

## STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DENGAN PENERAPAN GOALS SETING PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. CIPTA NIRMALA

Nurul Fitriya

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : [Nurulfitriya9f@gmail.com](mailto:Nurulfitriya9f@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam perusahaan dan perlunya manajemen yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi dianggap sebagai faktor kunci yang mendorong produktivitas dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini menyoroti penerapan strategi *goal setting* sebagai metode untuk meningkatkan motivasi kerja di PT Cipta Nirmala, yang merupakan bagian dari Semen Indonesia Group. Melalui wawancara dengan kepala divisi SDM, terungkap bahwa banyak karyawan mengalami kebosanan dan kebingungan dalam pekerjaan mereka, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan teknik *goal setting* dapat membantu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, sehingga meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan. Program magang ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai visi dan misi mereka. Tujuan penelitian mencakup pengembangan wawasan mahasiswa mengenai penerapan teori dalam praktik dunia kerja, serta peningkatan motivasi kerja karyawan melalui penerapan *goal setting*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM di PT Cipta Nirmala.

**Kata Kunci:** Karyawan; Motivasi kerja; Goal Setting

**Abstract:** Human resources (HR) as the main asset in the company and the need for effective management to improve employee work motivation. Motivation is considered a key factor that drives employee productivity and responsibility in completing tasks. This study highlights the application of goal setting strategy as a method to improve work motivation at PT Cipta Nirmala, which is part of the Semen Indonesia Group. Through interviews with the head of the HR division, it was revealed that many employees experience boredom and confusion in their work, which has a negative impact on motivation and performance. Therefore, this study aims to explore how the application of goal setting techniques can help set clear and measurable

### Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Liberosis**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*goals, thereby improving employee self-efficacy and performance. This internship program is expected to provide benefits not only for individuals, but also for the company as a whole in achieving their vision and mission. The objectives of the study include developing students' insights regarding the application of theory in the practice of the world of work, as well as increasing employee work motivation through the application of goal setting. This study is expected to provide a significant contribution to improving HR performance at PT Cipta Nirmala.*

**Keywords:** *Employees; Work Motivation; Goal Setting*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh semua perusahaan karena semua kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Sumber daya tersebut harus dikelola dengan cermat karena subjek dari manajemen adalah manusia itu sendiri. Pada dasarnya setiap individu memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing dan kemampuan tersebut tidak mungkin sama satu dengan yang lainnya. Kemampuan dan keterampilan tersebut tidak akan ideal jika tidak diasah dan dikembangkan melalui pelatihan yang dilakukan di perusahaan.

Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk berperilaku produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berkomitmen terhadap tujuan perusahaan, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Menurut peneliti pula, bahwa faktor motivasi kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui pelatihan goal setting. Lantas, apa itu goal setting? Goal setting merupakan faktor psikologis yang penting untuk diketahui dalam kaitannya dengan efikasi diri dan kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli di atas goal setting adalah penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari perusahaan.

Locke dan Latham (dalam 2001) menjelaskan, goal setting adalah tujuan sebagai pencapaian suatu standar kemampuan tertentu dalam suatu tugas, biasanya terkait dalam batas waktu tertentu. Goal atau tujuan yang diharapkan mampu membuat seseorang menjadi lebih maksimal saat bekerja, dan di dunia kerja memiliki mempengaruhi efikasi diri dan kinerja seseorang. Goal setting memberikan visi kepada karyawan yang diselaraskan dengan visi perusahaan, serta memberikan rambu-rambu mengenai kemampuan dari karyawan untuk dapat mencapai visi tersebut. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan efikasi diri tinggi, mempunyai efektivitas dalam kinerjanya, merupakan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional.

Goal setting yang ditentukan oleh seseorang ataupun perusahaan merupakan modal utama untuk bekerja, sebab tidak mudah menjalankan suatu perusahaan atau organisasi tanpa adanya tujuan, serta mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik lain (Ramadhanti, 2010). Berikut adalah kutipan wawancara yang dilakukan kepada kepala divisi

SDM PT Cipta Nirmala, dimana terdapat beberapa tugas utama yang perlu dilakukan oleh karyawan, antara lain penggajian karyawan, pengelolaan cuti karyawan, kontrak kerja, pengembangan dan diklat, juga penggajian dokter spesialis. Tugas tersebut dilakukan oleh karyawan dengan ketentuan masing masing. Namun terkadang masih terdapat hal yang perlu diperbaiki dalam hasil kinerja tersebut. Narasumber juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa jenuh dalam pekerjaan, ada pula karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktu istirahat tiba, dan ada pula karyawan yang merasa kebingungan mengenai tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua pegawai bagian departemen SDM PT. Cipta Nirmala adalah sebagai berikut, PT. Cipta Nirmala adalah sebuah Perusahaan middle yang dimiliki SMI Foundation dan sebagai lembaga penunjang Semen Indonesia Group. Di dalamnya terdapat beberapa departemen, salah satunya adalah departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki tugas yang sangat kompleks dan berhubungan dengan manusia lain, tugas yang dilakukan harus detail, benar, dan minim kesalahan. Perusahaan ini masih belum memiliki banyak pegawai, sehingga beberapa tugas belum tersusun berdasarkan bidangnya masing-masing. Hal tersebut membuat pegawai terutama di departemen SDM memiliki tugas yang kompleks dan memicu turunnya motivasi kerja karyawan.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah teknik goal setting, yang melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tujuan yang spesifik, mereka lebih termotivasi untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan teori SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) dalam penetapan tujuan. Melalui program magang ini, peserta akan dilatih untuk menetapkan dan mengevaluasi tujuan mereka secara berkala, sehingga dapat meningkatkan rasa pencapaian dan motivasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan menggunakan One Group Pretest-Posttest Design dengan subjek berjumlah 5 Karyawan SDM PT.Cipta Nirmala. Dan metode pengumpulan data menggunakan skala likert dengan 4 rentang pilihan.

Tahap intervensi yang dilakukan sebagai berikut Pre-test adalah evaluasi yang dilakukan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, atau kondisi awal peserta sebelum mereka menerima perlakuan atau intervensi tertentu. Tujuan dari pretest ini adalah untuk mendapatkan data dasar yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai efektivitas intervensi yang akan diberikan.

Penelitian dimulai dengan studi pendahuluan mengenai proses yang ada pada Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) PT Cipta Nirmala. Berdasarkan hasil observasi lapangan, dapat dilakukan identifikasi dan perumusan masalah. Tahap selanjutnya yaitu menentukan tujuan penelitian, yaitu mengetahui tingkat beban kerja mental pegawai departemen Sumber Daya Manusia (SDM) PT Cipta Nirmala. Setelah menentukan tujuan, dilakukan pengumpulan data. Data diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan langsung, dan kuisioner yang disebar kepada pegawai departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pada intervensi yang akan dilakukan nantinya akan diberikan kepada 5 karyawan pelaksana dengan Goal setting sesuai dengan tugas yang mereka lakukan masing – masing. Dan sebelum juga

sesudah intervensi dilakukan akan diadakan pengukuran sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya perubahan motivasi kerja karyawan yang diberikan intervensi.

Posttest adalah evaluasi yang dilakukan setelah intervensi untuk mengukur perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, atau perilaku peserta sebagai hasil dari intervensi tersebut. Tujuan utama dari posttest adalah untuk menilai efektivitas intervensi yang telah dilaksanakan dan untuk membandingkan hasilnya dengan data yang diperoleh dari pretest yang dilakukan sebelum intervensi.

## HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan intervensi dilakukan selama 8 hari kerja, yaitu pada tanggal 09 20 September. Yang mana program dilaksanakan saat waktu istirahat. Sebanyak 5 pegawai yang menjadi partisipan sebelumnya diberikan kuisisioner pretest sebelum intervensi dilakukan. Penentuan target Goal Setting pada setiap karyawan berbeda beda, ada yang mengenai pembuatan pelatihan, penggajian, penggajian jasa medis, rekrutmen, dan pengelolaan dana pension pegawai, yang mana tugas tersebut harus terlaksana selama 8 hari kerja tersebut. Pada tahap pertama setelah pemberian pretest, karyawan diminta menuliskan langkah langkah apa saja yang perlu dilakukan dalam penyelesaian tugas tersebut, waktu yang dibutuhkan, dan indikator apa yang bisa dijadikan tolok ukur keberhasilan tugas tersebut. Setelah itu hasil dari rancangan tersebut dipajang dan karyawan diminta menyelesaikan tugas sesuai dengan jobdesknya mengikuti rancangan goal setting yang sudah dibuat dan dalam waktu yang ditentukan tersebut. Setelah memasuki hari ke 8, karyawan akan diberikan lembar post-tes untuk pengukuran peningkatan motivasi kerja.

No	Nama Sampel	Pre-Test	Post-Test
1	A	31	44
	S	44	47
3	ANH	43	47
4	ATE	37	44
5	DTA	40	44
	Jumlah	195	226
Rata-rata		39	45,5

Total skor pada pre-test adalah 195, sedangkan total skor pada post-test adalah 226. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan total skor yang signifikan setelah intervensi. Rata-rata skor pre-test adalah 39, sedangkan rata-rata skor posttest adalah 45,5. Peningkatan rata-rata skor sebesar 6,5 poin mencerminkan perubahan positif dalam tingkat motivasi kerja responden.

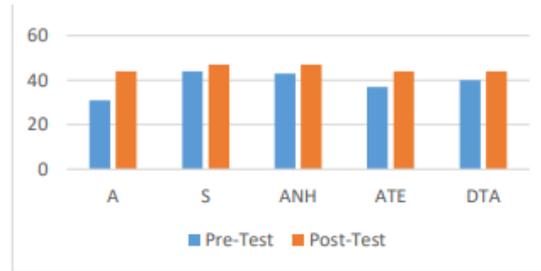
	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 posttest	45.20	5	1.643	.735
pretest	39.00	5	5.244	2.345

Pada tabel 13 hasil statistik deskriptif Uji Non Parametrik paired Sample Ttest menunjukkan rata-rata dari hasil pretest adalah 39,00 dari 5 responden dengan standar deviasi 5.244 dan standar error rata- rata adalah 2.345 sedangkan rata-rata dari hasil posttest adalah 45.20 dari 5 responden dengan standar deviasi 1.643 dan standar error rata- rata adalah 0.735

**Paired Samples Test**

	Mean	Std. Deviation	Paired Differences		t	df	Sig. (2-tailed)
			Mean	Std. Error			
Pair 1 posttest - pretest	6.200	4.087	1.828	1.126	3.392	4	.027

Diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0.027 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara perhitungan beban kerja mental pada hasil data pretest dan posttest.



**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Departemen Sumber Daya Manusia PT. Cipta Nirmala, dapat disimpulkan bahwa intervensi terapi musik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Data menunjukkan total skor pre-test sebesar 195 dan post-test sebesar 226. Rata-rata skor pre-test adalah 39, sedangkan post-test meningkat menjadi 45,5, mencerminkan peningkatan motivasi kerja sebesar 6,5 poin. Analisis statistik menggunakan paired sample t-test menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.027, yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara pre-test dan posttest.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan intervensi goal setting secara signifikan meningkatkan motivasi kerja pegawai di Departemen SDM PT. Cipta Nirmala. Peningkatan rata-rata skor dari pre-test ke post-test serta hasil analisis statistik mendukung efektivitas intervensi ini dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaturan tujuan yang jelas dan terukur.

**DAFTAR PUSTAKA**

amatenggo, N., & Hamzah, U. B. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya: Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Allen, J., Robbins, S. B., Casillas, A., & Oh, I. S. (2008). Third-year college retention and transfer: Effects of academic performance, motivation, and social connectedness. *Research in Higher Education*, 49, 647-664.

Dessler, A. E., & Sherwood, S. C. (2009). A matter of humidity. *Science*, 323(5917), 1020-1021.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Edison, O., Yohny, A., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

- Hasibuan, Z. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Prihantoro, W. S. G. (2015). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Sikap Mental Kewirausahaan Siswa Smk Negeri 1 Demak (Studi Pada Siswa Kelas XI Pemasaran Tahun Ajaran 2014/2015). Universitas Negeri Semarang.
- Satmoko & Irmin,S. 2006. Mendesain Strategi Pelatihan Karyawan. Seyma Media, Jakarta
- Simamora, Henry. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Yogyakarta : STIE YKPN 24
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 120-129.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.