

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA OFFICE BOY DI RUANG KERJA KANTOR MPR RI DI MASA WABAH COVID

Zahera Mega Utama

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia
zahera.dsn.moestopo.ac.id

Abstract

The title of this research is The Influence of Work Motivation on the Performance of Office Boy employees at the People's Consultative Assembly (MPR RI) office. This study aims: to the performance of Office Boy employees in the office of the People's Consultative Assembly (MPR RI). knowing the effect of work motivation on performance The method used in this research is descriptive method and the type of correlational study. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study, the authors took samples using a non-probability sampling method, which is a method that is not based on a random mechanism in the selection of research samples. The population in this study were Office Boy employees at the People's Consultative Assembly (MPR RI) office, so the number of employees who would be respondents calculated using the Slovin formula amounted to 50 people. The data analysis technique used descriptive analysis and inferential statistical analysis. The conclusion from the results of the analysis that has been carried out, it can be concluded as follows: 1. The regression model in the coefficients table shows that the value of the motivation variable (X) is $X = 000$ is smaller than 005. These results conclude that the regression model has a significant effect on the performance variable (Y). 2. The coefficient value of the recruitment path on performance is 0.628 with a t-value of 9.151. Because the value of tcount is greater than the value of ttable at $dk = 18$ for $\alpha = 0.05$ of 0.158, then H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a direct positive effect of the motivational variable on the performance variable.

Keywords: Motivation, Employee Performance

Abstrak

Judul Penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Office Boy di kantor Majelis Pemusyawaratan Rakyat (MPR RI). Penelitian ini bertujuan: terhadap kinerja Office Boy pada pegawai Office Boy di kantor Majelis Pemusyawaratan Rakyat (MPR RI). mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan jenis studi korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode non probability sampling, yaitu metode yang tidak didasarkan pada mekanisme acak dalam pemilihan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini pegawai Office Boy di kantor Majelis Pemusyawaratan Rakyat (MPR RI), maka jumlah karyawan yang akan dijadikan responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin berjumlah 50 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Kesimpulan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. model regresi pada bagian table coefficients dapat diketahui bahwa nilai dari variable motivasi (X) yaitu $X=000$ lebih kecil dari 005. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja (Y). 2. Nilai koefisien jalur rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0.628 dengan nilai t_{hitung} sebesar 9.151. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 18$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 0.158 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tahun 2021 adalah Tahun yang cukup suram di segala bidang yang ada di

hampir semua negara, karena diketahui bersama bahwa Tahun 2021 adalah Tahun dimana semua negara mengalami kejadian

yang tidak diinginkan semua pihak termasuk Indonesia, Wabah penyakit Covid 19 yang melanda hampir seluruh dunia menyebabkan perubahan di segala bidang termasuk di negara kita Indonesia saat ini. Tidak terlepas dengan kondisi semua bidang, termasuk lembaga MPR RI yang mana tugas dan kewajiban tetap berjalan semestinya dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kondisi wabah covid ini sangat mempengaruhi sikap, perilaku dan kebiasaan dalam menjalankan pekerjaan, karena perilaku menjaga kesehatan, menjaga jarak dan sering cuci Tangan adalah hal yang wajib menjadi tradisi baru.

Office Boy MPR RI adalah bagian dari Sumber daya manusia yang terlibat dalam menjalankan kegiatan di lembaga tersebut, sehingga kondisi wabah covid ini mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja Office Boy dalam menjalankan tugasnya. Untuk menjalankan semua tugas dan wewenang tersebut, Kinerja anggota dewan MPR RI dibantu dengan para beberapa staf dari setiap komisi dan badan badan yang ada di MPR RI, yang diperbantukan oleh Office Boy.

Office Boy MPR RI, adalah staf outsourcing yang dikontrak selama satu periode dalam lima Tahun kerja yang direkrut langsung oleh Sekretariat Jendral MPR RI yang mempunyai berbagai disiplin ilmu dan minimal berpendidikan SMA dengan berbagai kriteria yang wajib dipenuhi saat ikut tes dan proper tes kompetensi sebagai Office Boy MPR RI. Permasalahan dalam manajemen pengelolaan Office Boy MPR RI anggota di MPR RI, karena dari kondisi status Office Boy MPR RI disini berkedudukan sebagai Office Boy MPR RI yang dikontrak yang akan diperpanjang secara berkelanjutan dengan adanya persetujuan dari anggota MPR RI itu sendiri. Sehingga faktor penilaian dan kinerja pada tidaklah

menjadi suatu yang penting dan menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan perpanjangan atau pun pemberhentian. Dikarenakan dalam Perekrutan Office Boy MPR RI adalah hak prerogatif anggota itu sendiri dengan adanya dasar-dasar ketentuan resmi dari Sekretariat Jendral MPR RI.

Dengan adanya status Office Boy MPR RI yang dikontrak selama 1 Tahun dan akan diperpanjang setiap tahunnya oleh yang bersangkutan, tentu akan sangat berpengaruh dengan kondisi Office Boy MPR RI itu sendiri, apakah dengan kondisi status kontrak ini akan mempengaruhi tingkat motivasi dalam hal kesejahteraan dan kepastian masa kerja. Perlu juga dianalisis bagaimana Motivasi kerja para Office Boy MPR RI ini terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Beberapa faktor yang memberikan kontribusi dalam kinerja dari Office Boy MPR RI yaitu faktor lingkungan dan faktor individu. Menurut Barley et al. kinerja dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimiliki individu, usaha, kerja dan dukungan organisasi. Sedangkan Armstrong dan Baron mengidentifikasi kinerja dalam empat golongan yaitu : Kondisi Individu Faktor kepemimpinan, Faktor system pekerjaan dan Fasilitas yang diberikan oleh organisasi, Faktor situasional meliputi perubahan dan tekanan dari faktor internal dan eksternal.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan jenis studi korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode non probability sampling, yaitu metode yang tidak didasarkan pada mekanisme acak dalam pemilihan sampel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Office Boy (OB) di Kantor MPR RI dengan tahun 2021 berjumlah 100 orang, maka jumlah Office Boy (OB) yang akan dijadikan responden yang dihitung menggunakan random sampling berjumlah 50 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kausal. Alasan memilih metode survei karena bersifat menerangkan atau menggambarkan fenomena yang sedang dipelajari tentang beberapa variabel yang mempengaruhi dalam suatu diagram jalur (path). Dengan demikian, teknik yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis). Dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja merupakan aspek psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan mempertahankan aktivitas tersebut. motivasi kerja Office Boy MPR RI, berhubungan dengan dorongan Office Boy MPR RI untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada motivasi yang baik.

Teori tentang motivasi selanjutnya dijelaskan oleh Sudarwan Danim melalui teori Pengharapan tentang motivasi dibangun atas pendekatan kognitif. Ada tiga konsep esensial yang mendasari motivasi manusia, yaitu pengharapan, nilai dan penghargaan. Melalui teori Pengharapan menerangkan bahwa manusia dalam pekerjaannya biasanya mempunyai beberapa alternatif-alternatif untuk dipilih. Dan dia harus memilih satu diantara alternatif-alternatif tersebut berdasarkan pengharapannya. Dengan perkataan lain, alternatif yang dipilih

(exogenous variable), dan variabel yang dipengaruhi disebut dengan variabel endogen (endogenous variable). Terdapat dua variabel yang dipelajari dalam penelitian ini yaitu variabel X1 (motivasi kerja), variabel X2 (Kinerja). Konstelasi jalur pengaruh antar variabel penelitian sebagai berikut :

$$X \rightarrow Y$$

Gambar 3.1. Konstelasi jalur pengaruh antar variabel penelitian

Keterangan:

X = Motivasi Kerja Office Boy

Y = Kinerja Office Boy MPR RI

P = Koefisien Jalur (path coefficient)

e = Error atau variabel lainnya.

haruslah alternatif yang memberi imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai bersangkutan.

Nilai sendiri adalah tingkatan kesenangan atau kesukaan yang ada di dalam diri individu untuk mendapatkan sejumlah keuntungan. Nilai yang dimaksud di sini seperti insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kondisi kerja yang baik, Kesempatan untuk meningkatkan karier, dan lain-lain. Karena itu nilai juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang mereka harapkan dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan penghargaan adalah kepercayaan bahwa perilaku yang ditampilkan oleh individu adalah esensial dalam kerangka pemerolehan keuntungan atau kepuasan atas nilai itu. Menurut Porter dan Miles yang dikutip Sudarwan Danim yang merupakan pengembangan teori pengharapan, mengemukakan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yaitu:

- a. Sifat-sifat individual pekerja, antara lain meliputi kepentingansetiap individu, sikap, kebutuhan, atau harapan yang berbeda dari setiap individu.
- b. Sifat-sifat pekerjaan, antara lain mencakup tugas-tugas yang harus dilaksanakan, Tanggung jawab yang diemban dan kepuasan yang muncul
- c. Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan. Pola interaksi antar karyawan sangat mempengaruhi aktivitasnya bekerja. Dia dapat dimotivator oleh rekan kerja. Penghargaan atasan dan manfaat organisasi menentukan motivasi bekerja seseorang.

Salah satu persyaratan yang sangat penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel terkait dan berhubungan satu

dengan yang lainnya. Hubungan yang telah dibuktikan di atas belum menyimpulkan terjadinya suatu hubungan kausal antara variabel tersebut. Dari data lapangan yang telah diolah dan melalui berbagai uji yang dipersyaratkan, maka tahapan selanjutnya dalam pengujian model kausalitas adalah melakukan analisis jalur (*path analysis*).

Dalam rangka untuk memperoleh nilai parameter koefisien pengaruh dari masing-masing jalur yang terdapat pada model, ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung koefisien jalur di antara variabel dan mensubsidasikannya ke dalam persamaan rekursif.
2. Mencari persamaan rekursif masing-masing sub struktur model.

Tabel 1. Uji Koefisien jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.386	6.302		2.283	.027
Motivasi	1.053	.189	.628	5.587	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada table diatas model regresi pada bagian table coefficients dapat diketahui bahwa nilai dari variable motivasi (X) yaitu X=000 lebih kecil dari 005. Hasil

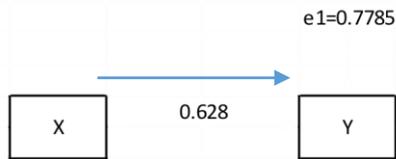
ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja (Y).

Tabel 7. R square

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.381		8.28466

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Besarnya nilai R-Square yang terdapat pada table di atas sebesar 0.394, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 39,4 %. Sementara itu,:



Gambar 4.1 Model Struktur

Setelah perhitungan koefisien jalur dilakukan melalui analisis model struktural kausal, untuk menguji hipotesis yang diajukan dan mengukur pengaruh langsung positif antar variabel maka selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan hipotesis.

Pengujian Hipotesis dari variabel kinerja dan motivasi. Maka di dapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja. Hipotesis yang diujikan adalah $H_0: \beta_{41} \leq 0$ dan $H_1: \beta_{41} > 0$, terdapat Nilai koefisien jalur rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0.628 dengan nilai t_{hitung} sebesar 9.151. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0.394} = 0.7785$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut: dari nilai t_{tabel} pada $dk = 18$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 0.158 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan Signifikan Motivasi terhadap Kinerja Office Boy di Kantor MPR RI, artinya, semakin tinggi tingkat motivasi maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja para Tenaga Office Boy ini. Pihak Sekretariat MPR yang bertanggung jawab akan kinerja Office Boy, sebaiknya memberikan formula sistem reward dan penggajian yang sesuai dan mengikuti peraturan yang ada agar para tenaga Office ini memiliki tingkat Kinerja yang baik dan sesuai dengan standart operasional yang berlaku. Pemberian insentif diluar gaji dan fasilitas kesehatan dan bentuk reward yang lain, tentu akan menjadikan para Office ini akan lebih termotivasi dalam bekerja. Memberikan kesempatan kepada para tenaga Office Boy ini hadir pada acara-acara non formal, agar mereka merasa diperhatikan kehadirannya dan merasa menjadi bagian dari keluarga besar pegawai di lingkungan bekerja

2. Model regresi pada bagian table coefficients dapat diketahui bahwa nilai dari variable motivasi (X) yaitu $X=000$ lebih kecil dari 005. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja (Y).
3. Nilai koefisien jalur rekrutmen

terhadap kinerja sebesar 0.628 dengan nilai t_{hitung} sebesar 9.151. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 18$ untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 0.158 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Dessler G. (2013). *Human Resource Management*. 13th Edition. New York: Prentice Hall.
- Dharma A. (2005). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djabatey, Edward Nartey. (2012). *Recruitment and Selection Practices of Organisations: A Case Study of HFC Bank (Gh) Ltd.*
- Fatihudin Didin. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: PT. Zifatama Publisher.
- Gaol JL. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. (2012). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardianto A. (2014). *Manajemen Rekrutmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis R, Jackson J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mondy RW, Martocchio JJ. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 14. Harlow: Pearson Education.
- Nawawi H. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.