

## **Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang**

**Oleh:**

**1) Yusro Hakimah,**

Dosen pada Universitas Tridianti Palembang Sumatera Selatan

Email : yusrohakimah@yahoo.co.id

**2) Yun Suprani**

Dosen pada Universitas Tridianti Palembang Sumatera Selatan

Email : yunsuprani070667@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an effect of Work Effectiveness and Work Motivation on the Performance of Employees of PT Bunga Mas Kikim Palembang.*

*The hypothesis in this study are: (1) there is a significant effect of Work Effectiveness on PT Bunga Mas Kikim Palembang Employee Performance. (2) there is a significant effect of Work Motivation on Work Motivation of Employees at PT Bunga Mas Kikim Palembang and (3) there is a significant effect of Work Effectiveness and Work Motivation together on PT Bunga Mas Kikim Palembang Employee Performance.*

*This research was conducted in September 2016 at PT Bunga Mas Kikim Palembang, with a population of 32 people.*

*The method of this research is Descriptive Quantitative. The data analysis technique used is (1) nstrument Item Analysis (2) Analysis of Descriptive Statistics (3) Inferential Statistical Analysis, (4) Classic assumption test, (5) Regression Analysis, (6) Hypothesis. Significant level used is  $\alpha = 0,05$ . Data processing media using the SPSS 17.0 program.*

*Based on the results of the study, It can be concluded that Work Effectiveness and Work Motivation can be influenced by Employee Performance with multiple regression equations  $Y = 13,744 + 0,305 X_1 + 0,339 X_2$ .*

### **PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan proses produksi, suatu perusahaan tidak terlepas dari tenaga kerja yang efektif untuk peningkatan kinerja. Dibutuhkan kebijaksanaan dalam menggerakkan, mengajak, dan mengerahkan tenaga kerja agar lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan,. Faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah efektivitas kerja dan motivasi kerja.

Karyawan dikatakan bekerja dengan efektif ditempatkan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikannya. Hal ini akan memotivasinya untuk bekerja dengan baik. Sehingga kinerjanya menjadi cukup efektif bagi perusahaan.

Selain itu. Untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan, semangat, dan memelihara sumber daya manusia secara berkala dan berarti. Hal inilah yang dapat mendorong karyawan bekerja dengan efektif dan

akan menyebabkan kinerja karyawan yang baik.

Jadi efektifitas kerja dan motivasi kerja berhubungan erat. Untuk itu diperlukan kejelian dari pimpinan dalam menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian dan ketrampilan setiap karyawan. Ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Pada Perusahaan PT Bunga Mas Kikim, yang bergerak di bidang kontraktor bangunan dan perdagangan, karyawannya kebanyakan belum ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Kemudian karyawan kurang diberikan insentif dan bonus yang memadai. Hal ini menyebabkan karyawan berkurang motivasinya untuk bekerja dengan efektif.

Tentu saja keadaan ini sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan jadi belum optimal. Sudah beberapa tahun ini perusahaan sulit mencapai target usaha. Nilai kontrak perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Bunga Mas Kikim belum optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh efektifitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang?
2. Bagaimana pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang?

## **BAHAN DAN METODE**

Efektifitas dan efisien organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. H. Emerson mengemukakan pengertian efektifitas sebagai berikut bahwa efektifitas adalah suatu pengukuran dalam arti tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Handoko:2008:87).

Ukuran-ukuran sefektifitas menurut Robert Knetner (2005:46) adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas keseluruhan  
Sejauh mana organisasi melaksanakan tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya. Penilaian umum dengan banyak kriteria.
- b. Kualitas

Kualitas jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi ini mungkin banyak bantuan operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi..

c. Produktivitas

Kualitas atau volume dari produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi dapat diukur tiga tingkatan, yaitu :

Tingkat individu

Tingkat kelompok

Seluruh organisasi

d. Kesiagaan

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti “pindah”. Timbulnya motivasi merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Seorang yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengerahkan seluruh kemampuan, ketrampilan, dan pengalamannya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya..

Menurut Hasibuan Malayu,S.P.(2000:90), motivasi adalah faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku individual. Lebih lanjut menurut Sagir (dalam Siswanto,2006:122), ada tujuh elemen motivasi. Ketujuh elemen itu adalah:

1. Prestasi Kerja (Achievment), yaitu keinginan untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan. Kebutuhan ini dapat mendorong tujuan.
2. Tantangan (Chaallenge), yaitu dengan adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat mengatasi masalah dan akan menumbuhkan kegairahan untuk megatasinya.
3. Tanggung Jawab (Responsibility), adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk bertanggungjawab.
4. Pengembangan (Development), yaitu pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk bekerja lebih giat dan lebih bergairah.
5. Keterlibatan (Involvement), yaitu rasa ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
6. Kesempatan (Opportunity), yaitu kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir terbuka dari bawah sampai dengan tingkat manajemen puncak.

Untuk merealisasikan elemen-elemen motivasi, maka perlu dilakukan implementasi motivasi dalam bentuk (Siswanto:2006:124) :

### 1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah kompensasi dalam bentuk uang. Rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber pendapatan merupakan stimulus yang efektif.

### 2. Pengarahan dan Pengendalian

Yaitu menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan dan apa yang tidak seharusnya dilakukan oleh karyawan.

### 3. Penetapan Pola Kerja Yang Efektif

Yaitu teknik pemerdayaan pekerjaan adalah penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dan manajemen untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

### 4. Kebajikan

Yaitu suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan sehingga karyawan merasa bahagia.

Dari uraian tentang elemen motivasi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa elemen atau unsur yang terpenting dalam melaksanakan motivasi adalah terlebih dahulu harus ada stimulus yang dapat

menggerakkan perilaku karyawan, lalu adanya pemberian imbalan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan akan mengarahkan seluruh kemampuan, ketrampilan, dan pengalamannya.

## **Rancangan Penelitian**

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, diperlukan data mengenai efektifitas kerja dan motivasi kerja Karyawan PT Bungin Mas Kikim Palembang. Data yang diperoleh berupa data primer dan data sekunder. Adapun metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

### **1. Operasionalisasi variabel**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 (tiga) variable yang terdiri dari 2 (dua) variable bebas (X), yaitu Efektifitas Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dan 1 (satu) variable terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT Bunga Mas Kikim Palembang.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Bungin Mas Kikim Palembang. Juga mengambil data dari catatan yang terkait dengan penelitian ini.

### 3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2004:57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dan objek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang sebanyak 32 orang. Karena jumlah populasi hanya 32 orang maka, penulis mengambil sampel seluruh dari jumlah populasi sebagai sampel, atau disebut sampel jenuh.

Sebagai instrument, digunakan kuesioner yang dibuat dalam bentuk check list berdasarkan dimensi dan indicator dari masing-masing variable dan dengan menggunakan pengukuran skala likert, yang memberikan kesempatan pada responden untuk memilih jawaban dengan menggunakan lima alternative, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Masing-masing dengan skor 5,4,3,2,1.

### 4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang (Variabel dependant)

X<sub>1</sub> = Efektifitas Kerja (variabel independent)

X<sub>2</sub> = Motivasi (variabel independent)

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

e = standar error

Uji hipotesis:

#### 1. Uji secara signifikan, digunakan Uji F

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh efektifitas kerja dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0, artinya terdapat pengaruh efektifitas kerja dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang.

#### 2. Uji secara parsial digunakan Uji-t

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh efektifitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang

$H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh efektifitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang

$H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja

karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Efektifitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang secara bersama-sama (simultan). Setelah dilakukan pengolahan data, maka didapat tabel Regresi Berganda sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.744	4.640		2.962	.006
	Efektivitas Kerja	.305	.117	.384	2.600	.014
	Motivasi	.339	.110	.456	3.089	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,305, Penghargaan ( $X_2$ ) adalah 0,339. Sedangkan konstanta sebesar 13,744 Sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah:

$$Y = 13,744 + 0,305 X_1 + 0,339 X_2$$

Konstanta sebesar 13,744 menyatakan, bila tidak ada peningkatan variable Budaya Organisasi dan

Penghargaan, maka nilai Kinerja tetap sebesar 13,744 satu satuan skor. Dengan melihat besarnya koefisien regresi variable Budaya Organisasi (sebesar 0,305) dan Penghargaan (sebesar 0,339) artinya kecendrungan proyeksi perubahan antara nilai Budaya Organisasi dan Penghargaan terhadap variable Kinerja menunjukkan bahwa setiap perubahan variable Budaya Organisasi dan Penghargaan sebesar 100%, maka akan

terjadi perubahan pada variable KInerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang sebesar 30,5% dan 33,9%.

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,501. Nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Penghargaan ( $X_2$ ) sebesar 50,10% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 49,90 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Hasil Uji F hitung Variabel Budaya Organisasi dan Penghargaan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Kinerja dengan nilai signifikan F 0,00 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,501. Nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Penghargaan ( $X_2$ ) sebesar 50,10% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Kinerja (Y). sedangkan sisanya sebesar 49,90 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji t

1. Dari Tabel 1, variable Budaya Organisasi nilai sig t 0,014. Nilai Sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,014 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang.
2. Terlihat pada Tabel 1, variabel Penghargaan terdapat nilai Sig t 0,004. Nilai Sig t lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai  $0,004 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penghargaan yang diberikan kepada pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai universitas Tridinanti Palembang (Y).
2. Terdapat pengaruh positif variabel Penghargaan ( $X_2$ )

terhadap variabel Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang (Y).

3. Terdapat pengaruh positif variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Penghargaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang

Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang dapat dilakukan melalui peningkatan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Penghargaan ( $X_2$ ).

Berikut ini dikemukakan beberapa upaya meningkatkan Kinerja pegawai universitas Tridinanti Palembang

#### **Upaya Meningkatkan Budaya Organisasi**

Memilih pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang akan diselesaikannya. Begitu juga dengan latar belakang pendidikannya, sehingga atasan lebih mudah untuk memberi tahu apa yang akan dikerjakan oleh pegawai tersebut.

#### **Meningkatkan Penghargaan**

- a. Supaya pegawai dapat bekerja dengan baik, mereka harus dimotivasi. Atasan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai, gaji yang diberikan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan pekerjaan yang mereka lakukan. Kantor juga harus memberikan bonus atau tunjangan kesejahteraan lainnya agar pegawai merasa dihargai dan tenang dalam bekerja.
- b. Selain motivasi menyangkut kesejahteraan, atasan juga harus memperhatikan kebutuhan yang lain, seperti naik jabatan. Atasan juga harus memberi kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan diri.

#### **Saran**

Bertolak dari kuesioner dan kesimpulan dari hasil penelitian, berikut ini diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang:

Pegawai harus berusaha mengerjakan tugas yang telah diberikan sebaik mungkin. Manajemen Kantor akan

memberikan kesejahteraan yang baik apabila pegawai sudah bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Jadi diri sendiri dulu yang harus menunjukkan kinerja, baru nanti bisa menuntut kantor untuk memberi hasil yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Yayasan harus lebih memperhatikan kinerja pegawainya. Pekerjaan pegawai harus dinilai dengan adil. Yang berprestasi harus diberi penghargaan, dan yang tidak baik pekerjaannya harus diberi sanksi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, Siswoyo, 2007, **Statistika Penelitian Manajemen dengan SPSS**, Badan Penerbit MM UTP, Palembang
- Jackson, Susan E, Schuler, Randall S, dan Warner Steve, **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**, 2011, Salemba Empat, Jakarta
- John, M. Ivancevich, Robert Konopasko, dan Michael T. Matterson, penerjemah Gina Gania, 2006,

**Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi 7**, PT Gelora Aksara Pertama, Jakarta.

Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo, 2005, **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat, Jakarta

Robbins, P. Stephen, dan Judge, A. Timothy, 2008, **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat, Jakarta

Simamora, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit STIE YPKN, Yogyakarta.

Stephan P. Robbins, 2002., **Organizational Behavior (Perilaku Organisasi Edisi ke Delapan**, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta.

Sugiyonoo, 2004, **Statistik Nonparametris Untuk Penelitian**, Penerbit CV Alfabeta, Bandung

Tintami, Lia, Pradhanawati, Ari, dan Susanto, Hari (2012), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT Jarum Kudus*, **e Journal Vol.2 No.1: 1-8**