

PENGARUH MOTVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI LAPAS TEMBILAHAN

¹Riky Safdi, ²Syafrina Dina, ³Muchlis

¹²³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri,
Jl. Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214.

Email: Redoctober1610@gmail.com, syafrinadinamanejemenunisi@gmail.com,
muchlis.macro@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada LAPAS Tembilahan di Kabupaten Indragiri Hilir dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah pegawai LAPAS Tembilahan Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 83 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif, sebagai alat analisis digunakan SEM-PLS yang diproses dengan software SmartPLS 3.29. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja, terdapat pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap fektivitas kerja melalui budaya organisasi

Keywords: Efektivitas Kerja, Motvasi dan Budaya Organisasi

1 PENDAHULUAN

Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Tembilahan memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Lapas, yaitu untuk memasyarakatkan narapidana dan anak didik pemasyarakatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, pegawai Lapas harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif.

Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dan betah bekerja di Lapas Tembilahan. Efektivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan kerja secara optimal. Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. Motivasi pegawai di LAPAS Tembilahan dianggap sebagai pendorong utama yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas pemasyarakatan. Motivasi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya akan menciptakan atmosfer positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, motivasi tidak berdiri sendiri, melainkan terkait erat dengan budaya organisasi. Budaya organisasi di LAPAS Tembilahan, sebagai suatu kompleksitas nilai-nilai, norma, dan perilaku bersama, dapat menjadi faktor mediasi yang memoderasi hubungan antara motivasi dan efektivitas kerja.

Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Sukiyah et al., 2021). Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari table dibawah ini dapat dilihat rendahnya motivasi Sebagian pegawai lapas yang dapat dilihat dari Tingkat absensinya :

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Absensi Pegawai LAPAS Tembilahan Tahun 2023

NO	BULAN	SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN	TOTAL
1	Oktober 2023	12	9	4	23,14%
2	September 2023	4	17	11	29,62%
3	Nopember 2023	8	4	14	24,07%
4	Desember 2023	15	6	4	23,14%

Sumber : Data Olahan 2023

Rendahnya ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi hasil efektivitas kerja karyawan. Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan.

Efektivitas kinerja pegawai yang baik juga memerlukan faktor pendorong, perangsang yaitu motivasi, motivasi ini ada yang berasal dari dirinya sendiri ataupun dari orang lain (Husaeni et al., 2021). Salah satu maksud dan tujuan dari komitmen yang dibuat oleh para pemimpin adalah bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk organisasi. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan tujuan organisasi dari satu pihak dapat tercapai. LAPAS Tembilahan sebagai sebuah instansi/organisasi diharapkan dapat mencapai kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan, dengan didorong oleh motivasi dan budaya organisasi pegawai. Berdasarkan pengamatan awal dan data yang diperoleh ditemukan adanya permasalahan mengenai belum optimalnya efektivitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Efektivitas Kerja Karyawan Lapas Tembilahan Tahun 2023 Berdasarkan Capaian Target

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAHUN 2023	
			TARGET	CAPAIAN
1.	Meningkatkan pelayanan perawatan narapidna/tahanan/ anak, pengendalian penyaki menular dan peningkatan kualitas hidup narapidana peserta rehabilitasi narkotika di wilayah	Pemenuhan layanan makanan bagi tahanan	75%	100%
		Tahanan mendapatkan layanan Kesehatan secara berkualitas	93%	70%
		Tahanan dan narapidna Perempuan mendapatkan akses layanan Kesehatan	96%	Tidak ada WBP perempuan
		Tahanan anak yang mengalami gangguan mental dapat ditangani	70%	60%
		Narapidana lansia mendapatkan layanan Kesehatan	80%	75%
		Tahanan berkebutuhan khusus mendapatkan layanan kesehatan sesuai standar	80%	76%
		Keberhasilan penanganan penyakit menular	70%	80%
		Perubahan kualitas hidup pecandu	25%	Tidak ada kegiatan rehabilitasi Pecandu

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TAHUN 2023	
			TARGET	CAPAIAN
2.	Meningkatkan pelayanan keamanan dan ketertiban di wilayah sesuai standar	Pengaduan yang ditindaklanjuti sesuai standar	80%	65%
		Gangguan kamtib yang dapat dicegah	70%	90%
		Kepatuhan dan disiplin terhadap tata tertib oleh tahanan	80%	80%
		Pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan	70%	70%
3.	Meningkatkan dukungan layanan manajemen satket	Tersusunnya dokumen rencana kerja, anggaran	90%	75%
		Tersusunnya dokumen pengelolaan BMN dan kerumah tanggaan	95%	80%
		Terpenuhinya data dan peningkatan kompetensi pegawai	95%	90%
		Tersusunnya dokumen pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan	95%	90%

Sumber : Data Olahan 2023

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan 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 Murti, 2013). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) dalam Murti, (2013), motivasi adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Robbins, 2006 dalam Sugiarto, 2016). Selanjutnya Robbins mengatakan “Suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu dan dapat memacu organisasi kearah perkembangan efektivitas kerja yang lebih baik”. Artinya, budaya organisasi yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Jelaslah bahwa budaya organisasi berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan (Sugiarto, 2016).

Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja belum banyak ditemukan dalam refrensi jurnal, hal ini menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan penelitian terdahulu, peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI LAPAS TEMBILAHAN”**.

2 TINJAUAN PUSTAKA

a. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013 dalam Lusri & Siagian, 2017). George, J.M., dan Jones(2005) dalam Lusri & Siagian (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung (Lusri & Siagian, 2017).

b. Budaya Organisasi

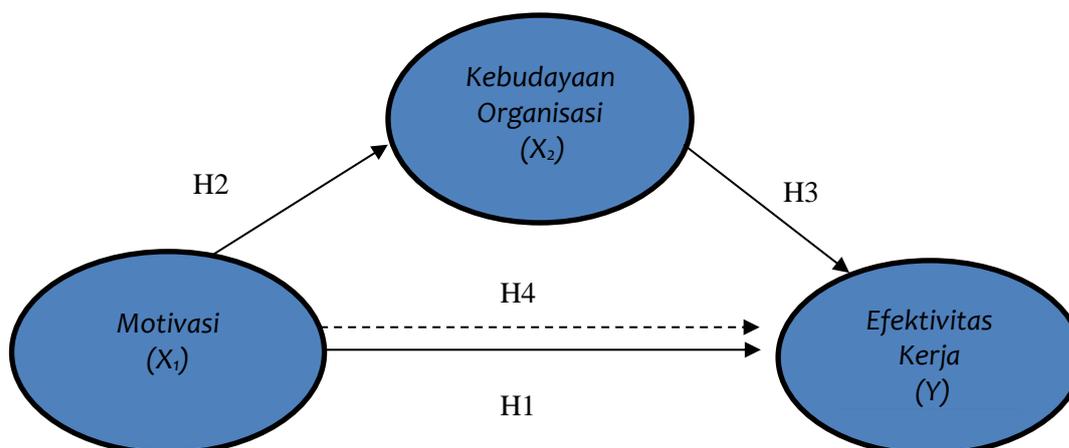
Colquitt, Le Pine dan Wesson (2009) dalam Adiauwaty (2021) menjelaskan budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menginternalisasi aturan norma, nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Robbins mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula. Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) dalam Adiauwaty (2021) menjelaskan definisi budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan.

c. Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja Untuk mengartikan efektivitas harus selalu kita kaitkan dengan bidang kerjanya, tanpa mengkaitkan dengan bidang kerja tersebut sulit sekali bagi kita untuk menguraikan secara rinci apa yang dimaksud dengan konsep efektivitas. Soekarno (2004) dalam Imhar & Najat Jaudin (2022) menjelaskan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan. Selanjutnya pengertian tentang kerja menurut Arifin Rahman (2000) dalam Imhar & Najat Jaudin (2022) mengemukakan kegiatan yang memuat suatu tujuan tertentu dan disamping itu memuat perpaduan dari tenaga manusia, baik jasmaniah maupun rohaniah dengan alat, bahan-bahan, dan uang. Sedangkan menurut The Liang Gie (2000) dalam Imhar & Najat Jaudin (2022), yang dimaksud dengan kerja adalah keseluruhan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa efektivitas kerja dapat diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, Sondang P. (2005) dalam dalam Imhar & Najat Jaudin (2022) yang mengemukakan tentang pengertian efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

3 METODE PENELITIAN

Desain kausalitas yang digunakan dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian ini memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada (Muchlis, 2022).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel.

Penelitian ini dilakukan pada LAPAS Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Penelitian ini menghabiskan waktu selama 4 bulan dimulai dari proses penyusunan proposal, pengumpulan data awal, melakukan studi kepustakaan, mendesain model penelitian, mengumpulkan data dari kuesioner. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus karena jumlah populasi yang ada hanya 83 orang, berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Tabel 3.1: Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi (X1)	a. Arah Perilaku b. Tingkat Usaha	1. Memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Mematuhi peraturan organisasi. 3. Serius dalam bekerja.	Likert secara Ordinal

No	Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		c. Tingkat Kegigihan George, J.M da Jones (2005) dalam Lusri & Siagian (2017)	4. Bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya. 5. Mau mengembangka keahlian agar bisa memajukan organisasi 6. Gigih dalam pekerjaan meski lingkungan kurang mendukung George, J.M da Jones (2005) dalam Lusri & Siagian (2017)	
2.	Budaya Organisasi	a. <i>Attention to detail</i> b. <i>Outcame orienttion</i> c. <i>Team Orientation</i> d. <i>Aggresivites</i> e. <i>Stability</i> f. <i>Innovation and risk taking</i> g. <i>People orientation</i> Robbins (2009) dalam (Adiawaty, 2021)	1. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah 2. Kemampuan meningkatkan hasil kerja 3. Kekompakan tim dalam bekerja 4. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan 5. Komitmen pada tugas dan tanggung jawab 6. Kemampuan untuk melakukan inovasi 7. Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan Robbins (2009) dalam (Adiawaty, 2021)	Likert secara Ordinal
3.	Efektivitas Kerja	a. Teknik kerja karyawan b. Kemampuan kerja karyawan	1. Mengenal dan menguasai pekerjaan 2. Menguasai tempat kerja 3. Memiliki kemampuan dalam menguasai bahan pekerjaan 4. Memilih dan menyusun prosedur yang tepat	Likert secara Ordinal

No	Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		c. Adaptasi karyawan d. Hasil kerja karyawan Gibson dkk. (2005) dalam Imhar & Najat Jaudin (2022)	5. Mendesain tata ruang kerja. 6. Menciptakan suasana kerja yang serasi 7. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 8. Mnyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan Gibson dkk. (2005) dalam Imhar & Najat Jaudin (2022)	

Sumber : Data Olahan

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS dengan Smart-PLS 3.29. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

Analisis Outer Model

- a. *Convergent Validity*.
- b. *Discriminant Validity*.
- c. *Composite Reliability*.
- d. *Average Variance Extracted (AVE)*.
- e. *Cronbach Alpha*.

Analisis Inner Model

- a. Uji *Path Coefficient*
- b. Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)
- c. Uji Hipotesis

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden memainkan peran penting dalam memberikan konteks terhadap temuan penelitian. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (93,98%), menunjukkan dominasi maskulinitas dalam populasi yang terlibat dalam penelitian. Sementara itu, distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada dalam rentang 20-30 tahun (57,83%), menunjukkan kehadiran generasi muda yang dapat mempengaruhi dinamika kerja di Lapas Tembilahan. Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan di bawah SLTA (78,31%), menciptakan variasi latar belakang pendidikan dalam kelompok responden. Sebagai tambahan, distribusi lama bertugas yang merata antara kategori 1-2 tahun (27,71%), 2-4 tahun (12,05%), 4-6 tahun (25,30%), dan di atas 6 tahun (34,94%) mencerminkan pengalaman kerja yang beragam di kalangan pegawai Lapas Tembilahan. Data ini memberikan gambaran holistik tentang profil responden, yang dapat menjadi landasan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja melalui budaya organisasi di institusi tersebut.

Motivasi

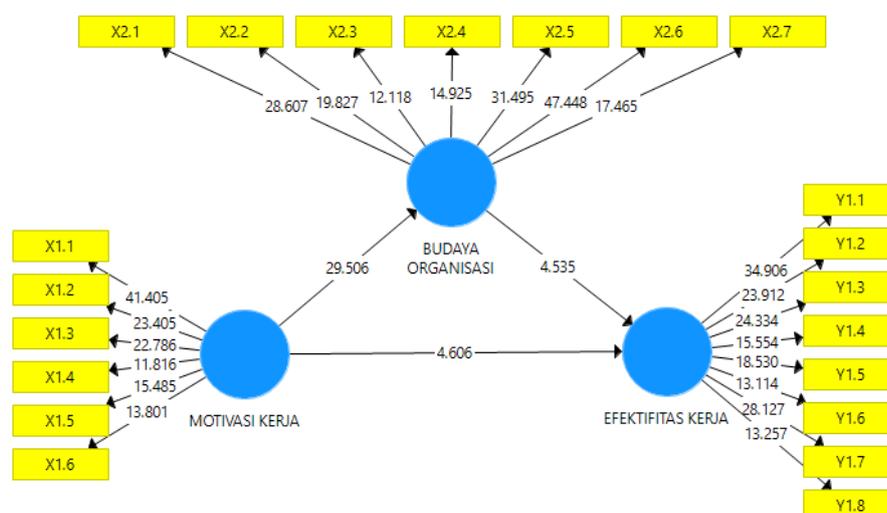
Hasilnya data menunjukkan bahwa variabel motivasi secara keseluruhan dinilai baik, dengan nilai rata-rata 4,30. Hasil menunjukkan bahwa pernyataan "saya mau mengembangka keahlian agar bisa memajukan organisasi" menerima penilaian tertinggi dengan nilai 4,43. Sementara pernyataan "saya serius dalam bekerja" menerima penilaian terendah, dengan nilai 4,17.

Budaya Organisasi

Hasilnya data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara keseluruhan dinilai baik, dengan nilai rata-rata 4,31. Hasil menunjukkan bahwa pernyataan "organisasi memiliki kekompakan tim dalam bekerja" menerima penilaian tertinggi dengan nilai 4,40. Sementara pernyataan "Organisasi saya memiliki kecekatan dalam menghadapi pekerjaan" menerima penilaian terendah, dengan nilai 4,20.

Efektivitas Kerja

Hasilnya data menunjukkan bahwa variabel efektifitas kerja secara keseluruhan dinilai baik, dengan nilai rata-rata 4,51. Hasil menunjukkan bahwa pernyataan "saya mengenal dan menguasai pekerjaan" menerima penilaian tertinggi dengan nilai 4,59. Sementara pernyataan "saya memilih dan menyusun prosedur yang tepat" menerima penilaian terendah, dengan nilai 4,33.



Gambar 4.1 Bootstrapping Smart PLS 3.29

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh terbesar motivasi kerja terhadap budaya organisasi sebesar 29,506. Pengaruh terkecil terbesar budaya organisasi terhadap efektifitas kerja sebesar 4,535 Menurut penjelasan hasil, variabel dalam model ini memiliki *coefficient* jalan yang positif.

Tabel 4.1 : Niai R-Square

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Motivasi-> efektifitas kerja	0,443	0,460	4,606	0,000	Diterima
Motivasi -> budaya organisasi	0,886	0,889	29,506	0,000	Diterima
Budaya organisasi -> efektifitas kerja	0,471	0,451	4,535	0,000	Diterima

Hipotesis	Original 'Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Motivasi -> budaya organisasi -> efektifitas kerja	0,418	0,402	4,310	0,000	Diterima

Sumber: Data olahan 2023

Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara *financial reward* terhadap peningkatan kinerja.

1) Motivasi dan Efektifitas Kerja

Hasil positif penelitian ini berarti menunjukkan bahwa motivasi yang ada di organisasi dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam organisasi karena motivasi merupakan pendorong utama di balik kinerja yang optimal. Temuan ini mendukung gagasan bahwa ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Husaeni et al. (2021) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja, hal yang sama didukung oleh Murti (2013) pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan.

2) Mekanisme Budaya Organisasi

Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja (hipotesis 2), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja (hipotesis 3) budaya organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja (hipotesis 4). Temuan ini berkontribusi pada pemahaman yang kuat tentang mekanisme yang mendasari proses antara motivasi dan efektifitas kerja. Temuan ini menjelaskan bahwa motivasi yang dirasakan oleh pegawai dapat menimbulkan efektifitas kerja. Selain itu, mekanisme budaya organisasi dapat membantu kita memahami dengan baik mengapa dan bagaimana motivasi dapat membuat bawahan memiliki efektifitas kerja .

Hal ini sejalan dengan Firmansyah & Ramadhani (2018) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan, hal yang sama ditemukan oleh Yulianto & Saputro (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja. Peran mediasi lingkungan kerja di temukan pada penelitian Praditya (2022) dan Virgiawan et al. (2021) yang menyatakan ada peran mediasi budaya organisasi terhadap efektifitas kerja walaupun belum ditemukan ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap efektifitas kerja melalui budaya organisasi.

Implikasi Manajemen Strategi

Penelitian ini memiliki konsekuensi teoritis dan praktis. Studi ini menemukan bahwa pimpinan organisasi dapat menggunakan hasilnya untuk membuat strategi yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

1) Pemahaman Tujuan Organisasi

Pada variabel motivasi, pernyataan "saya serius dalam bekerja" mendapatkan nilai terendah, hal ini mungkin karena beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Salah satu kemungkinan penyebab rendahnya nilai tersebut adalah kurangnya pemahaman karyawan terkait tujuan organisasi atau bagaimana kontribusi mereka dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Tanpa pemahaman yang jelas tentang arah dan relevansi pekerjaan mereka, karyawan mungkin merasa kehilangan motivasi untuk melibatkan diri secara serius.

2) **Transparansi Informasi**

Pada variabel budaya organisasi, pernyataan "organisasi saya memiliki kecekatan dalam menghadapi pekerjaan" mendapatkan nilai terendah, dan faktor-faktor tertentu mungkin mempengaruhi persepsi rendah ini. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya transparansi dan komunikasi efektif dalam organisasi. Jika informasi terkait rencana strategis, proyek-proyek, atau tujuan organisasi tidak disampaikan dengan jelas kepada karyawan, mereka mungkin merasa tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang kecepatan dan kelincahan organisasi dalam menanggapi tuntutan pekerjaan

3) **Pelatihan Terkait Prosedur Kerja**

Pada variabel efektivitas kerja, pernyataan "saya memilih dan menyusun prosedur yang tepat" mendapatkan nilai terendah, dan ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi rendahnya nilai ini. Salah satu penyebab mungkin terkait dengan kurangnya pemahaman atau pelatihan terkait prosedur kerja yang sesuai. Jika karyawan tidak memiliki akses yang memadai atau pemahaman yang cukup terhadap prosedur-prosedur yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, mereka mungkin kesulitan memilih dan menyusun prosedur yang tepat, yang dapat mengurangi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas harian..

5 **KESIMPULAN**

Penelitian ini memberikan suatu kontribusi yang berharga bagi studi ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian topik efektivitas kerja dan manajemen sumber daya manusia. Studi ini merupakan upaya untuk menguji bagaimana motivasi dan budaya organisasi yang ada pada LAPAS Tembilahan mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja. Juga berusaha untuk memastikan efek dari peran mediasi budaya organisasi. Temuan penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak organisasi dalam mendesain strategi untuk mencegah melemahnya efektivitas kerja. Dari temuan penelitian ini ditemukan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian juga memberikan dukungan tambahan mengenai pentingnya fungsi dari motivasi dan budaya organisasi dalam perusahaan untuk membentuk peningkatan efektivitas kerja. Terakhir, penelitian saat ini diharapkan dapat menjadi katalisasi dalam memberikan perhatian yang lebih untuk penelitian-penelitian yang akan datang dari para akademisi dan praktisi dalam menjelaskan fungsi dari peningkatan efektivitas kerja.

Efektivitas kerja secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan motivasi dan budaya organisasi yang baik. Peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi melalui penelitian ini, antara lain:

- a. Pada variabel motivasi, masih rendahnya Tingkat keseriusan pegawai dalam bekerja akibat pemahaman karyawan terkait tujuan organisasi atau bagaimana kontribusi mereka dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Saran dari peneliti perlu di berikan Pelatihan secara internal oleh organisasi untuk meningkatkan pemahaman pegawai.
- b. Pada variabel budaya organisasi, masih rendahnya tingkatan organisasi dalam kecekatan dalam menghadapi masalah yang bersumber dari tidak transparansi dan komunikasi tidak efektif dalam organisasi. Saran dari peneliti agar organisasi lebih transparan dan melakukan komunikasi yang baik dengan pegawai.
- c. Pada variabel efektivitas kerja masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menyusun prosedur yang tepat yang disebabkan kurangnya pemahaman atau pelatihan terkait prosedur kerja. Saran peneliti karyawan rutin diberikan pelatihan terkait prosedur kerja
- d. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya dalam menentukan efektivitas kerja seperti psikologis karyawan, kemampuan belajar organisasi, dan inovasi radikal.

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Pada Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam menentukan peningkatan efektifitas kerja.
- b. Penelitian ini hanya berfokus pada satu objek LAPAS Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Penelitian ini hanya berfokus pada ASN LAPAS Tembilahan yang ada di Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.

REFERENSI

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Firmansyah, M. A., & Ramadhani, N. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Aneka Jasuma. *Jurnal EKSEKUTIF*, 15(2), 264–277.
- Husaeni et al. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis)*. 3, 140–149.
- Imhar, & Najat Jaudin. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt Esbe Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i1.112>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Muchlis, M. (2022). Pengaruh E-Satisfaction Terhadap Repurchase Intention Melalui E-Wom E-Commerce Tiktok Shop Pada Generasi Z. *Jurnal Analisis Manajemen*, 118–130. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/2459%0Ahttps://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/2459/1359>
- Murti, N. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan pt. pln (persero) distribusi jawa timur area pelayanan dan jaringan malan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78049.
- Praditya, A. (2022). Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi : a mini review rayyan. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34. <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>
- Sugiarto, C. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa Ttn) Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 240–251.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Yulianto, M. R., & Saputro, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jimak*, 2(1), 2809–2406.