

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X)

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X)

Pernyataan	Motivasi Kerja Karyawan (X)		
	rhitung	Rtabel (N=45)	Keterangan
1	0.453**	0.294	Valid
2	0.426**	0.294	Valid
3	0.365*	0.294	Valid
4	0.495**	0.294	Valid
5	0.411**	0.294	Valid
6	0.303*	0.294	Valid
7	0.361*	0.294	Valid
8	0.355*	0.294	Valid
9	0.338*	0.294	Valid
10	0.532**	0.294	Valid

Dengan $N = 45$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk $N = 45$ sebesar 0.294. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Motivasi Kerja Karyawan (X), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.294) maka variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) dapat dinyatakan **valid**, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan **valid**.

Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4

Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Motivasi Kerja Karyawan (X)		
	Rhitung	Rtabel (N=45)	Keterangan
1	0.764**	0.294	Valid
2	0.623**	0.294	Valid
3	0.484*	0.294	Valid

4	0.571**	0.294	Valid
5	0.682**	0.294	Valid
6	0.349*	0.294	Valid
7	0.467*	0.294	Valid
8	0.499**	0.294	Valid
9	0.493**	0.294	Valid
10	0.410**	0.294	Valid

Dengan $N = 45$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk $N = 45$ sebesar 0.294. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.294) maka variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan **valid**, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan **valid**.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel korelasi tersebut di atas, dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3.742 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.014 untuk $N = 45$, maka $3.742 > 2.014$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penelitian ini terbukti bahwa secara nyata variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh positif motivasi kerja karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Esbe Indonesia. Didapat hasil uji t pada table regresi, dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3.742 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.014 untuk $N = 45$, maka $3.742 > 2.014$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa secara nyata variabel Motivasi Kerja Karyawan (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Artinya terdapat korelasi atau hubungan dan pengaruh besar antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang kiranya dapat membantu, yaitu disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi. Karena keika motivasi diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi antar karyawan dan atasan. Apabila karyawan merasa nyaman, otomatis produktivitas kerja meningkat. Bagi karyawan sebaiknya lebih meningkatkan produktivitas baik dimasa pandemic covid19 maupun di masa mendatang dengan kesadaran dan inisiatif yang mandiri untuk berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Gunawan, Asri, Marwan. 2003. *Anggaran Perusahaan*. Buku I. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Ahyari, Agus. 2002. *Anggaran Perusahaan : Pendekatan Kuantitatif*. Edisi Satu, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Arens, Alvin A (et.al). *Auditing An Integrated Approach*, Kanto Santoso, Setiawan dan Tumbur Pasaribu (terj.). Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 1996.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Erlangga
- Herman, Edi. 2006. *Penganggaran Korporasi : Suatu Pendekatan Terintegratif*. Edisi Satu, Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting : Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Kerja*. Edisi Satu. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Munwir, HS. 1997. *Auditing Modern*, Buku 1, Edisi ke 1. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Nafarin, M. 2004. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

A.M Sardiman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

David Sukardi. 2009. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta.