

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. ORGANIK AGRO SISTEM (OASIS) DI BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Hazairin Habe

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRAK

Pada umumnya sikap, perasaan dan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya akan banyak menentukan pelaksanaan pekerjaan itu. Sehingga faktor semangat kerja akan menentukan kualitas dan hasil dari suatu pekerjaan. Berdasarkan pada uraian tersebut maka penelitian ini mengangkat isu strategis pengaruh motivasi dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan faktor motivasi dan penempatan karyawan di perkirakan merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka peningkatan semangat dan kegairahan karyawan CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung.

Keywords : Motivasi Dan Penempatan Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya setiap tahun anggaran sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan sebagai pioner terdepan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang penempatannya dilakukan setiap awal tahun anggaran.

Sehingga penempatan karyawan harus memperhatikan kemampuan karyawan/karyawan sesuai Job Description dan Job Specification agar karyawan dapat merealisasikan potensinya secara penuh disamping karyawan dapat memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dalam penelitian ini peneliti akan melihat secara lebih dekat tentang kondisi semangat kerja karyawan pada CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung dengan berbagai implikasi yang timbul dan

pemberian motivasi yang telah diberikan dengan gejala-gejala yang ada, yakni : "Apakah pemberian motivasi itu masih kurang, sedang atau cukup atau bahkan sudah berlebihan ?". Dengan demikian judul dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh motivasi dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan Bagaimana pengaruh motivasi dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi pemberian motivasi terhadap para karyawan CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung dan untuk mengetahui penempatan karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan CV.

Organik Agro Sistem di Bandar Lampung.

Berdasarkan pada uraian latar belakang landasan teori maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan semangat kerja karyawan CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Susilo Martoyo (1992 : 3), Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dan melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kekaryawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Pencapaian tujuan manajemen dilakukan melalui tindakan-tindakan Planning, Organizing, Staffing, Leading dan Controlling yang dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen. Fungsi kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam manajemen.

Menurut George R. Terry Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan pelatihan dan pengembangan anggota organisasi.

Ada 2 (dua) fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan

administrasi berbagai kebijaksanaan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi.

2. Untuk membantu para manajer mengelola sumber daya manusia.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhandan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Motivasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- (1) Motif rasional yaitu motif yang berdasarkan pada kenyataan-kenyataan seperti yang ditunjukkan oleh suatu produksian kepada pengonsumsi. Motif ini berkaitan dengan penghematan dalam pembelian, keefisienan dalam penggunaan produksian, kualitas dan ketahanan produksian.
- (2) Motif emosional yaitu motif pembelian yang berkaitan dengan perasaan atau emosi individu misalnya tendensi untuk mencontoh pihak lain, keinginan untuk menyerupai pihak lain, dan perasaan bangga serta prestise.
- (3) Motif *patronage* yaitu motif pembelian diluar motif rasional dan motif emosional, misalnya letak atau lokasi, nama baik dan sebagainya.

Setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang dihadapkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga seharusnya tahu apa yang menjadi sasaran atau

target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Pertanyaan yang muncul adalah sudahkah kita mengukur secara serius kinerja kita baik secara individu maupun secara institusional ?. Secara normatif , suatu organisasi pelayanan publik seharusnya melakukan pengukuran kinerja secara koprehensif dengan menggunakan parameter seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas (Martin & Kettner, 1996), atau ditambah dengan parameter lain seperti *economy, equity, sustainability, relevance, responsiveness accountability dan control*

Pengertian semangat dan kegairahan kerja adalah : Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Alex. S. Nitisemito, 1992. hal 160).

Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Yang berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit akan diperkecil.

Indikator Semangat Dan Kegairahan Kerja Menurut Alex. S. Nitisemito beberapa indikator turunnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana

6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan (Alex Nitisemito, 1992. hal 161).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Buchari Zainun yaitu :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang dibawahnya.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas dan pekerjaannya yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Metode ini merupakan

cara penelitian yang dilaksanakan dengan objek berdasarkan data dan fakta yang ada. Metode ini dipakai untuk menentukan penafsiran data berdasarkan kenyataan yang ada.

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Motivasi (X_1) dan Penempatan (X_2)
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat kerja (Y)

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, teknik yang dipergunakan adalah : Observasi, Interview, Dokumentasi dan Quesioner, data yang diperoleh lalu di analisis dengan :

1. Analisis Kualitatif yaitu analisis yang mempergunakan penjelasan-penjelasan dengan cara membandingkan. antara teori dengan yang ada di lapangan.
2. Analisis Kuantitatif yaitu Data yang didapat dari berbagai variabel independen maupun dependent, yaitu data dari motivasi, penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang semuanya merupakan data kuantitatif. Dimana perhitungan statistik yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis ini dilakukan dengan analisis tabel skala liker yaitu dengan membuat distribusi frekuensi hasil penelitian ke dalam tabel kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pertanyaan yang

diajukan tentang motivasi kerja dan penempatan karyawan dengan semangat kerja karyawan CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Pertanyaan tentang motivasi kerja memiliki empat indikator yang digunakan yaitu : (a) Penghasilan, (b) Penghargaan, (c) Pengembangan Karier dan (d) Bimbingan. Berikut akan diuraikan hasil jawaban responden per indikator yang digunakan.

Pertanyaan tentang penempatan karyawan memiliki empat indikator yang digunakan yaitu : (a) Kualifikasi Karyawan, (b) Persyaratan jabatan/tempat, (c) Kemampuan dan keahlian dan (d) Masa kerja. Berikut akan diuraikan hasil jawaban responden per indikator yang digunakan.

Pertanyaan tentang semangat kerja memiliki empat indikator yang digunakan yaitu : (a) Tingkat Aktivitas Keaktifan, (b) Kesenangan Bekerja, (c) Penyelesaian Pekerjaan dan (d) Dedikasi. Berikut akan diuraikan hasil jawaban responden per indikator yang digunakan.

Untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan semangat kerja, antara penempatan karyawan dengan semangat kerja serta motivasi kerja dan penempatan karyawan dengan semangat kerja, maka terlebih dahulu akan dikemukakan bentuk hubungan antara semangat kerja (Y) dengan motivasi kerja (X_1) dan penempatan karyawan (X_2).

Dari hasil analisis kualitatif tersebut maka selanjutnya akan dibahas secara kuantitatif yaitu membahas hubungan variabel (X_1) dan Variabel (X_2) dengan Variabel (Y)

menggunakan analisis regresi linier berganda (multipel) dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 13.0 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel Deskripsi Statistik

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat kerja	48,5333	2,87282	60
Motivasi	48,2333	4,04369	60
Penempatan Pegawai	45,8667	3,25975	60

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Rata-rata skor semangat kerja dari 60 orang karyawan adalah 48,5333 dengan standar deviasi adalah 2,87282.
- Rata-rata skor penempatan karyawan dari 60 orang karyawan adalah 45,8667 dengan standar deviasi 3,25975.
- Rata-rata skor motivasi kerja dari 60 orang karyawan adalah 48,2333 dengan standar deviasi 4,04369.

Tabel Correlations semangat kerja (Y) dengan motivasi kerja (X₁) dan Penempatan karyawan (X₂)

	Semangat kerja	Motivasi	Penempatan Pegawai
Pearson Correlation	Semangat kerja 1,000	Motivasi ,781	Penempatan Pegawai ,867
Sig. (1-tailed)	Semangat kerja ,000	Motivasi ,000	Penempatan Pegawai ,000
N	Semangat kerja 60	Motivasi 60	Penempatan Pegawai 60

- Besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan semangat kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,781, hubungan penempatan karyawan dengan semangat kerja adalah 0,867. secara

teoritis, karena korelasi antara penempatan karyawan dengan semangat kerja lebih besar, maka variabel penempatan karyawan lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibanding dengan variabel lain.

- Terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dengan penempatan karyawan, yaitu 0,683 hal ini menandakan adanya multikolinieritas atau korelasi diantara variabel bebas.
- Tingkat signifikansi atau sig. (1-tailed) korelasi dua sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000. karena probabilitas jauh dibawah 0,05, maka korelasi di antara variabel sangat nyata

Tabel Coefficients Motivasi kerja dan Penempatan karyawan Terhadap Semangat kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11,105	2,338		4,750	,000
	Motivasi	,252	,055	,364	4,602	,000
	Penempatan Pegawai	,551	,058	,625	8,123	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

- Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan persamaan regresi multipel adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,105 + 0,252 X_1 + 0,551 X_2$$
 Dimana :
 Y = Semangat kerja
 X₁ = motivasi kerja
 X₂ = penempatan karyawan
- Konstanta sebesar 11,105 menyatakan jika tidak ada motivasi kerja dan penempatan karyawan maka semangat kerja karyawan CV. Organik Agro

Sistem di Bandar Lampung akan tetap.

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,252 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 nilai (point) skor motivasi kerja akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,252.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,551 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai (point) skor penempatan karyawan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,551.

Untuk menguji signifikansi kons-tanta dan variabel dependent (motivasi kerja dan penempatan karyawan). Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Pengambilan Keputusan :

Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka H_0 diterima.

Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka H_0 ditolak.

- Statistik t hitung : dari tabel diatas terlihat bahwa t hitung adalah 4,750.
- Statistik table : Tingkat signifikan (α) = 5%
df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau 60 - 2 = 58
uji dilakukan dua sisi, di dapat 2,000

Keputusan :

Karena statistik hitung > statistik tabel (3,165 > 2,000), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan CV.

Organik Agro Sistem di Bandar Lampung

Berdasarkan probabilitas.

- Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 diterima
- Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 ditolak

Keputusan :

- Terlihat bahwa pada kolom diatas sg/significance adalah 0,000, atau probabilitas dibawah 0,05, maka H_0 ditolak, atau koefisien regresi signifikan, atau motivasi kerja dan penempatan karyawan benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat dirumuskan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan data hasil perhitungan variabel motivasi kerja karyawan melalui distribusi frekuensi diperoleh suatu kenyataan bahwa motivasi kerja karyawan pada CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung dalam katagori baik.
2. Berdasarkan data hasil perhitungan variabel penempatan karyawan melalui distribusi frekuensi diperoleh suatu kenyataan bahwa penempatan karyawan pada CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung dalam katagori baik.
3. Berdasarkan data hasil perhitungan variabel semangat kerja melalui distribusi frekuensi diperoleh suatu kenyataan bahwa semangat kerja pada CV. Organik Agro Sistem di Bandar

Lampung dalam katagori baik. Karena rata-rata nilai skor (4,1) berada pada interval (3.666 - 5.000).

4. Besarnya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan semangat kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,781, hubungan penempatan karyawan dengan semangat kerja adalah 0,867. secara teoritis, karena korelasi antara penempatan karyawan dengan semangat kerja lebih besar, maka variabel penempatan karyawan lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibanding dengan variabel lain.
5. Karena statistik hitung > statistik tabel (3,165 > 2,000), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap semangat kerja pada CV. Organik Agro Sistem di Bandar Lampung.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sajikan yaitu :

1. pimpinan hendaknya member motivasi karyawan melalui pemberian perbaikan penghasilan, penghargaan, pengembangan karier dan bimbingan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja dan tuntutan tugas dapat ditingkatkan sehingga semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat meningkat.
2. Hendaknya para karyawan di lingkungan perusahaan dalam mengemban tugas yang

semakin berat dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat di era reformasi agar semangat bekerjanya yaitu tingkat keaktifan, kesenangan kerja, penyelesaian pekerjaan dan dedikasi dapat semakin ditingkatkan.

3. Mengingat besarnya pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan cukup besar terhadap semangat kerja maka tindakan yang relevan adalah meningkatkan motivasi kerja dan penempatan karyawan sesuai dengan masa kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemem Personalia*, Ghalia Indonesia, 1999.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. PT. Aksara. Jakarta. 1998.
- H. Nainggolan. *Tata Administrasi Karyawan*. Djambatan. Jakarta. 1989.
- Hasibuan, M Melayu SP. *Manajemen Pengertian dan Masalah*. PT. Gunung Agung. Jakarta. 1988.
- Kortono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung. 1990.
- Koentaraningrat. *Metode Penelitian Masyarakat*. Gramedia. Jakarta. 1983.
- Manulang. M. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung. 1989.