

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF DENGAN PANGKAT (PERINGKAT) SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI PT. INDONESIA POWER

RADIQ WAHYU SASMITO HADI

ABSTRACT

From various result of research these days indicate that the most determining effort in increasing productivity is the productive behavior of the workers. Any attempt which excludes the productive behavior of course will not give any contribution both to the company and to the workers.

Correlated to that issue, in order to achieve the required target of the organization, one of the most crucial elements and should be concerned is the matter of human resource, which then formed a concept of Empowerment Human Resources.

The present research covers three analysis, those are: Is there any interaction influence between motivation and rank to the productive behavior of the workers of PT. Indonesia Power

The results of the study conducted are :

- 1. There is an interaction influence between motivation and rank to the productive behavior of the workers of PT. Indonesia Power, which reveals the result of the interaction test through t-test, i.e. t calculate = 2,105, while sig. = 0,043 < 0,05. it means that it can be stated that motivation does influence the productive behavior, in which the rank here is as the moderation variable. As a result the rank (moderation variable) can reinforce or decline individual's motivation to behave productively.*
- 2. Apart of the above result, the present study also reveals that both motivation variable and rank does influence to the productive behavior of the workers of PT. Indonesia Power. It is shown from the result of the F test, in which $F_o = 228,458$ i.e. (sig < 0,05), means that it is correct that motivation and rank does influence the productive behavior of the workers of PT. Indonesia Power since the influence of motivation and rank is significant, shown by the coefficient multiple correlation (adjusted R^2) = 0,970 shows that the motivation and rank both have an effect of 94,70% to an individual's productive behavior, while the remain of 5,30% shows the value of the other free variable which is not covered in the present study.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dari berbagai hasil penelitian dewasa ini menunjukkan bahwa yang paling menentukan dari upaya peningkatan produktivitas adalah munculnya perilaku produktif dari karyawan. Rekayasa dalam bentuk apapun apabila tidak menghasilkan perilaku produktif, tentunya tidak akan memberikan kontribusi apapun terhadap perusahaan dan terhadap pekerja. Menurut Litwin dan Stringer (dalam Gibson, dkk, 1987) menyatakan bahwa munculnya perilaku seseorang (termasuk perilaku produktif) ditentukan oleh 2 (dua) sebab. Sebab itu adalah individu dan lingkungan. Dengan perkataan lain perilaku itu fungsi dari orang (P) dan situasi (S), dengan bahasa matematis $b = f(P,S)$.

Performance kerja seseorang (P) merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi (M) dengan ability (kecakapan=K), sehingga model matematisnya adalah $P=f(M \times K)$. Alasan dari hubungan perkalian ini adalah jika seseorang rendah pada salah satu komponennya, maka prestasi kerjanya pasti akan rendah pula. Dengan kata lain apabila prestasi kerja seseorang rendah maka ini merupakan hasil dari motivasi yang rendah, atau kemampuannya rendah, atau hasil kedua komponen yaitu motivasi dan kemampuan yang rendah.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Salah satu upaya untuk menciptakan sikap mental yang baik tidak terlepas dari apa yang dinamakan dengan motivasi.

RUMUSAN MASALAH

Apakah ada pengaruh motivasi terhadap perilaku produktif karyawan dengan pangkat sebagai variabel moderating di PT. Indonesia Power ?

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat atau level posisi seseorang dalam organisasi (seringkali disebut pangkat (peringkat)) merupakan faktor yang menentukan kuat tidaknya perilaku produktif seseorang. Seseorang pada level atau pangkat lebih tinggi cenderung berada pada posisi yang menentukan kehidupan dan arah dari organisasi, sehingga pada individu tersebut terdapat suatu usaha untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dengan cara membuat tindakan yang mengarah pada perilaku yang produktif. Pada posisi yang menentukan arah organisasi tersebut, individu yang bersangkutan akan berusaha sekuat tenaga agar segala perilaku, tindakan, keputusan dan pola pikir yang dikeluarkannya terarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi akan selalu mengedepankan kepentingan organisasi sehingga cara yang dipakai adalah mempertimbangkan ongkos, tenaga, waktu bahkan semua biaya-biaya. (Fendi Suhariadi, 2002)

Sebaliknya, makin rendah posisi seseorang di dalam organisasi makin tidak ada kewajiban yang melekat untuk memikirkan kelangsungan hidup organisasi. Bagi individu-individu tersebut yang terpenting adalah bekerja sebaik-baiknya untuk mendapatkan uang yang dapat menghidupi keluarga (anak dan istri). Tidak ada dalam pikiran mereka untuk selalu mempertimbangkan besarnya biaya yang muncul dari suatu tindakan, besarnya kerugian yang harus ditanggung perusahaan manakala terjadi suatu kejadian akibat tindakan-tindakan tertentu yang diperbuatnya dan masih banyak lagi yang lainnya.

KAJIAN TEORITIS

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan pangkat (peringkat) sebagai variable moderasi

Tingkat atau level posisi seseorang dalam organisasi (seringkali disebut pangkat (peringkat)) merupakan faktor yang menentukan kuat tidaknya perilaku produktif seseorang. Seseorang pada level atau pangkat lebih tinggi cenderung berada pada posisi yang menentukan kehidupan dan arah dari organisasi, sehingga pada individu tersebut terdapat suatu usaha untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dengan cara membuat tindakan yang mengarah pada perilaku yang produktif. Pada posisi yang menentukan arah organisasi tersebut, individu yang bersangkutan akan berusaha sekuat tenaga agar segala perilaku, tindakan, keputusan dan pola pikir yang dikeluarkannya terarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi akan selalu mengedepankan kepentingan organisasi sehingga cara yang dipakai adalah mempertimbangkan ongkos, tenaga, waktu bahkan semua biaya-biaya. (Fendi Suhariadi, 2002)

Uraian di atas dapat diartikan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi (mempunyai motivasi akan kekuasaan), maka ia mempunyai kecenderungan untuk memacu diri, kaya opini, sering melakukan evaluasi, dan suka berpikir, artinya orang yang akan mempunyai motivasi tinggi cenderung berperilaku produktif. Mereka berusaha untuk menjadi pemimpin dalam suatu komunitas, kelompok dan lingkungan. Orang yang berkuasa didukung oleh seperangkat prestasi, mempunyai kecakapan dan keahlian, dan dapat berhubungan baik dengan orang lain. Artinya orang berkuasa itu pasti memiliki prestasi, keahlian dan jaringan komunikasi yang baik.

Sebaliknya, makin rendah posisi seseorang di dalam organisasi makin tidak ada kewajiban yang melekat untuk memikirkan kelangsungan hidup organisasi. Bagi individu-individu tersebut yang terpenting adalah bekerja sebaik-baiknya untuk mendapatkan uang yang dapat menghidupi keluarga (anak dan istri). Tidak ada dalam pikiran mereka untuk selalu mempertimbangkan besarnya biaya yang muncul dari suatu tindakan, besarnya kerugian yang harus ditanggung perusahaan manakala terjadi suatu kejadian akibat tindakan-tindakan tertentu yang diperbuatnya dan masih banyak lagi yang lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

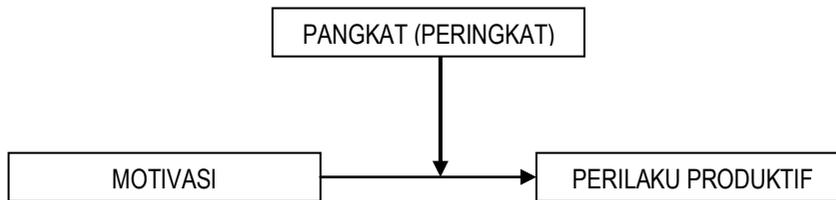
Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *ex post facto*, karena data yang diperoleh didasarkan pada peristiwa yang sudah terjadi berhubungan dengan kondisi saat penelitian dilakukan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Power yang mempunyai pangkat atau peringkat antara 4 sampai dengan 12 sebanyak 39 orang yang sekaligus dijadikan responden. Sehingga penelitian ini tidak menggunakan sample, artinya penelitian ini adalah penelitian populasi.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Alur pemikiran konseptual yang menggambarkan pengaruh unsur motivasi menurut teori motivasi terhadap Perilaku produktif karyawan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



VARIABEL PENELITIAN

Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi kerja yaitu dorongan yang ada dalam diri individu untuk berperilaku. Indikator pengukuran motivasi kerja ini terdiri dari motivasi sosial, motivasi pengakuan, dan motivasi instrinsik). Alat ukur yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Friedlander yang digunakan oleh Fandi Suhariadi (2000).

Variabel Moderating (X₂)

Variabel moderating adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat setelah berinteraksi dengan variabel bebas lain. Dalam penelitian ini yang dianggap sebagai variabel moderating adalah pangkat (peringkat).

Variabel Terikat (Y)

Variabel ini adalah variabel yang hanya muncul karena pengaruh variabel bebas, di dalam penelitian ini ditentukan bahwa Perilaku produktif karyawan sebagai Y. perilaku produktif memiliki dua perspektif atau indikator yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Fandi Suhariadi (2000).

indikator dan beberapa item pernyataan yang dapat mewakili definisi operasional variabel perilaku produktif karyawan (Y).

Tabel 4.1. Indikator dan Item Pernyataan Variabel Perilaku produktif karyawan

konsep	K	Variabel	Indikator
kinerja	K	Perilaku produktif karyawan	1. Perilaku Efektif
			2. Perilaku Efisien

METODE ANALISIS

Analisis akan dilakukan dengan membuat model yang menunjukkan bahwa variabel terikat (*Dependent variable*) merupakan hasil dari interaksi dari dua variabel bebas (*Independent variable*) yang lain. Pendekatan ini merupakan adopsi dari Allison (1977) dan Schoonhoven (1981) yang berupa persamaan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut (Prasetyo, 2002:127)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_1 X_2$$

Asumsi (minimal) yang harus dipenuhi untuk prosedur statistik regresi. Kedua asumsi tersebut adalah asumsi homocedasticity dan normality (Popham & Sirotnik, 1973 dalam Ibnu, 1994). Asumsi homocedasticity menuntut varian harga-harga Y yang sama (atau tepatnya comparable) untuk setiap harga X.

Pengujian terhadap kedua asumsi tersebut dilakukan secara otomatis melalui prosedur REGRESSION dalam proses pengolahan data dengan bantuan komputer (program SPSS) yang dicek atas karakter residual, jadi tidak perlu dilakukan pengecekan sebelumnya. Jika model yang dipilih tepat maka 'residual' adalah nilai-nilai acak yang tersebar secara normal.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk signifikan atau tidaknya variabel-variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat digunakan uji F. Sedangkan untuk menguji pengaruh signifikan masing-masing variabel terhadap kinerja manajerial digunakan uji t.

ANALISIS PENELITIAN

Setelah diperoleh skor masing-masing variabel dilakukan analisis statistik regresi ganda dengan Moderated Regression Analysis (MRA). Untuk pembuktian hipotesis penelitian. Sebelum pembuktian hipotesis maka dilakukan uji syarat (uji asumsi).

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,975 ^a	,951	,947	1,3860	1,766

a. Predictors: (Constant), MODERAT, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIV

Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi uji asumsi autokorelasi bila nilai dari uji Durbin Watson ($du < DW < 4-dl$) yaitu $1,328 < 1,766 < 2,344$ (Algifari,2000:91). Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa hasil uji Durbin Watson diperoleh nilai sebesar 1,658 berada di daerah tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		Beta	Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,504	,389	2,706
	MODERAT	,838	,875	1,257

a. Dependent Variable: PRODUKTIV

Dari rangkuman uji multikolinieritas di atas terlihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari angka 10, jadi gejala saling tergantung (multikolinieritas) dari masing-masing variabel tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-6,392			
	MOTIVASI	8,666E-02	,092	,946	,350
	MODERAT	7,632E-05	,008	,010	,992

a. Dependent Variable: ABS_RES

Terlihat pada Tabel bahwa masing-masing variabel bebas tidak mempunyai korelasi yang signifikan, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05

PEMBAHASAN DAN PENGUJIAN ANALISIS

Pengujian hipotesis secara simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316,660	3	438,887	228,458	,000 ^a
	Residual	67,238	35	1,921		
	Total	1383,897	38			

a. Predictors: (Constant), MODERAT, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIV

Nilai $F_o = 228,458$ dimana ($\text{sig} < 0,05$) maka disimpulkan untuk menolak H_o , dan H_a diterima. Jadi hipotesis penelitian yang menyatakan diduga bahwa motivasi dan pangkat (peringkat) berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan di PT. Indonesia Power terbukti kebenarannya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,951	,947	1,3860

a. Predictors: (Constant), MODERAT, MOTIVASI

Koefisien korelasi ganda (R Multiple) = 0,970 hal ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Besarnya koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) = 0,947, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memberi pengaruh sebesar 94,70%, sedangkan sisanya sebesar 5,30% menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model atau tidak diamati dalam penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error			Partial
1	(Constant)	25,868				
	MOTIVASI	,516	,193	2,668	,011	,411
	MODERAT	3,449E-02	,016	2,105	,043	,335

a. Dependent Variable: PRODUKTIV

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :
 $Y = 25,868 + 0,516X_1 + 0,03449X_2$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Uji-t untuk motivasi (X_1)

Uji parsial menggunakan uji t untuk variabel (X_2) diperoleh nilai t hitung = 2,668 sedangkan sig. = 0,011 < 0,05. Artinya motivasi berpengaruh langsung terhadap perilaku produktif. Sifat hubungan yang terjadi adalah positif (+), artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula perilaku produktifnya.

Uji-t untuk interaksi motivasi dan pangkat (moderat) terhadap perilaku produktif

Uji interaksi ini menggunakan uji secara parsial menggunakan uji t untuk variabel (moderat) diperoleh nilai t hitung = 2,105 sedangkan sig. = 0,043 < 0,05. Artinya dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku produktif dengan pangkat (peringkat) sebagai variabel moderasinya. Artinya bahwa pangkat/peringkat (variabel moderasi) dapat memperkuat atau memperlemah motivasi seseorang untuk berperilaku produktif.

KESIMPULAN

Ada pengaruh motivasi terhadap perilaku produktif karyawan dengan pangkat sebagai variabel moderator di PT. Indonesia Power, yang ditunjukkan dengan hasil uji interaksi melalui uji-t dimana diperoleh nilai t hitung = 2,105 sedangkan sig. = 0,043 < 0,05. Artinya dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku produktif dengan pangkat (peringkat) sebagai variabel moderasinya. Sehingga pangkat/peringkat (variabel moderasi) dianggap dapat memperkuat atau memperlemah motivasi seseorang untuk berperilaku produktif.

Selain itu dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan pangkat berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan di PT. Indonesia Power yang ditunjukkan dengan hasil uji F yang memperoleh $F_0 = 228,458$ dimana (sig < 0,05) artinya bahwa motivasi dan pangkat (peringkat) berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan di PT. Indonesia Power terbukti kebenarannya dimana tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi dan pangkat (peringkat) adalah sangat kuat dengan ditunjukkan nilai koefisien korelasi multiplenya sebesar $R = 0,970$. Besarnya koefisien determinasi (adjusted R^2) = 0,947 menunjukkan bahwa motivasi dan pangkat (peringkat) secara bersama-sama memberi pengaruh sebesar 94,70% terhadap perilaku produktif seseorang sedangkan sisanya sebesar 5,30% menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model atau tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arasy, A. (2002). Pengaruh budaya pimpinan, budaya individu dan budaya organisasi terhadap kreativitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 2(3), 127-158.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Managemen Penelitian*, Cetakan Keempat, Rineka Cipta Jakarta.
- Bambang Tri Cahyono. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- David J. Cherrington. 1994. *The Management of Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall Inc, h. 140-145
- D.L. Kurtz & L.E. Boone. 1991. *Principle of Management*. New York : Random House Bussiness Devision, fourth edition.
- Suhariadi, Fendy, 2001, *Produktivitas sebagai Bentuk Perilaku : (Sebuah Upaya Alternatif Pengukuran Psikologik, dalam Insan Media Psikologi*, Vol. 3 No. 3. Desember 2001.
- Hadi Sutrisno, 1986. *Metodologi Research*, Jilid 1, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Hariadi, Sugeng, 2001, *Hubungan Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. IGLAS Surabaya*, Tesis UBARA, Surabaya.
- Hasibuan, M.SP, 1990. *Manajemen Sumber Dava Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- H.D. Sudjana S. 2000. *Manajemen Program Pendidikan:Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Falah Production.
- J. Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Cet.2.
- James L. Gibson., John M. Ivancevich., and James H. Donnelly. 1990. *Organizational Behavior Structure Process*. Dallas : Business Publications, Inc, h. 102
- Markum Singodimejo. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : AIMI.