

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MHS SEMARANG 2020

Hawinda Dwi Pamungkas¹, Fidyah Yuli Ernawati², zulkifli³
^{1,2,,3}STIE Semarang

Jl. Menoreh Utara Raya No. 11 Sampangan Semarang

e-mail: ¹Hawidadwip@gmail.com, ²fidyah@stiesemarang.ac.id, ³zul.pining@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam bagian terpenting untuk dapat menunjang keberlangsungan kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang keberlangsungan kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT MHS Semarang.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pelanggan pasta gigi pepsodent pada PT MHS Semarang 30 karyawan. Sehingga didapatkan Sample berjumlah 30 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independent (X) terdiri dari Motivasi, lingkungan kerja karyawan dan variabel dependen (Y) yaitu efektivitas kerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode analisis yaitu Uji asumsi klasik, Uji regresi linier berganda, dan Uji Hipotesis

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan signifikan sebesar $0.008 < 0.05$. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar $0.014 < 0.05$. sehingga perhitungan statistik menunjukkan secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Bagi pihak PT MHS Semarang diharapkan meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja. Untuk lingkungan kerja pada PT MHS Semarang hendaknya lebih ditingkatkan, baik yang berwujud (menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja). Keadaan gudang yang lebih kondusif dan nyaman serta kebersihan gudang dan kantor hendaknya lebih diperhatikan.

Kata kunci: *Motivasi, lingkungan kerja, efektivitas kerja*

Abstract

Abstract In the Every company has various kinds of the most important parts to be able to support the sustainability of company activities and help in achieving company goals. Human resources are one of the various important parts to support the sustainability of company activities and assist in achieving company goals.

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on the work effectiveness of employees at PT MHS Semarang.

The population in this study were all pepsodent toothpaste customers at PT MHS Semarang with 30 employees. So that the sample obtained is 30 respondents. The variable in this study is the independent variable (X) consisting of motivation, employee work environment and the dependent variable (Y), namely employee work effectiveness. The data collection method was done by distributing questionnaires. The analysis method is the classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test

The results showed that the motivation variable had a significant effect on employee work effectiveness with a significant amount of $0.008 < 0.05$. The work environment has a significant effect on the effectiveness of employees' work by $0.014 < 0.05$. So that statistical calculations show partially the motivation and work environment variables have a positive and significant effect on employee work effectiveness.

It is hoped that PT MHS Semarang will increase motivation and work environment. For the work environment at PT MHS Semarang, it should be further improved, both tangible

(maintaining cleanliness and safety of the work environment). The condition of the warehouse is more conducive and comfortable and the cleanliness of the warehouse and office should be given more attention.

Keywords: *Motivasi, lingkungan kerja, efektivitas kerja*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam bagian terpenting untuk dapat menunjang keberlangsungan kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting untuk dapat menunjang keberlangsungan kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Manusia adalah komponen terpenting penggerak perusahaan. Manusia yang merumuskan strategi dalam perusahaan, manusia yang melakukan proses produksi, manusia yang melayani konsumen, dan pada akhirnya manusia adalah faktor utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakan dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai.

PT MARKSINDO HIDUP SEJAHTERA merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia barang atau distributor khususnya *Aluminium Composite Panel (ACP)* dan *SEALANT SEVEN MARKS*. PT MHS memiliki dua gudang, gudang aktif dan gudang pasif. Kedua gudang tersebut memiliki fungsi yang sama yaitu untuk menyimpan barang baik *ACP* maupun *SEALANT*. PT MHS juga sebagai distributor penyedia barang yang meliputi kawasan JATENG, serta memiliki anak cabang di DIY YOGYAKARTA. Sumber daya manusia di PT MHS masih perlu pemantauan untuk tercapai efektivitas kerja, sebagian karyawan PT MHS belum bekerja sesuai dengan jobdesknya. Sehingga masih belum mencapai efektivitas kerja, kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan jobdesk memungkinkan akan ada permasalahan baru dalam suatu perusahaan. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pun akan mundur tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Sedangkan perusahaan harus mencapai tujuan tepat dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga efektivitas kerja karyawan pada PT MHS Semarang perlu diperbaiki untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Efektivitas kerja yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serah biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut Siagia 1996 (dalam penelitian Mohd anugrah fitrie 2017). Secara umum efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang ada. Menurut teori O'REILLY, 2003 (<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- Waktu: ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- Tugas: bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.
- Produktivitas: seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
- Motivasi: pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

- Evaluasi kerja: pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik dan benar.
- Pengawasan: dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat diperkecil terantau kesalahan dalam melaksanakan tugas.
- Lingkungan kerja: lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
- Perlengkapan dan fasilitas: suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan teori O'REILLY terbukti bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut merupakan dasar agar sumber daya manusia dikelola dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Pertama yaitu motivasi, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan 2007 (dalam penelitian Ni Luh Bakti 2013). Pendapat ini didukung oleh Kiruja 2013 (dalam penelitian Bayu Dwilaksono 2017) yang menyatakan motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Didalam PT MHS motivasi sudah bagus, hanya saja motivasi tersebut belum efektif, sehingga belum semua karyawan merasakan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Perlu adanya peningkatan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, peningkatan motivasi bisa berupa dengan diadakannya acara family gathering rutin setiap tahunnya. Selain family gathering bisa berupa pengajian bersama setiap bulannya, sehingga membangkitkan kerohanian para karyawan supaya bekerja dengan sepenuh hati dan secara maksimal guna tercapainya tujuan perusahaan.

Yang kedua yaitu lingkungan kerja, menurut Nitisemito dalam Yahyo (2013, dalam skripsi Nurul 2014) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibeban kepadanya. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan, menurut Lebiebici (2012, dalam penelitian Bayu Dwilaksono 2017). Di PT MHS lingkungan kerja yang tercipta sudah baik, namun perlu pemantauan. Gudang yang terdapat di PT MHS masih belum menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, gangguan dari gudang bisa berupa suara sound sistem yang keras membuat kebisingan suara. Konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan sangat diperlukan. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik maka perlu adanya pemantauan yang ketat supaya efektivitas kerja tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi dan lingkungan kerja perlu diterapkan pada PT MHS Semarang untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada hasil kerja yang ditimbulkan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MHS SEMARANG"

Rumusan masalah sebagai berikut : Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT MHS SEMARANG?, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas karyawan pada PT MHS SEMARANG ?

2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengertian efektivitas kerja menurut Susanto (2004 dalam skripsi Faizurah 2014) Efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalam informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan

format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

Sedangkan menurut Sedangkan menurut Amsyah (2003 dalam skripsi Faizurah 2014), efektivitas kerja didefinisikan sebagai berikut: “Efektifitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”. Menurut teori O'REILLY, 2003 (<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi:

1. Waktu: ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Tugas: bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.
3. Produktivitas: seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
4. Motivasi: pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi Kerja: pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
6. Pengawasan: dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terusterpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
7. Lingkungan Kerja: lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan
8. pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.
9. Perlengkapan dan Fasilitas: suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Bakti (2013) efektivitas kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, serta menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Sedangkan menurut Rina Melani (2016) menunjukkan bahwa efektivitas kerja erat hubungannya dengan lingkungan kerja yang baik, penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Erika Fatimah (2018) pada BANK DKI SYARIAH mendapatkan hasil yaitu efektivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi karyawan.

Menurut Luthas, (2006, dalam jurnal Ni Luh Bakti 2013) motivasi yaitu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang

disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009, dalam penelitian Hanggar Prastowo 2006), berpendapat bahwa "*Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya*". Sedangkan Malthis dan Jackson (2006, dalam penelitian Imam Machfudi 2013), menyatakan motivasi adalah "*keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan*". Selain itu, Wibowo (2010 dalam penelitian Setiyo Wibowo, 2015) mengemukakan bahwa "*Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.*" Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut : daya pendorog, kemauan, kerelaan, membetuk keahlian, ketrampilan, tanggung jawab.

Menurut Ika Rahmatika (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Bogor. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi pula. Pendapat ini didukung juga menurut penelitian oleh Andilo Sinaga (2019) bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi efektivitas kerja pada sebuah perusahaan ataupun organisasi pada Pt PLN (Persero) UP3 di Yogyakarta. Serta menurut penelitian Budi Simamora (2016) bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian dilakukan pada PT Indah Pontjan Laupakan Kabupaten Karo.

H1 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di PT MARKSINDO HIDUP SEJAHTERA Semarang

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006). Menurut Sedarmayati (2001, dalam penelitian Rodi 2013), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu Nitisemito (1982 dalam penelitian Andilo 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Sedarmayati (2009, dalam penelitian Aditya 2016) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang 18 dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992, dalam skripsi Aditya Nur Pratama, 2016) yaitu sebagai berikut:

Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja.

H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di PT MARKSINDO HIDUP SEJAHTERA Semarang

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel yang digunakan objek penelitian adalah karyawan PT MHS Semarang, yaitu sebesar 30 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

N O	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Efektivitas Kerja (Y)	Efektivitas kerja artinya menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	1. Kemampuan menyesuaikan diri. 2. Kepuasan Kerja. 3. Prestasi Kerja.
2	Motivasi (X1)	Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak kepada karyawan untuk mau bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan.	1. Adanya kemauan yang kuat dalam bekerja 2. Memiliki kerelaan atau keikhlasan dalam bekerja 3. Membentuk keahlian 4. Memiliki keterampilan kerja.
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan pekerja.	1. Adanya suasana kerja yang baik. 2. Adanya hubungan dengan rekan kerja. 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yang baik. 4. Adanya fasilitas kerja yang memadai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolaritas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikoleaneritas tidak terjadi multikoleaneritas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

Analisis regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.758	1.795		2.093	.046
	MOTIVASI KERJA	.367	.129	.434	2.855	.008
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.128	.400	2.633	.014

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber: data yang diolah 2020

Hasil persamaan regresi pada tabel 4.11 dapat dinyatakan dalam persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas Kerja} = 3.758 + 0,367 (X1) + 0,338 (X2)$$

Hasil persamaan garis tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Berdasarkan Output diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar (a) = 3.758 menunjukkan jika variable motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilai 0.
- b. Koefisien b1(X1) = 0,367 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) bernilai positif terhadap efektivitas kerja (Y) dan jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka efektivitas kerja akan meningkat 36,7%.
- c. Koefisien b2 (X2) = 0,338 menunjukkan bahwa pengaruh variable lingkungan kerja (X2) bernilai positif terhadap efektivitas kerja (Y) dan jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1% maka efektivitas kerja akan meningkat 33,8 %.

Hasil dari uji t

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,008 artinya $0,008 < 0,05$. Hasil dari t hitung dan t tabel motivasi kerja $p\text{-value} < \alpha$ atau $2,855 > 2,0518$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,014 artinya $0,014 < 0,05$. Hasil dari t hitung dan t tabel motivasi kerja $p\text{-value} < \alpha$ atau $2,633 > 2,0518$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,008, yang artinya $0,008 < 0,05$. Hasil dari t hitung dan t tabel pada saluran distribusi adalah $2,855 > 2,0518$. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan modal utama yang diperlukan dalam perusahaan dan harus dimiliki oleh semua karyawan perusahaan. Sehingga membuat perusahaan akan berkembang dan berjalan dengan baik serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yaitu dorongan yang kuat

bagi karyawan supaya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan harapan suatu perusahaan.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009, dalam penelitian Hanggar Prastowo 2006), berpendapat bahwa "*Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya*". Sedangkan Malthis dan Jackson (2006, dalam penelitian Imam Machfudi 2013), menyatakan motivasi adalah "*keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan*". Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang mendasar dari manusia tersebut untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan hati nuraninya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Luthas, (2006, dalam jurnal Ni Luh Bakti 2013) motivasi yaitu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andilo Sinaga (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan pada PT PLN (Persero) UP 3 Yogyakarta

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,014, yang artinya $0,014 < 0,05$. Hasil t hitung dan t tabel pada saluran distribusi adalah $2,633 > 2,0158$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja baik yang berwujud maupun tidak berwujud, secara langsung dapat mempengaruhi proses kerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006). Menurut Sedarmayati (2001, dalam penelitian Rodi 2013), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu Nitisemito (1982 dalam penelitian Andilo 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Sedarmayati (2009, dalam penelitian Aditya 2016) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang 18 dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. menurut Nurul Rohana (2014) penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pada BMT TARUNA SEJAHTERA Salatiga.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y).
2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

b. Saran

1. Untuk motivasi kerja pada PT MHS Semarang di sarankan agar pimpinan dapat menjadi salah satu motivator bagi bawahannya yaitu dengan cara meningkatkan komunikasi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada bawahannya.

Memberikan apresiasi dalam bentuk kenaikan jabatan dan juga kenaikan gaji kepada para bawahannya, apabila sudah menjalankan tugas yang dibebankan kepada bawahannya dengan baik dan sesuai target perusahaan.

2. Untuk lingkungan kerja pada PT MHS Semarang hendaknya lebih ditingkatkan, baik yang berwujud (menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja). Keadaan gudang yang lebih kondusif dan nyaman serta kebersihan gudang dan kantor hendaknya lebih diperhatikan.
3. Bagi penelitian yang ingin meneliti mengenai efektivitas kerja pada suatu perusahaan, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan metode penelitian yang berbeda dan perusahaan yang berbeda pula guna keberlakuan temuan ini secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Rohana Runu, 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera*. Salatiga: Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam (STAIN).

Sinaga, Andilo, 2019. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Simamora, Budi, 2016. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Rahmatika, Ika, 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BANK BNI SYARIAH Cabang Bogor*. Bogor: UIN SYARIF HIDAYATULLAH.

Ginancar, Akhmad Rodi, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Nugraha, Fatimah Eka, 2018. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BANK DKI SYARIAH*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pratama NurAditya, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT RAZER BROTHERS*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Chrisnanda, Doddy, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MAS SUMBIRI*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Sofiyanto, 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KenYO Food Tech Industry*. Semarang. STIE Semarang.

Choiriyah, Siti, 2020. *Faktor-faktor Prestasi Kerja di PT. Lucky Textile Semarang II*. Semarang. STIE Semarang.

