

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG SUB DIVRE PONOROGO.

Muhammad Hasyim Aminu

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Hasyim_aminu@yahoo.com

Yoyok Soesatyo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Abstract

Perum Bulog Sub Divre Ponorogo is a state-owned company engaged in the staple food is rice. Achievements and implementation of the vision and mission must be supported by the good performance of employees. Factors that influence the performance of the employee one of which comes from the motivation to work which is owned by the employees. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on employee performance. Samples of this research are 69 people using a sample of each part of the population by 118 employees Bulog Sub Division Ponorogo. Data analysis technique used is simple linear regression analysis with SPSS 20. The results of the study explains that motivation positive and significant effect on employee performance Bulog Sub Division Ponorogo

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik perusahaan atau organisasi pasti mengalami permasalahan tentang sumber daya manusia. Tantangan utama bagi setiap perusahaan adalah pengendalian sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah komponen pengendali organisasi, mempertahankan dan mengembangkan organisasi untuk menyelesaikan berbagai tuntutan dan perkembangan zaman.

Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Kinerja yang dibutuhkan perusahaan dari karyawan didasarkan dari kemampuan, motivasi kerja, dan dukungan individu yang diterima. Rivai dan Sagala,(2011:838). Mengingat bahwa setiap karyawan dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang berbeda, jadi sangat penting bagi perusahaan untuk menentukan apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Apabila perusahaan dapat memenuhi hal tersebut maka perusahaan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sehingga karyawan menjadi semakin termotivasi, sebab hakikatnya motivasi dapat menjadi cambuk bagi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja

karyawan sehingga tujuan perusahaan juga akan tercapai.

Rachmawati dkk,(2006) menemukan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja menunjukkan keterkaitan, hal tersebut terlihat dari karyawan dengan motivasi kerja rendah rata-rata mempunyai kinerja yang rendah juga. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja adalah alasan yang menjadikan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan semangat mencapai hal yang optimal.

Apabila motivasi kerja karyawan rendah maka dapat menimbulkan efek negatif pada karyawan yang akhirnya akan berdampak negatif juga pada perusahaan. Iriani (2010) menyebutkan bahwa motivasi menggerakkan pada dorongan atau usaha untuk mencapai kebutuhan dan suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan alat penggerak dalam diri seseorang yang mengarahkan cara kerja dan prestasi orang tersebut dalam karir kerjanya, motivasi ini didasarkan pada faktor kebutuhan dan tujuan yang belum dicapai seseorang.

Mahardika dkk, (2013) motivasi karyawan akan tinggi bila kebutuhan yang menjadi tujuan hidup dapat terpenuhi mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ratri dkk (2014) menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi apabila merasa aman baik secara fisik maupun psikis. Karyawan akan termotivasi apabila

merasa aman dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk hidup dan secara fisik maupun psikis dan mendapatkan perilaku secara manusiawi membuat kinerja karyawan menjadi baik.

Kinerja suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Salleh *et al*, (2011) mengemukakan kinerja dipandang sebagai implementasi tindakan atau kemampuan seseorang. Untuk mendapat kinerja yang dapat membuat perusahaan atau organisasi berkembang dengan pesat maka faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja harus dapat terpenuhi.

Penelitian-penelitian yang menyimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu mahardika (2013) meneliti tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Salleh *et al*,(2011) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada juga penelitian yang mendukung pernyataan tersebut yaitu penelitian dari Nahdludin (2015) menyebutkan penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian diatas yaitu penelitian dari Hayati (2014) yang meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan yang hasilnya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari Suhadi (2005) menyebutkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu Murti dan Srimulyani (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja, hasilnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari research gap tersebut peneliti penasaran untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. Dalam Keppres No. 29 tahun 2000, tugas Bulog diarahkan dan dibatasi pada komoditas beras. Untuk komoditas lain yang dulu dikelola dilepaskan ke mekanisme pasar. Pemerintah mendorong Bulog menjadi bentuk badan usaha mulai terlihat. Tugas Bulog melaksanakan tugas pemerintah dibidang logistic dari pengaturan persediaan, distribusi dan pengendalian harga

beras dan usaha jasa logistik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku Keppres No. 166 tahun 2000.

Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh Perum Bulog dalam rapat evaluasi kinerja, hasil wawancara dengan personalia Perum Bulog Sub Divre Ponorogo yaitu Ibu Sinta pada tanggal 11 Desember 2015 pada jam 13.00 WIB menunjukkan adanya fenomena bahwa motivasi yang menurun membuat kinerja karyawan ikut menurun, yaitu : Evaluasi kinerja dilakukan setiap tahunnya untuk mengetahui hasil kinerja apakah sesuai target atau tidak, jadi dari evaluasi tersebut dapat diketahui kendala-kendala yang terjadi bagaimana realisasi-realisis pendistribusian beras yang merupakan tugas pokok dari Bulog, juga memantau bagaimana pasar beras apakah harganya stabil atau tidak, perlu dilakukan operasi pasar atau tidak khususnya di daerah-daerah sub divre ponorogo yaitu Ngrupit, Madusari, Pacitan, Babadan, hal tersebut dibahas dalam evaluasi kinerja tahunan.

Dalam evaluasi kinerja tersebut juga dilihat bagaimana kinerja karyawan-karyawan apakah sesuai target atau tidak. Pada tahun ini sendiri terjadi penurunan kinerja karyawan dari Perum Bulog Sub Divre Ponorogo, diduga penurunan tersebut terjadi karena kurangnya motivasi, hal tersebut juga didukung dengan hasil investigasi bahwa rata-rata karyawan motivasinya menurun dalam bekerja dengan berbagai macam alasan, diantaranya adalah berhubungan dengan gaji yang diterima, kurangnya solidaritas antar karyawan atau kurangnya rasa kekeluargaan dan penghargaan atas pengalaman atau pengabdian kerja yang kurang.

Dari Perum Bulog Sub Divre Ponorogo sendiri merespon hal tersebut dengan melakukan kegiatan peningkatan motivasi kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja kembali yaitu pemberian jaminan kesehatan dengan mengarahkan dan membantu karyawan untuk mendaftarkan diri di program kesehatan yang telah dicanangkan oleh pemerintah, selain itu Perum Bulog Sub Divre Ponorogo meningkatkan aktualisasi diri dari karyawannya dengan memberikan kepercayaan penuh dalam mengerjakan pekerjaannya dan memberikan penghargaan atas kinerjanya dengan memberikan penghargaan atas prestasi kinerjanya, diharapkan dengan hal tersebut karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo dapat kembali meningkatkan kinerjanya yang diukur dengan kualitas kerjanya, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode,

dapat mencapai target kerja yang ditentukan waktunya, kehadiran ditempat kerja yang berhubungan dengan absensi dan yang terakhir adalah kesediaan bekerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Akan tetapi usaha peningkatan motivasi perum bulog tersebut tidak menunjukkan hasil peningkatan kinerja yang ditargetkan oleh perusahaan hal tersebut diketahui dari hasil kerja yang tidak mengalami peningkatan atau perbaikan bahkan justru stagnan pada kinerja karyawan yang rendah.

Dari fenomena di atas sangat menarik untuk dilakukan penelitian secara lebih mendalam karena pada teorinya motivasi yang tinggi berbanding lurus dengan hasil kinerja yang tinggi, akan tetapi pada perum bulog sub divre ponorogo yang memberikan motivasi tinggi pada karyawannya tidak sejalan dengan hasil kinerja tinggi justru sebaliknya tidak mengalami peningkatan. Dari fenomena gap tersebut antara teori dengan fenomena dilapangan maka penulis ingin mengadakan penelitian tentang "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG SUB DIVRE PONOROGO"

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2010 : 185) Motivasi adalah sumber energi yang membuat seseorang karyawan dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014 : 110) Motivasi merupakan hasil dari satuan energi internal dan eksternal yang membuat pekerja memilih cara bertindak dan menggunakan perilaku tertentu.

Menurut Handoko(2003:251), Motivasi adalah alat yang dapat mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perbuatan manusia. Hal tersebut merupakan subyek yang inti bagi manajer, sebab definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Menurut Fauzi (2012) Motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri pribadi setiap karyawan pada perusahaan yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya. Didasarkan beberapa pendapat diatas maka bisa ditarik benang merah bahwa motivasi adalah suatu yang diberikan kepada seseorang sebagai dorongan atau rangsangan agar tercipta suatu tindakan atau keinginan yang ada pada dasarnya kekuatan yang ada dalam dirinya,

sebagai timbal balik dengan pemberian motivasi, sebab pada dasarnya sulit bagi seorang untuk dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya unsur yang mendorong.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Siagian (2004:62) menyimpulkan di dalam motivasi itu ada alur keterkaitan hubungan interaksi antar berbagai faktor, yang dapat disarikan sebagai berikut:

- (1).Individu dengan segala unsur-unsurnya.(2).Suatu kejadian dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan.(3).alur penyesuaian atau proses yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.(4).penyebab yang datang dari berbagai pihak.(5).Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu;(6).Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu;(7).Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ranupandojo dan Husnan (2002:204) membedakan ada dua jenis motivasi kerja, antara lain:

- a. Motivasi kerja positif yaitu alur kerja atau proses untuk memulai mempengaruhi orang lain agar dapat menjelaskan apakah yang kita inginkan kepada mereka dengan cara memberikan *reward*.
- b. Motivasi kerja negatif yaitu alur atau proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan apa yang kita perintahkan dengan cara menggunakan kekuatan seperti kekerasan dan posisi yang lebih tinggi atau pada intinya menggunakan ancaman yang memaksa agar seseorang tersebut mau melakukan ang kita perintahkan.

Teknik Motivasi

Menurut Mangkunegara (dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008) menerangkan terdapat dua teknik memberi motivasi kerja para pegawai yaitu :

- a. Teknik pemberian kebutuhan pegawai. Berarti pemberian kebutuhan pegawai merupakan hal dasar yang mendasari perilaku kerja karyawan .
- b. Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memberi motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara menjelaskan pada pegawai secara jelas atau logis.

Teori Motivasi

Maslow dalam Robbins (2008:223)menyimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia bertingkat-tingkat

atau sesuai dengan “hierarki” Maslow membagi kebutuhan manusia atas: (1) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*); (2) Kebutuhan penghargaan (*Self Esteem need*); (3) Kebutuhan sosial (*belonging Love*); (4) Kebutuhan rasa aman (*Safety need*), (5) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*).

Kinerja Karyawan

Sulistiyani (2003:223) mendefinisikan kinerja karyawan adalah kinerja seseorang adalah gabungan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dilihat dan dinilai dari hasil kerjanya.

Mangkunegara (2005:67) menjelaskan kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

RivaidanBasri (2005) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan kemauan seseorang atau kelompok karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Hasibuan (2002:160) mendefinisikan “kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Mathis dan Jackson (2006:378) mendefinisikan “kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67-68) memaparkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor kemampuan, (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang membuat diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa “salah satu faktor mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi”. Pada faktanya terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*).

Di dalam ruang lingkup sebuah perusahaan, bila motivasi bagus dan lingkungan kerja bagus maka kinerja yang dihasilkan juga akan bagus. Berdasarkan yang

diungkapkan T. Hani Handoko (2003 :251). Motivasi adalah hal yang dilakukan yang dapat mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu, untuk sejumlah aktu tertentu, terhadap tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual.

Hasil yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Artinya pekerjaan dilaksanakan berdasarkan standar yang benar dan dalam skala waktu yang tepat, serta orang bahagia dalam melakukan pekerjaannya (Suharto dan Cahyono, 2005).

Teori - teori dan pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya, antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki kesinambungan atau pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lain. Hal ini juga dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) yang meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari Agusta dan Sutanto (2013) yang meneliti terhadap pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga peneliti yang bertolak belakang dengan hasil penelitian di atas yaitu peneliti dari Hayati (2014) yang meneliti pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan yang hasilnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis :

Didasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, disimpulkan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2008:12) penelitian kuantitatif lebih menekankan pada keleluasaan informasi. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ini menggunakan analisis statistik yang mmfokuskan pada pengujian hipotesis.

Penelitian akan dilakukan merupakan penelitian kausal dengan didasarkan pada tingkat eksplanasi. Sugiyono (2008:37) penelitian ini masuk dalam tipe desain penelitian kausal merupakan hubungan sebab akibat. Suatu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Penelitian ini menguji adakah variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Sugiyono(2010:80) menjelaskan populasi adalah wilayah umum yang berdasarkan atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh para peneliti untuk dikaji/diteliti dan kemudian diambil benang merahnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo sebanyak 186 karyawan, dengan menggunakan metode sample tiap bagian ditemukan sampel sebanyak 69 orang yaryawan Perum bulog sub divre ponorogo.

Terdapat variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas adalah motivasi kerja, variabel intervening terdiri dari kepuasan kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Dalam mengukur variabel motivasi kerja menggunakan indikator pengukuran dari Robbins dan Judge (2008:226), indikator pengukuran tersebut dilihat dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Mengukur kinerja karyawan menggunakan Adapun indikator dari kinerja menurut Larasati dan Gilang (2014), yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu interview/, menggunakan kuesioner, serta dok. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.(Sugiyono, 2011:93).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berjenjang (*hierarchical regression analysis*) dengan aplikasi SPSS 20 sebagai alat olah dan analisa data. Selesai melalui uji validitas, disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari motivasi kerja, dan kinerja karyawan valid karena nilai R hitung diatas R tabel yaitu 0,23. Diketahui bahwa sebagian besar nilai R hitung instrumen pernyataan lebih besar dari R tabel (0,23) maka instrumen pernyataan yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel dengan tepat. Sementara uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ketiga variabel diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel digunakan dalam penelitian (Santosa dan Ashari, 2005:251).

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Data terhadap kondisi responden dapat dilihat berdasarkan jawaban responden yang didapatdari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner, didapatkan hasil karakteristik responden yakni karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, bagian dan pendidikan tertinggi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Usia

Dari 86 responden yang menjawab kuesioner, diketahui usia para responden yaitu:

Karakteristik responden berdasarkan usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase |
|-------|-------|--------|------------|
| 1 | < 25 | 0 | 0% |
| 2 | 25-35 | 37 | 52% |
| 3 | > 35 | 32 | 48% |
| Total | | 69 | 100% |

Sumber: Data kuesioner

didasarkan tabel di atas, karakter responden dari Perum Bulog Sub Divre Ponorogo berdasarkan usia lebih banyak didominasi pada rentang usia < 35 dan 25 - 35 tahun.

2. Bagian

Responden berdasarkan Sub Bagian

| No | Sub Bagian | Jumlah |
|-------|------------------------------|--------|
| 1 | Pelayanan publik | 9 |
| 2 | Analisis harga dan pasar | 8 |
| 3 | Perencanaan dan pengembangan | 5 |
| 4 | Administrasi dan keuangan | 8 |
| 5 | Akuntansi | 4 |
| 6 | Logistik | 10 |
| 7 | Gudang | 13 |
| 8 | Pengolahan gabah | 12 |
| Total | | 69 |

3. Lama Bekerja

Karakter responden berdasarkan lama bekerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|-------|------------|--------|------------|
| 1 | <3 tahun | 3 | 3% |
| 2 | 3-5 tahun | 38 | 57% |
| 3 | >5 tahun | 28 | 40% |
| Total | | 69 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, karakteristik responden dari Perum Bulog Sub Divre Ponorogo berdasarkan lama bekerja hampir merata namun jumlah

terbanyak berada pada responden yang memiliki masa kerja antara 3-5 tahun yaitu sebanyak 38 orang responden, diikuti para pengisi kuisioner yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yang berjumlah 28 orang responden, dan 3 orang responden yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun.

Uji instrument penelitian

1. Uji validitas

Berdasar hasil uji validitas instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan diatas, pernyataan dari semua variabel yang digunakan diatas dinyatakan keseluruhan indikator valid karena memiliki nilai hitung $> r$ tabel 0,276 maka item instrumen dinyatakan valid. Berdasar hal tersebut dapat kesimpulan bahwa instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan valid, jadi keseluruhan item motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dimasukkan pada uji reliabilitas instrumen.

Uji Validitas

Berdasarkan data tabel hasil uji validitas instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja diatas, seluruh item pernyataan dinyatakan *valid* karena pada item pernyataan tersebut memiliki nilai $R_{hit} > R_{tab}$ ($N=69, df= n-2$ maka R_{tab} sebesar 0,23).

Berdasarkan data tabel hasil ujilid karena memiliki nilai validitas instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan diatas, item pernyataan 12 didapat tidak valid alasannya nilai $R_{hit} < R_{tab}$ ($N=69, df= n-2$ maka R_{tab} sebesar 0,23) sementara item lainnya dinyatakan *valid* karena pernyataan dari variable kinerja memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar instrumen yang digunakan *valid* atau dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Uji realibilitas

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas memunculkan *Cronbach's Alpha* dari instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dengan nilai 0,880. Nilai tersebut bisa diartikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja tepat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Santosa dan Ashari, 2005:251).

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas memunculkan *Cronbach's Alpha* dari instrumen pernyataan variabel motivasi kerja dengan nilai 0,883. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja tepat dan dapat dipercaya untuk digunakan

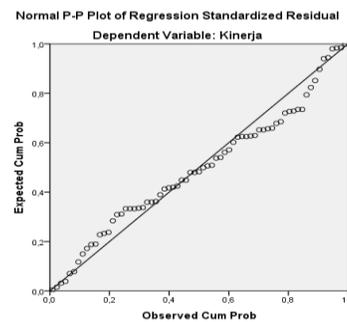
dalam penelitian karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan pengujian terhadap validitas serta reliabilitas dari instrumen yang digunakan pada penelitian ini yang menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa instrumen yang dipakai pada penelitian ini *valid* serta *reliabel* atau tepat dan dapat dipercaya maka langkah selanjutnya yang akan ditempuh untuk meyakinkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan pada penelitian ini *valid* dan dapat digunakan untuk memprediksi hasil penelitian serta memenuhi asumsi-asumsi umum yang terdapat pada analisis regresi dan statistik parametrik, adalah dengan membuat uji asumsi klasik yang berdasarkan dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

| No | Uji Asumsi Klasik | Hasil analisa Statistik | Kesimpulan |
|----|-----------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Uji Normalitas | Berada disekitar garis diagonal | Berdistribusi Normal |
| 2 | Uji Heteroskedastitas | $-0,2550 < 2,00$ $0,013 > 0,05$ | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Uji Normalitas



Berikut hasil pengujian normalitas dari persamaan regresi pada penelitian ini dengan analisis statistik normal P-P Plot. Berdasarkan tabel analisis statistik digambar atas, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal sebab berada disekitar garis diagonal

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas *Glejser* diatas, diketahui kalau nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,2550 lebih rendah dari

2,00 dan nilai signifikansi 0,013 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastis.

Uji Signifikansi Pengaruh (Uji t)

Penelitian bermaksud untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum bulog sub divre ponorogo.

Analisis

- a. Tabel 4.18 menggambarkan persamaan regresi

$$Y = 32,431 + 0,324bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta

bX = Motivasi kerja

- b. Konstanta sebesar 32,431 menjelaskan jika tidak ada variabel motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan 32,431.

Koefisienn regresi X sebesar 0,324 melihat bahwa setiap peningkatan (karena bertanda +) motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan perum bulog.

Pengujian Hipotesis

- a. Menentukan hipotesis

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Menentukan kriteria pengujian dengan membandingkan nilai signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikansi > nilai α (0,05) maka variabel motivasi kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi \leq nilai α (0,05) maka variabel bebas motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Analisis :

Berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh hasil t_{hitung} motivasi kerja 3,676 sedangkan nilai t_{tabel} 2,00 dan nilai probabilitas signifikansi diperoleh sebesar

0,000. Karena nilai t_{hitung} motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi <0,05, maka H_0 ditolak. Karena H_0 diterima maka dapat dikatakan ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan perum bulog sub divre ponorogo.

Model Summary

| Variabel | Adjusted R Square | Perhitungan besarnya pengaruh | Kesimpulan |
|--|-------------------|-------------------------------|--|
| Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan | 0,168 | 100-0,168 = 16,8 % | 83,2% faktor lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor motivasi kerja |

Analisis

Angka *Adjusted R square* adalah 0,168. Hal ini artinya 16,8% dari varian kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Ponorogo bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sedangkan sisanya (100%-16,8% = 83,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

PEMBAHASAN

Setelah melalui proses menganalisis uji pengaruh terhadap hasil jawaban dari responden mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum bulog ponorogo, berikut akan dibahas temuan penelitiannya dan juga membuktikan hipotesis yang telah diajukan pada bab II.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Didasarkan pengujian penelitian, didapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum bulog, sehingga hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama pada penelitian ini dan menerima hipotesis kedua.

Hasil temuan ini sama dengan teori dari hasibuan (2005:97) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi dalam diri pribadi setiap karyawan pada perusahaan yang mendorong mereka dalam bekerja, sehingga semakin bagus motivasi dari karyawan maka akan semakin bagus pula semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hasil temuan ini sesuai dengan

penelitian dari mahardika (2013), Salleh *et, al* (2011), dan Nahludin (2015) yang meneliti pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah mengetahui hasil analisa statistik bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perum bulog ponorogo, penulis menemukan adanya perbedaan hasil analisis statistik dengan fenomena diperusahaan yang didapat dari hasil wawancara yang menyebutkan bahwa motivasi yang tinggi dari perusahaan tidak diimbangi dengan kinerja yang tinggi dari karyawan, disimpulkan oleh penulis perbedaan dari fenomena dengan hasil analisis statistik dikarenakan dua masalah inti yaitu adanya variabel lain yang membuat kinerja karyawan menurun dan motivasi kerja yang sebenarnya tidak terlalu tinggi dimiliki oleh karyawan hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden yang masuk dalam kategori sedang.

Adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun selain motivasi diperkuat dengan hasil *adjust R square* yang memberikan hasil untuk motivasi kerja sebesar 16,8% untuk menjelaskan kinerja karyawan, untuk sebab atau variabel lain sebesar 83,2% sehingga terlihat bahwa motivasi kerja yang tinggi tidak sepenuhnya dapat dijadikan sebab menurunnya kinerja yang ada diperum bulog sub divre ponorogo melainkan ada variabel lain yang mempengaruhi. Variabel lain yang disimpulkan oleh peneliti dapat mempengaruhi kinerja karyawan perum bulog ponorogo yang didapat dari hasil penelitian dan wawancara saat pengisian kuisisioner oleh penulis adalah semangat kerja, gaji, keamanan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengisian kuisisioner motivasi kerja yang telah diisi oleh karyawan Perum bulog ponorogo menunjukkan hasil rata-rata motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang, pada item pertanyaan nomor 6 memiliki hasil yang paling rendah yang menunjukkan bahwa semangat kerja yang rendah dari karyawan sedangkan semangat kerja seorang karyawan sangat menunjukkan tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis saat pembagian kuisisioner salah satu karyawan mengungkapkan bahwa karyawan tersebut merasa kurangnya motivasi kerja karena harus menempuh jarak yang jauh untuk sampai diperum bulog sub divre ponorogo

hal tersebut juga dibenarkan oleh HRD yang menyebutkan bahwa rata-rata karyawan bertempat tinggal jauh dari perum bulog, juga karena untuk karyawan biasa memiliki gaji yang rendah karena memang UMR ponorogo yang rendah hal tersebut menjadi alasan kinerja mereka menurun.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan yang dianggap perusahaan sudah tinggi adalah tidak sepenuhnya benar, pada kondisi riil yang didapat dari hasil wawancara yang dilakukan penulis saat menyebar angket menunjukkan bahwa karyawan merasa semangat kerja mereka tidak tinggi yang sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja dan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa dari hasil kuisisioner yang diisi oleh karyawan perum bulog menunjukkan hasil yang masuk dalam kategori sedang sehingga motivasi kerja perlu diperhatikan lagi oleh perum bulog karena pentingnya motivasi kerja untuk perusahaan.

KESIMPULAN

Didasarkan analisis dan uji hipotesis, dapat ditarik benang merah yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan perum bulog sub divre ponorogo.

1. Saran bagi Perum bulog ponorogo

a. Meninjau ulang motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan perum bulog dikategorikan sedang, hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuisisioner. Perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan mess atau tempat tinggal untuk karyawan yang rumahnya jauh, selain itu dengan memberikan tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan untuk perusahaan karena motivasi kerja adalah semangat yang ada pada diri karyawan yang mampu membuat kinerja karyawan baik, bila motivasi kerja karyawan buruk maka kinerja karyawan akan buruk.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di tempat yang sama yaitu Perum bulog ponorogo, dapat melakukan penelitian mengenai semangat kerja, lingkungan kerja, gaji, dan kompensasi karena persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8% sementara 83,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Roosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad M. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Diputra, Ida Bagus Gede Surya., I Gede Riana. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. (*online*). Diakses pada 8 April 2015.
- Ghanie, Allyssa Laura Jayne. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Astra Buana. (*online*). Diakses pada 8 April 2015.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga 5.
- Handoko. T Hani. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. (*online*). Diakses pada 15 April 2015.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mougbo, Uju. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities Vol. 2 (3), S/No 7, July, 2013: 134-151* ISSN 2227-5452. www.afrevjo.net/ijah diakses tanggal 10 Oktober 2015.
- Olusegi, A. Shfadare dan Hafmmmed T. Ayo 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness, and Time management on Employees Performance in Some Selected Industries in Babadan, Oyo State Nigeria. (*online*). (<http://www.eurojournals.com> diakses pada 10 Oktober 2015).
- Qureshi, Javeria, Ashfaq., Khansa, Hayat., Mehwish, Ali., Nosheen, Sarwat. 201. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan. (*online*). (<http://www.ijrb.webs.com>, diakses pada 10 Oktober 2015).
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008. "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour". Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.