

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divre Jabar

The Effect of Motivation of Employee Perfomance of Perum BULOG Divre Jabar

Lilik sutriyana¹, Dr. Alex Winarno, S.T., M.M²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
liliksutriyana@gmail.com, winarno6@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja karyawan, bagaimana kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probability sampling jenis sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan sebesar 42,6%.

Kesimpulan penelitian bahwa kinerja karyawan pada saat ini tergolong baik, motivasi kerja pada saat ini tergolong sangat baik dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manasai, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze how the employee's work motivation, how the employee's performance, and the influence of motivation on the performance of employees of Perum BULOG Divre Jabar.

This study uses a quantitative method with a type of descriptive-causality research. Sampling is done by non-probability sampling method of saturated sampling, with the number of respondents as many as 41 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results of hypothesis testing, motivation has a significant effect on the performance of employees Perum BULOG Divre Jabar. The results showed that the level of motivation affected employee performance significantly by 42.6%.

The conclusion of the study that the performance of employees at this time is classified as good, the motivation of work at this time is classified as very good and motivation has a significant effect on the performance of employees of Perum BULOG Divre Jabar.

Keywords: Human Resource Management, Motivation, Employee Perfomance

1. Pendahuluan

Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) ialah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan pada tanggal 21 Januari 2003. Yang didirikan atas dasar Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 yang berisi tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 berisi tentang anggaran dasar Perum Bulog tersebut yang telah diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Perum Bulog.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang harus dikelola dengan baik di dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kemampuannya memadukan penggunaan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan strateginya,

namun demikian yang menjadi penentu pada setiap strategi dan metode pemanfaatan sumber daya adalah sumber daya manusia sebagai perangkat yang sekaligus sebagai pelaksana strategi organisasi. Oleh karena itu Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan dapat membawa pengaruh kepada nilai perusahaan secara signifikan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawannya. Tidak terkecuali apa yang terjadi di Perum Bulog Divre Jabar bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi karyawannya. Kinerja karyawan Perum Bulog Divre Jabar yang diukur berdasarkan dimensi kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan ketiga dimensi kinerja yang diukur tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Perum BULOG Divre Jabar belum sesuai harapan perusahaan, bahkan cenderung rendah. Jika karyawan berkinerja kurang sesuai harapan mencerminkan kinerja yang juga kurang diharapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasinya, dan faktor motivasi yang diduga sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Perum BULOG Divre Jabar.

Tingkat kehadiran karyawan dapat mencerminkan motivasi karyawan karena tinggi rendahnya tingkat ketidakhadiran menjadi kuat lemahnya motivasi karyawan hadir di tempat kerja menjalani tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi pada karyawan Perum BULOG Divre Jabar dapat dikatakan rendah seperti yang dicerminkan oleh tingginya presentase angka ketidakhadiran tersebut diduga menjadi faktor penyebab kinerja karyawan yang belum sesuai harapan.

2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berfokus pada kemampuan karyawan melalui langkah yang strategis untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2015: 6), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses dalam pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

2.2 Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2015:192) motivasi adalah kata yang diambil dari istilah bahasa latin yaitu "Movere" yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada karyawan atau pengikut.

Menurut Chung & Meggison dalam Fahmi (2016:200) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan dalam sasaran. Sedangkan motivasi menurut Mangkunegara (2014:61) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Dimensi Motivasi

Dari Mc. Clelland dalam Sunyoto (2014:197). Teori ini berpendapat bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan jika adanya pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan tersebut, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi adalah suatu dorongan untuk berprestasi berdasarkan standar yang dimiliki dan dorongan untuk berusaha keras supaya sukses, adapun ciri-ciri dari kebutuhan akan prestasi, yaitu:

 - a) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelaksanaan tugas.
 - b) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi maka ia akan memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
 - c) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras agar dapat memperoleh umpan balik atas pelaksanaan tugas yang telah dikerjakan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk membangun hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab kebutuhan akan afiliasi yang tinggi bukanlah para manajer atau para pemimpin yang paling efektif, karena mereka sulit untuk membuat keputusan yang rumit dengan dikhawatirkan tidak disukai orang lain, adapun ciri-ciri dari kebutuhan akan afiliasi, yaitu:

 - a) Seseorang yang memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan bahwa ia dapat diterima oleh orang lain didalam lingkungan kerjanya.
 - b) Mereka mencoba berusaha untuk dapat berhubungan baik dan rasa saling membantu dengan orang lain.
 - c) Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ialah kebutuhan untuk membuat orang lain berprestasi dengan suatu cara sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Terdapat sisi positif dan negative pada kebutuhan ini., ciri-cirinya::

- a) Orang dengan suatu kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi suka untuk bekerja dan peduli dengan disiplin dan penghargaan diri.
- b) Individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar atau mendorong orang lain untuk berprestasi.

2.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode waktu. Menurut Amstrong & Baron dalam Fahmi (2015: 176) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015: 183) kinerja ialah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap tujuan organisasi.

2.5 Dimensi Kinerja Karyawan

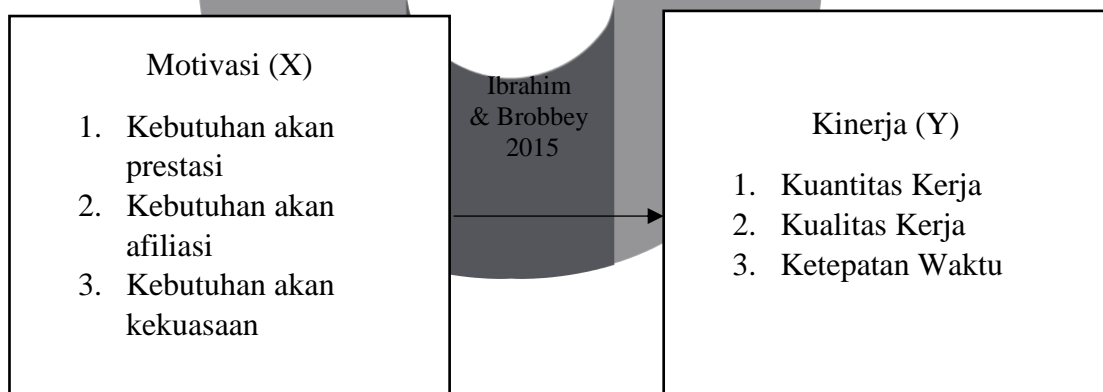
Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014: 18), ada tiga dimensi kinerja karyawan yang dikembangkan menjadi indikator, antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas, untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau dapat melebihi target yang telah ditetapkan.
- b. Kualitas kerja, adalah hasil kerja yang didasarkan pada standar organisasi atau perusahaan. Yang diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dalam bekerja dan kebersihan hasil kerja. Ketepatan waktu, hal ini berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh
- c. Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan apakah sudah sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh organisasi.

2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki kaitan yang erat dengan motivasi. Berdasarkan hasil penelitian Ibrahim & Brobbey (2015), Zamer, et al. (2014) juga Nadeem, et al. (2014) dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting dan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja perusahaan. Menurut Theodora (2015) Pemberian motivasi pada pegawai akan meningkatkan keterampilan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan motivasi yang meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausal. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif karena mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta adanya hubungan antarvariabel dalam permasalahan yang ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Perum BULOG Divre Jabar yang berjumlah 41 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *non-probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel

yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample menurut Sugiyono (2017:82).

3 Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, yang disebarakan kepada 41 responden memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,308 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0,661 untuk motivasi dan 0,778 untuk kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a) Variabel Motivasi

TABEL 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata	Kategori
1.	Need For Achivement	547	615	88,9%	Tinggi
2.	Need For Affiliation	542	615	88,1%	Tinggi
3.	Need For Power	342	410	83,4%	Tinggi
Jumlah Skor Total					1431
Rata-rata (%)					86,8%

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.431 atau sebesar 86,8%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Motivasi Perum BULOG Divre Jabar yang terdiri *Need For Achivement, Need For Affiliation dan Need For Power* dalam kategori sangat baik dimana Perum BULOG Divre Jabar mampu menciptakan *Need For Achivement, Need For Affiliation dan Need For Power*.

b) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata	Kategori
1.	Kuantitas	340	410	83%	Tinggi
2.	Kualitas	333	410	81,2%	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	530	615	86,2%	Tinggi
Jumlah Skor Total					1203
Rata-rata (%)					83,4%

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.203 atau sebesar 83,4%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan Perum BULOG Divre Jabar yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu berada dalam kategori baik.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,904	,613		1,476	,148
	Motivasi	,757	,141	,653	5,379	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan SPSS 23

Hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,904 + 0,757X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila variabel motivasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 0,904 satuan. Koefisien X (b) = 0,757. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar. Jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,757

3.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji-t) merupakan metode pengujian dalam statistic yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X (Motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 5,379. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% dan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df = (n-2)$ maka $41-2 = 39$. Berdasarkan tabel statistik adalah 2,023. Kesimpulannya, karena $t_{hitung} (5,379) > t_{tabel} (2,023)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Divre Jabar.

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,411	1,87658

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 23

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,426. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,426 \times 100\%$$

$$= 42,6\%$$

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perum BULOG Divre Jabar ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,426 atau 42,6% dan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”, maka didapatkan beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar pada saat ini tergolong sangat baik.
- b. Motivasi kerja pada Perum BULOG Divre Jabar pada saat ini tergolong baik.
- c. Motivasi kerja berpengaruh sebesar 42,6% terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar

Daftar Pustaka

- [1] Fahmi, Irham . (2016) . Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Mitra Wacana Media
- [2] Ibrahim, Masud & Brobbey, Adu Veronica. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance the case of some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. III, November 2015: 1218-1236
- [3] Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. Ke-2). Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- [4] Mangkunegara. (2014). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Nadeem, Muhammad; N. Ahmad; M. Abdullah dan N. Hamad. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private firms: Multan District, Pakistan). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. Vol. 36, 2014: 51-58.
- [6] Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- [7] Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [8] Theodra Y, John M, Gerson K (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. From *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- [9] Zameer, Hashim; S. Ali; W. Nisar dan M. Amir. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science*. Vol. 4, No. 1, January 2014: 293-298