

## PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INTIBENUA PERKASATAMA KOTA DUMAI

E Maznah Hijeriah  
Prodi Ilmu Administrasi Niaga  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
Lancang Kuning Dumai Indonesia  
E-mail: [ijir\\_usman@yahoo.com](mailto:ijir_usman@yahoo.com)

**Abstrak:** Manusia sebagai anggota organisasi merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terlaksananya suatu pekerjaan dengan baik tidak terlepas dengan adanya pemberian motivasi oleh pimpinan. Motivasi merupakan pendorong dalam diri seseorang, Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan observasi ditemukan beberapa gejala masalah yaitu: masih kurangnya pemberian motivasi kerja dalam bentuk fasilitas dari pimpinan perusahaan, masih terdapatnya program kegiatan kerja yang belum terealisasi pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai. Berdasarkan gejala masalah diatas maka penulis merumuskan pokok permasalahan “Bagaimana Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian motivasi pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai, untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai, untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai. Untuk variabel motivasi penulis menggunakan teori David McClelland (Robbins, 2001 : 173) ada tiga alat ukur dalam pemberian motivasi yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Untuk variabel efektivitas kerja penulis menggunakan teori dari Subkhi dan Jauhar (2013:23) ada 6 indikator yaitu: Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan, Sikap, Motivasi dan Tekanan. Maka penulis mencoba menurunkan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Jika pemberian motivasi baik, maka efektivitas kerja meningkat”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai beserta pimpinan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 100 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dibagi menjadi 2 teknik, untuk unsur pimpinan menggunakan metode sensus / sampling jenuh. Sedangkan untuk unsur departemen menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan cara analisis statistik deskriptif. Data hasil penelitian dianalisis dengan *product moment*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Berdasarkan hasil penelitian analisis *product moment* yang penulis lakukan dengan jumlah 100 responden dan dengan taraf kesalahan 5% tingkat hubungan yang terjadi antara variabel pemberian motivasi dengan variabel efektivitas kerja adalah Rendah. Untuk analisis regresi linier sederhana, koefisien regresi pemberian motivasi pada persamaan ini diperoleh sebesar 0,760 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel pemberian motivasi meningkat maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,760 dan sebaliknya apabila skor variabel pemberian motivasi turun maka efektivitas kerja akan turun sebesar 0,760. Karena  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi disimpulkan bahwa variabel pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

**Kata Kunci:** Pengaruh pemberian, Efektivitas dan Dumai

### I. Pendahuluan

Motivasi merupakan unsur yang tidak terlepas daripada organisasi dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu dalam setiap organisasi pimpinan mempunyai peranan penting untuk dapat memotivasi bawahannya agar para karyawan bersedia bekerja sungguh-sungguh dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan atau keinginan-keinginan dari para anggota organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan oleh motivasi yang ditimbulkan dari dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki (*intrinsic*). Kekuatan motivasi dari sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor *extrinsic* (motivasi yang timbul oleh dorongan yang ditimbulkan dari luar dirinya) dan lingkungan.

Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaan kerja, baik untuk saat ini maupun akan datang sangat diperlukan perhatian usaha pembinaan dan pengembangan karyawan. Usaha – usaha pengembangan kerja karyawan ada institusi saat menentukan dalam rangka menggali potensi yang dimiliki setiap orang. Efektivitas kerja karyawan merupakan persyaratan pokok dalam keberhasilan suatu pekerjaan. Efektivitas suatu lembaga sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dapat dilakukan melalui diklat sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang efektif. Mengingat pentingnya pemberian motivasi, terutama motivasi kerja yang bersifat eksternal yang artinya daya perangsang yang berada diluar diri para pekerja. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

PT. Intibenua Perkasatama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit yang sekarang lebih dikenal dengan nama CPO (*Crude Palm Oil*). Perusahaan PT. Intibenua Perkasatama ini berstatus Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan izin dari Menteri Negara Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal No. 496/T/Industri/1998. Perusahaan ini didirikan pada 6 Oktober 1998, dengan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan Nomor 088/03-03/IX/1994 dan Tanda Daftar Perusahaan dengan Nomor 040311500104 yang dikeluarkan oleh Pemerintahan Kota Dumai yaitu Kantor Pelayanan Terpadu Kota Dumai. Perusahaan yang berlokasi di Jl. Datuk Laksamana Kecamatan Dumai Timur ini berdiri diatas lahan seluas 2,9 Ha, perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja lebih kurang 327 personil dengan latar belakang pendidikan yang cukup beragam. Bisnis inti perusahaan adalah pengolahan CPO (*Crude Palm Oil*) menjadi produk turunannya, seperti PFAD (*Palm Fatty Acid Distillate*), RBD Palm Oil, RBD Stearin, COL, (*Crude Palm Kernel Oil*) menjadi produk turunannya, seperti PKFAD (*Palm Kernel Fatty Acid Distillate*), RBD Palm Oil.

Dalam menunjang produktivitas perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dengan menempatkan personil yang telah berpengalaman di bidang pengolahan minyak sawit dan memiliki training agar karyawan yang ada selalu dapat mengembangkan kemampuannya. Sementara untuk tenaga kerja pendukung, sebagian besar masih berusia muda dan ini tentunya menjadikan iklim kerja di perusahaan menjadi dinamis dan energik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang tatacara pengenaan sanksi administrative kepada pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggara jaminan sosial, perusahaan berusaha memenuhi semua kewajibannya untuk melindungi dan menjamin kesejahteraan para karyawannya. Adapun bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Intibenua Perkasatama kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerja yang ada dengan berbagai bentuk, yaitu: upah lembur, bonus, insentif, fasilitas, *reward*, dan training.

## II. Landasan Teori dan Hipotesis

### A. Motivasi

David McClelland (Robbins, 2001 : 173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut meliputi : Kebutuhan akan prestasi; Kebutuhan akan kekuasaan; Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat. Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan dari dalam diri untuk mengambil suatu tindakan yang diinginkan untuk melakukan aktivitas.

### B. Efektifitas

Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Pasalong (2007:4), efektifitas pada dasarnya berasal dari kata "efek" dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karna adanya proses kegiatan. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:23) mengatakan bahwa efektifitas kerja adalah merupakan seberapa jauh tiap individu yang ada di organisasi mempengaruhi tiap efektifitas orang secara keseluruhan yang terdiri dari :

- a) Kemampuan, b) Keterampilan, c) Pengetahuan, d) Sikap, e) Motivasi, f) Tekanan

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penekanan dari pengertian efektivitas berada pada pencapaian tujuan. Hal ini berarti dapat dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai dengan rencana semula dan menimbulkan efek atau dampak terhadap apa yang diinginkan atau diharapkan. Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka usaha atau hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif, namun jika usaha atau hasil pekerjaan yang dilakukan tidak tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

### C. Hipotesis

$H_0$  : Tidak adanya pengaruh pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai

$H_a$  : Terdapatnya pengaruh pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai

Maka penulis mencoba menurunkan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Jika pemberian motivasi baik, maka efektivitas kerja meningkat”.

## III. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua unsur pimpinan dan departemen yang ada di PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai, dengan menggunakan dua teknik pengambilan sample, untuk unsur pimpinan menggunakan Metode *sensus / sampling jenuh*. Sedangkan untuk departemen menggunakan metode *simple random sampling*, dengan jumlah sample seluruhnya berjumlah 100 orang.

Tabel 1  
Definisi Operasional

Konsep Teori	Indikator	Sub Indikator
Motivasi (X)	1. Kebutuhan akan prestasi	a. keinginan karyawan untuk mencapai prestasi lebih baik b. keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menantang c. keinginan karyawan untuk mengembangkan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
	2. Kebutuhan akan kekuasaan	a. kemampuan karyawan yang dapat mempengaruhi orang lain b. kemampuan karyawan untuk mengontrol informasi c. kemampuan karyawan untuk mengontrol aktivitas kerjasama
	3. Kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat	a. keinginan karyawan untuk dapat diterima dalam tim. b. kemampuan karyawan untuk dapat mempertahankan kerjasama c. kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang diadakan perusahaan.
Efektivitas Kerja (Y)	a. Kemampuan	a. karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang kerja. b. kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. c. kemampuan karyawan memberikan solusi dalam tingkat permasalahan kerja yang dihadapi.
	b. Keterampilan	a. keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. b. keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan. c. kemampuan karyawan yang mampu memiliki cara-cara kerja yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
	c. Pengetahuan	a. penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan. b. karyawan yang memiliki pengalaman bekerja. c. karyawan yang memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh pada saat diklat.
	d. Sikap	a. Terdapat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. b. Terdapat kepatuhan karyawan terhadap perintah atasan langsung. c. Terdapat standar operasi prosedur kerja yang telah ditetapkan

e. Motivasi	a. pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi. b. tunjangan penghasilan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja. c. pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada pelaksanaan kegiatan.
f. Tekanan	a. Terdapat pemberian target kerja bagi setiap karyawan. b. Terdapat evaluasi oleh pimpinan atas setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan. c. Terdapat aturan yang mengatur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sumber : David McClelland (Robbins, 2001:173) dan Subkhi dan Jauhar (2013:23) data yang diolah tahun 2017

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan pengukuran menggunakan teknik pengukuran *rating scale*. Sugiyono (2010:97) teknik pengukuran *rating scale* adalah teknik mengubah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Didalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Korelasi Product Moment

Dalam Korelasi *Product Moment*, data akan dianalisis dengan mencari korelasi antara data X dan data Y dengan menggunakan statistic.

Rumus yang digunakan adalah:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

$x$  = Gaya Kepemimpinan

$\sum x$  = Jumlah Total Skor Gaya Kepemimpinan

$\sum x^2$  = Kuadrat dari Jumlah Total Skor Gaya Kepemimpinan

$y$  = Kinerja Pegawai

$\sum y$  = Jumlah Total Skor Kinerja Pegawai

$\sum y^2$  = Kuadrat Dari Jumlah Total Skor Kinerja Pegawai

$\sum xy$  = Jumlah Total Skor Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

$\sum xy^2$  = Kuadrat Dari Jumlah Total Skor Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

$n$  = Jumlah Sampel.

Korelasi person product moment dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Apabila nilai  $r = -1$  yang artinya korelasinya negative sempurna,  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi dari  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat.

### 2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun regresi linier sederhana bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$Y$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

$a$  = Konstanta

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik dan bila  $b (-)$  maka terjadi penurunan

$X$  = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Nilai  $a$  dan  $b$  dapat dicari sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n} \quad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah dilihat dari perhitungan KP (nilai koefisien determinan) diatas maka selanjutnya dilakukan pengujian yang disebut dengan uji signifikan, yang berfungsi untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu tidak ada pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) uji signifikansi ini dilakukan dengan mengetahui t hitung dan t tabel dengan kaedah pengujian sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk itu harus diketahui nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$t_{hitung}$  = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelatif

n = jumlah sampel

#### IV. Hasil Kajian

**Tabel 2**  
Tanggapan Responden Tentang Motivasi

No Responden	Indikator 1			Indikator 2			Indikator 3			Total Skor
	Sub 1	Sub 2	Sub 3	Sub 1	Sub 2	Sub 3	Sub 1	Sub 2	Sub 3	
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
26	3	2	3	3	2	3	3	2	3	24
27	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25

28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
31	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24
32	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
33	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
41	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25
42	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	3	2	3	1	2	3	2	3	3	22
45	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
47	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
48	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
49	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
50	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
54	3	3	3	3	1	2	3	2	3	23
55	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
56	2	3	2	2	2	3	3	3	3	23
57	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24
58	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
59	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
60	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
61	3	3	3	1	2	2	3	3	3	23
62	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25
65	2	2	3	2	3	3	3	3	3	24
66	2	3	3	3	3	3	2	2	2	23
67	2	3	3	3	1	2	3	2	3	22
68	3	2	3	2	2	2	3	3	3	23
69	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
70	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
73	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20

74	3	2	3	2	1	2	3	3	3	22
75	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
76	3	2	3	2	2	3	3	3	3	24
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
78	2	2	3	2	3	2	2	3	3	22
79	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24
80	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
81	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
82	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25
83	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
84	2	3	3	2	2	3	3	3	3	24
85	3	2	3	1	2	2	3	3	3	22
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
87	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
88	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24
89	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25
90	2	2	3	3	2	2	3	3	3	23
91	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25
92	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25
93	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24
94	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
95	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
96	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
98	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
100	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
<b>Jumlah</b>	281	267	290	263	261	275	293	291	296	<b>2517</b>
<b>Total</b>	<b>838</b>			<b>799</b>			<b>880</b>			

Kategori : Baik : 3  
 Cukup Baik : 2  
 Tidak Baik : 1

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Tentang Efektifitas Kerja**

No Responden	Indikator 1			Indikator 2			Indikator 3			Indikator 4			Indikator 5			Indikator 6			Total Skor
1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	36
2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	44
3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	42
4	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
5	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	44
6	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	43
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	44
8	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	42

9	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	44
10	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	42
11	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	41
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	40
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
16	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	42
17	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	41
18	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	43
19	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	42
20	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	40
21	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	41
22	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	40
23	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	44
24	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
25	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	44
26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	42
27	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	33
28	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
29	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	42
30	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45
31	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
32	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
36	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	41
37	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	40
38	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	40
39	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	42
40	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	41
41	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	41
42	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	33
43	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	41
44	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	42
45	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	45
49	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	42
50	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	45
51	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	42
52	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	45
53	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	41
54	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	41
55	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	42
56	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	33
57	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	36
58	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	44
59	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	42



60	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45
61	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
62	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
63	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	45
67	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	37
68	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	33
69	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	42
70	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	38
71	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	30
72	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	45
73	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	42
74	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	41
75	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	41
76	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	33
77	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
78	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	39
79	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	41
80	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	38
81	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	33
82	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	35
83	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	33
84	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	40
85	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	37
86	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	36
87	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	40
88	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	41
89	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	42
90	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	33
91	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	36
94	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	40
95	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	41
96	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	41
97	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	45
98	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
99	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
100	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	41
<b>Jumlah</b>	240	234	226	235	236	229	200	204	207	245	248	245	181	195	204	249	249	248	<b>4075</b>
<b>Total</b>	<b>700</b>			<b>700</b>			<b>611</b>			<b>738</b>			<b>580</b>			<b>746</b>			

**Keterangan :**  
Meningkat : 3  
Cukup Meningkatkan : 2  
Tidak Meningkatkan : 1

**Tabel 4**  
**Menghitung Koefisien Korelasi Pearson Product Moment**

No.resp	X	y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>	Xy
1	25	36	625	1.296	900
2	25	44	625	1.936	1100
3	24	42	576	1.764	1008
4	27	45	729	2.025	1215
5	26	44	676	1.936	1144
6	27	43	729	1.849	1161
7	25	44	625	1.936	1100
8	27	42	729	1.764	1134
9	27	44	729	1.936	1188
10	27	42	729	1.764	1134
11	25	41	625	1.681	1025
12	27	40	729	1.600	1080
13	25	45	625	2.025	1125
14	27	43	729	1.849	1161
15	27	45	729	2.025	1215
16	24	42	576	1.764	1008
17	27	41	729	1.681	1107
18	27	43	729	1.849	1161
19	27	42	729	1.764	1134
20	26	40	676	1.600	1040
21	26	41	676	1.681	1066
22	27	40	729	1.600	1080
23	24	44	576	1.936	1056
24	27	45	729	2.025	1215
25	25	44	625	1.936	1100
26	24	42	576	1.764	1008
27	25	33	625	1.089	825
28	27	43	729	1.849	1161
29	27	42	729	1.764	1134
30	27	45	729	2.025	1215
31	24	45	576	2.025	1080
32	25	44	625	1.936	1100
33	24	42	576	1.764	1008
34	26	41	676	1.681	1066
35	26	44	676	1.936	1144
36	26	41	676	1.681	1066
37	26	40	676	1.600	1040
38	27	40	729	1.600	1080
39	25	42	625	1.764	1050

40	26	41	676	1.681	1066
41	25	41	625	1.681	1025
42	25	33	625	1.089	825
43	27	41	729	1.681	1107
44	22	42	484	1.764	924
45	24	45	576	2.025	1080
46	25	42	625	1.764	1050
47	25	45	625	2.025	1125
48	25	45	625	2.025	1125
49	25	42	625	1.764	1050
50	24	45	576	2.025	1080
51	26	42	676	1.764	1092
52	27	45	729	2.025	1215
53	27	41	729	1.681	1107
54	23	41	529	1.681	943
55	25	42	625	1.764	1050
56	23	33	529	1.089	759
57	24	36	576	1.296	864
58	25	44	625	1.936	1100
59	24	42	576	1.764	1008
60	26	45	676	2.025	1170
61	23	38	529	1.444	874
62	25	37	625	1.369	925
63	27	45	729	2.025	1215
64	25	38	625	1.444	950
65	24	35	576	1.225	840
66	23	36	529	1.296	828
67	22	37	484	1.369	814
68	23	33	529	1.089	759
69	25	42	625	1.764	1050
70	26	38	676	1.444	988
71	26	30	676	900	780
72	27	45	729	2.025	1215
73	20	42	400	1.764	840
74	22	41	484	1.681	902
75	25	41	625	1.681	1025
76	24	33	576	1.089	792
77	27	45	729	2.025	1215
78	22	39	484	1.521	858
79	24	41	576	1.681	984
80	25	38	625	1.444	950
81	25	33	625	1.089	825
82	25	35	625	1.225	875

83	25	33	625	1.089	825
84	24	40	576	1.600	960
85	22	37	484	1.369	814
86	27	36	729	1.296	972
87	25	40	625	1.600	1000
88	24	41	576	1.681	984
89	25	42	625	1.764	1050
90	23	33	529	1.089	759
91	25	36	625	1.296	900
92	25	44	625	1.936	1100
93	24	42	576	1.764	1008
94	25	40	625	1.600	1000
95	26	41	676	1.681	1066
96	25	41	625	1.681	1025
97	27	45	729	2.025	1215
98	25	41	625	1.681	1025
99	27	41	729	1.681	1107
100	25	41	625	1.681	1025
$\Sigma$	<b>2.517</b>	<b>4.075</b>	<b>63.577</b>	<b>167.357</b>	<b>102.738</b>

#### a. Korelasi Product moment

Berdasarkan korelasi pearson product moment dan hasil angket yang sudah di isi responden maka diketahui:

$$n = 100$$

$$\Sigma x = 2517$$

$$\Sigma y = 4075$$

$$\Sigma x^2 = 63577$$

$$\Sigma y^2 = 167357$$

$$\Sigma xy = 102738$$

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r = \frac{100(102738) - (2517)(4075)}{\sqrt{\{100(63577) - (2517)^2\} \cdot \{100(167357) - (4075)^2\}}}$$

$$r = \frac{10273800 - 10256775}{\sqrt{\{(6357700) - (635289)\} \cdot \{(16735700) - (16606625)\}}}$$

$$r = \frac{17025}{\sqrt{(22411) \cdot (129075)}}$$

$$r = \frac{17025}{53783}$$

$$r = 0,31$$

Berdasarkan perhitungan korelasi product moment diketahui bahwa untuk sampel 100 orang dengan taraf kesalahan 5%, maka harga tabel sebesar 0,165 dengan ketentuan bila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima. Menurut pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi,  $r_{hitung}$  berada pada interval koefisien 0,20-0,399 sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah rendah.

#### b. Regresi Linier Sederhana

Hasil estimasi analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh pemberian motivasi (X) terhadap efektivitas kerja (Y).

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma X)^2} \quad a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

**a). Menghitung rumus b**

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{100(102738) - (2517)(4075)}{100(6357)^2 - (2517)^2}$$

$$= \frac{10273800 - 10256775}{6357700 - 635289}$$

$$= \frac{17025}{22411} = 0,760$$

**b) Menghitung rumus a**

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{4075(6357) - (2517)(102738)}{100(6357)^2 - (2517)^2}$$

$$= \frac{259076275 - 258591546}{6357700 - 635289}$$

$$= \frac{484729}{22411} = 21,629$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,629 + 0,760x$$

**a. Konstanta (a)**

Pada persamaan diatas nilai konstanta diperoleh sebesar 21,629 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada ketiga variabel pemberian motivasi sama dengan nol maka tingkat efektivitas kerja akan sebesar 21,629.

**b. Koefisien Regresi efektivitas kerja (b)**

Koefisien regresi efektivitas kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,760 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel pemberian motivasi meningkat maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,760 dan sebaliknya apabila skor variabel pemberian motivasi turun maka efektivitas kerja akan turun sebesar 0,760.

**c. Uji Hipotesis**

Uji t statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengenai pengaruh variabel pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja.

$H_a$  : Ada pengaruh signifikan antara variabel pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja.

Tabel V.12

Hasil Estimasi Regresi Linier Sederhana

Variabel Independen	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	P	Keputusan
Konstanta	21,629	3,714	0,000	-
Pemberian Motivasi	0,760	3,289	0,001	$H_0$ ditolak
Variabel dependen: Efektivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil olahan data penelitian tahun 2017

Berdasarkan tabel V.12, uji signifikansi pengaruh pemberian motivasi terhadap efektivitas kerja, dengan t statistik diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,760 dan probabilitas  $t_{hitung}$  (p) sebesar 0,001 karena  $t_{hitung}$  (p) < 0,05 (0,001 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan uji statistik diatas hipotesis yang penulis turunkan pada penelitian ini yang berbunyi jika pemberian motivasi baik maka efektivitas kerja meningkat diterima dalam penelitian penulis.

**V. Kesimpulan**

Pemberian Motivasi Pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai dilihat dari tiga indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat secara keseluruhan dapat dikategorikan baik. Terbukti dari penelitian 100 responden diperoleh total skor 2517 dengan persentase 93,22%. Dan Efektivitas Kerja Pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai dari indikator yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan tekanan secara keseluruhan dapat dikategorikan efektif. Terbukti dari penelitian 100 responden diperoleh skor 4075 dengan persentase 75,46%. Dan berdasarkan hasil penelitian analisis *product moment* yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan dengan jumlah 100 responden dan dengan taraf kesalahan 5% tingkat hubungan yang terjadi antara variabel pemberian motivasi dengan variabel efektivitas kerja adalah rendah. Untuk analisis regresi linier sederhana, koefisien regresi pemberian motivasi pada persamaan ini diperoleh sebesar 0,760 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel pemberian motivasi meningkat maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,760 dan sebaliknya apabila skor variabel pemberian motivasi turun maka efektivitas kerja akan turun sebesar 0,760. Dan uji signifikan pengaruh pemberian motivasi

Manuscript received 19 Desember 2018, revised 19 Desember 2018

Copyright © 2018 Tazkia University College of Islamic Economic. - All rights reserved

terhadap efektivitas kerja, Karena  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji statistik diatas hipotesis yang penulis turunkan pada penelitian ini yang berbunyi jika pemberian motivasi baik maka efektivitas kerja meningkat diterima dalam penelitian penulis. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Disarankan kepada Factory Manager PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai motivasi kerja karyawan lebih komitmen agar realisasinya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan, tanpa membedakan departemen yang dijabat oleh karyawan. Saranyang lain pula kepada Factory Manager PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai melalui unsur pimpinan lebih memberikan kesempatan dalam hal pemberian dispensasi dari segi waktu kepada karyawan yang akan berkeinginan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga karyawan tersebut mampu mewujudkan cita-citanya dalam hal kenaikan jenjang karir di perusahaan agar tercapai tuntutan standar kompetensi perusahaan.

### Daftar Pustaka

1. Hasibuan, Malayu S.P, Drs, Organisasi dan Motivasi Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
2. Indrastuti, Sri & Tanjung, Amries, Rusli, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, UR Pres, Pekanbaru, 2011
3. Kaswan, Manajemen SDM untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
4. Nawawi, Hadari H, Evaluasi dan Manajemen Kinerja dilingkungan Perusahaan dan Industri, Gadjah Mada University Press, Jakarta, 2006
5. Simanjuntak, J Payaman, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005
6. Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009
7. Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 2003

