

PENGARUH MOTIVASI KERJAKARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PERUM BULOG DI KABUPATEN BANYUASIN

Mastuti, SE., M.Si

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Motivasi kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja pada Perum Bulog Banyuasin dan Faktor-faktor motivasi manakah yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Banyuasin.. Hasil pengolahan statistik, nilai koefisien determinasi simultan variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh (R^2), sebesar 0,862 atau sebesar 86,2%, menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 13,8%. Dari hasil uji F diperoleh nilai Sig Level 54,49 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau nilai alpha (α) 0,05, yang artinya bahwa variabel Motivasi kerja (X), R secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 15 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Motivasi terhadap prestasi kerja pada Perum Bulog Banyuasin.

Kata Kunci: Motivasi, Prestasi Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor - faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Adapun faktor – faktor produksi yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus tersedia karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Untuk meningkatkan kerja karyawan, perlu adanya motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan, selain itu juga harus didukung oleh kepuasan kerja karyawan yang penting untuk diperhatikan. Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Penilaian prestasi (performance appraisal) dapat didefinisikan sebagai proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Yang mana proses penilaian prestasi kerja tersebut dapat menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Ketepatan penilaian prestasi kerja terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Bagaimanapun juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai apabila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasa tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan lain.

Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik /pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan Perum Bulog tahun 2015 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel-1
Tingkat Absensi Karyawan di perum Bulog Banyuasin
Tahun 2015

No.	Bulan	Karyawan yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan yang absen
1	Januari	114	5
2	Februari	115	4
3	Maret	113	6
4	April	117	2
5	Mei	116	3
6	Juni	115	4
7	Juli	112	7
8	Agustus	114	5
9	September	115	4
10	Oktober	114	5
11	Nopember	110	9
12	Desember	111	8
Rata-Rata/Bulan		113,8	5,2

Sumber : Bagian SDM Perum Bulog Banyuasin

Dari Tabel-1 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi yaitu 2-4% perbulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006). Situasi seperti tersebut diatas akan sangat mengganggu kelancaran tugas perusahaan. Pada saat ini juga terjadi penurunan kinerja karyawan selama 3 tahun berturut-turut(2009-2011) dapat dilihat pada Tabel-2

Tabel -2
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada
Perum Bulog Banyuasin

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2013	10	10,20	84	85,72	4	4,08	98
2014	9	8,11	97	87,39	5	4,50	111
2015	11	9,25	103	86,55	5	4,20	119

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja pada Perum Bulog Banyuasin belum sesuai harapan karena karyawan dengan penilaian baik lebih banyak, pada kategori penilaian baik ini menunjukkan proporsi (1) tugas utama, dengan bobot 0%; (2) keterampilan, dengan bobot 25%; dan (3) kompetensi, dengan bobot 25%. Penurunan kinerja karyawan pada Perum Bulog Banyuasin juga dapat dilihat dari tiga tahun terakhir ini yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas di mana ditunjukkan dengan banyaknya keluhan/klaim yang datang dari nasabah, Keluhan tersebut antara lain : nasabah menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank, dan karyawan bank tidak memberikan pelayanan secara cepat. Dari hasil penelitian hal tersebut dilakukan oleh karyawan senior yang merupakan karyawan tetap. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan. Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No. 39 Tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan Universitas Sumatera Utara pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika kepala BULOG dirangkap oleh Mentari Negara Urusan Pangan.

Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan pegawainya tidak termotivasi dan tidak ada semangat untuk bekerja Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul ***”Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin”***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : ***“ Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin”***

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ***bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pada perum Bulog Banyuasin”***

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah.

1.4.2 Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin

1.4.3 Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu Menurut Robbin dan Coulter(2010: hal 109), “Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”. Menurut Nawawi (2008: hal 351), “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara besar”. Menurut Hasibuan (2003: hal 95), “Motivasi adalah pemberian daya pendorong, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”

2.2 Teori-Teori Motivasi

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (content theory), teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

- a. Durasi kegiatan
- b. Frekuensi kegiatan
- c. Persistensi pada kegiatan
- d. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan;
- e. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- f. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
- g. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang di . . lakukan
- h. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, antara lain :

1. *Teori Hierarki Kebutuhan Maslow*

- a. Kebutuhan fisiologis,
- b. Kebutuhan rasa aman,
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial),
- d. Kebutuhan akan harga diri,
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2. *Teori Keadilan*

3. *Teori X dan Y*

4. *Teori dua Faktor Herzberg.*

5. *Teori Kebutuhan McClelland*

6. *Teori Motivasi Kebutuhan (Hierarchy of needs) dari Abraham H Maslow*

7. *Teori Kebutuhan David McClelland*

2.3 Pengertian Prestasi Kerja

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun karyawan tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2005, hal 180) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Bernardin dan Russel (2003, hal 223) dalam Sutrisno (2007, hal 110) memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (2004, hal 156) dalam Sutrisno (2007, hal 192) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Dari batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksudkan dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.4 Penilaian Prestasi Kerja

Asnawi (2009, hal 234) mengemukakan bahwa di dalam proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai macam teknik penilaian yang dapat digunakan, baik yang objektif maupun yang subjektif. Penilaian yang objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Sedangkan penilaian yang subjektif sangat tergantung pada *judgment* pihak penilai. Oleh karena itu, terutama untuk hasil penilaian yang subjektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti, sebab ia dapat berakhir dengan relatif ataupun absolut. Hal ini harus di perhatikan menimbang banyaknya penyimpangan perilaku (*behavioral barriers*), baik yang bersifat penyimpangan interpersonal maupun penyimpangan politis.

Menurut Panggabean (2002, hal 245) penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Panggabean (hal 2002) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Martoyo (2007, hal 189) menyatakan penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya

merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Sasaran yang menjadi obyek penilaian adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani dan rohani selama bekerja.

2.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Flipppo (2006, hal 257) dalam Sariyathi (2003,hal 89) indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian; (1) kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan; (3) ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; (4) sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Dharma (hal 2005) dalam Sariyathi (2003, hal 179) pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan; (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (hal 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku karyawan.

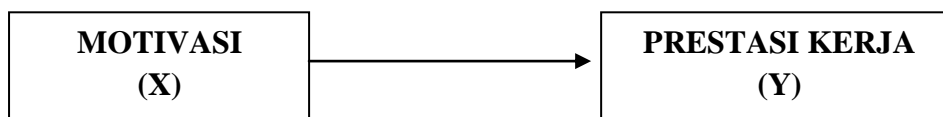
Menurut Hasibuan (2005, hal 356) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Steers (2005, hal 245) dalam Sariyathi (2003, hal 198) mengemukakan ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu; (1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; (3) tingkat motivasi pekerjaan. Penelitian Neal dan Griffin (2009, hal 327), yang berjudul *Developing a Model Individual Performance for Human Resource Management*, menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pengetahuan dan ketrampilan, motivasi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Pengetahuan dan ketrampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja konstektual dan teknologimempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas daripada kinerja konstektual. Hasibuan (2004, hal 256) dalam Aminullah (2010, hal 198) menyatakan bahwa prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu (1) kemampuan dan minat seseorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, (3) serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin besar prestasi kerja pegawai. Penelitian mengenai prestasi kerja yang dilakukan Ida, Alhabsji, dan Musadieq (2008,hal 179) menyimpulkan bahwa faktor motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan Rokhimah (hal 2007) menyimpulkan bahwa; (1) terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kemampuan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan; (2) terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja; (3) terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

Dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan hal yang pokok Sumber daya manusia sangat berperan pada keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam memberikan kualitas pada konsumen. Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin .untuk lebih meningkatkan kinerja dari pada karyawannya untuk menghadapi persaingan. Sesuai dengan program kerja Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin, meningkatkan kualitas kerja karyawan. Serta meningkatkan kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia Secara teoritis semakin besar motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan akan menjadi dorongan pribadi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor intern yang harus diperhatikan oleh Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk menunjang terlaksananya disiplin kerja yang tertib dan teratur, disamping itu pimpinan hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti kompensasi.

2.8 Kerangka Berfikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial.

Menurut Singarimbun (2001 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



Gambar-1

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana Motivasi sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja sebagai variabel terikat (Y).

2.9 Hipotesis

Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

Ho : Adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

H1 : Adanya pengaruh Faktor-faktor motivasi yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin yang berlokasi di Telang Karya Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog di Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 50 orang.

3.2.2 Sampel

Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semuar populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 50 orang. berdasarkan pendapat Arikunto (2008: 120 -121) yang menyatakan bahwa jika populasi terlalu besar maka pengambilan sampel adalah sebesar 10%-15% atau 20%-30% atau lebih. Sampel yang diambil berdasarkan purposive sampling (Singarimbun, hal 2005 : 169) dimana penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu. Uraian Variabel Penelitian Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Motivasi (X) sebagai variabel Dependen, dan variabel Independen yakni prestasi kerja karyawan (Y).

3.4 Data yang digunakan

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner dan waktu pengembalian kuisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisioner diantar langsung ke perusahaan, dimana teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui pengiriman kuisioner lewat pos karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Disini penulis mendapatkan data atau keterangan dengan cara membaca literatur-literatur, tulisan ilmiah, media massa, laporan-laporan maupun publikasi lainnya yang menjadi pedoman dalam penulisan ini

b. Studi Lapangan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis secara langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini. Dalam studi lapangan ini guna memperoleh data dan informasi yang relevan dengan permasalahan proposal skripsi ini, dengan cara :

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah metode deskriptif adalah metode analisa yang tidak hanya menggambarkan tetapi juga menguraikan dan mengambil kesimpulan yang tidak terlalu jauh dari data yang diperoleh.

3.7 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : hal 2002: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Koefisien regresi konstan

X = Motivasi

b = Koefisien regresi

c. Analisis korelasi

Yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arah dinyatakan oleh tanda positif atau negative. Apabila $r = + 1$ atau mendekati $+ 1$, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.

- Apabila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara dua variabel (X dan Y) sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

- Apabila $r = - 1$ atau mendekati $- 1$, maka korelasi dikatakan negatif, dan bersifat tidak searah bahwa kenaikan nilai X terjadi bersama-sama penurunan nilai Y demikian pula sebaliknya.

d. Koefisien determinasi (r^2), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

e. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independent (X) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independent (X) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Peneliti mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada pelanggan. Kriteria penilaian pemilihan ini di ukur dengan skala Likert. Menurut Sugiono (2006:80) pemilihan skala Likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skor maksimal 5 dan skor minimal 1. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Musi Banyasin

4.7 Distibusi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Bulog Musi Banyuasin keseluruhan populasinya berjumlah **50 karyawan**. Dari jumlah tersebut sampel yang diambil jg sebesar **50 karyawan**.

4.7.1. Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -3 berikut ini :

Tabel -3
Tingkat Pendidikan Responden
Perum Bulog Musi Banyuasin

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMP	5	10
SMU	10	20
Diploma	10	20
S1	25	50
	50	100%

Sumber : Perum Bulog Banyasin

Dari Data tabel-3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan Perum Bulog menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMP berjumlah 5 orang atau 10%, SMA berjumlah 10 orang atau 20%. , Diploma juga berjumlah 10 orang dengan persentase 20% dan S1 berjumlah 25 orang dengan persentase 50% .

4.7.2. Responden Menurut usia

Usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel -3 berikut ini :

Tabel -5
Tingkat Usia Responden
Perum Bulog Musi Banyuasin

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
< 20 Tahun	5	10
21-30 Tahun	10	20
31-40 Tahun	25	50
41-50 Tahun	10	20
	50	100%

Sumber : Perum Bulog Musi Banyuasin

Dari Tabel-3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Perum Bulog Musi Banyuasin yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 25 orang atau 50 %, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 10 orang atau 20%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 20 % yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 5 orang atau 10%.

4.7.3 Responden Menurut Masa Kerja

Tabel -4
Tingkat Masa Kerja Responden
Perum Bulog Musi Banyuasin

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1-5 Tahun	12	24
6-10 Tahun	15	30
11-15 Tahun	18	36
16 -20 Tahun	5	10
	50	100%

Sumber : Perum Bulog Musi Banyuasin

Dari Tabel-4 dapat dilihat bahwa masa kerja antara 1-5 tahun adalah sebagian besar karyawan Perum Bulog Musi Banyuasin yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 12 orang atau sebesar 24,0%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 15 orang atau 30% dan 11-15 tahun adalah masing-masing 18 orang atau 36% karyawan yang masa kerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 5 orang atau 10%.

4.11 Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana, dimana variabel-variabel independen yang diduga mempengaruhi motivasi dibatasi satu variabel saja. Variabel yang dianalisis yaitu Prestasi kerja karyawan. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier dengan menggunakan program "SPSS". Tujuan pengujian adalah untuk menguji kebenaran hipotesis variabel tersebut diatas dan melihat bagaimana hubungan dari variabel Prestasi Kerja Karyawan terhadap Motivasi. Hasil analisis dengan model regresi linier sederhana terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) sebagai dependen dengan variabel Motivasi Kerja (X) sebagai independen variabel, secara lengkap ditampilkan pada tabel berikut :

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja X ^a		Enter

- All requested variables entered
- Dependent Variable : Prestasi Kerja _Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,862 ^a	,074	,021	10,094

- Predictors : (Constan), Disiplin Kerja _X

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	1,546	1	1,546	54,49	,000 ^a
Regression	4890,474	48	101,885		
Residual	4892,020	49			
Total					

- Predictors : (Constan), Motivasi _X
- Dependent Variable : Prestasi _Y

Coefficients^a

Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0,234	,665		0,351 2,540	,726 ,013
	X	,158	,062	,196		

a. Predictors : (Constan),X

b. Dependent : Variable : Y

- **Tabel Pada Variables Entered/Removed^b** :
Menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat :
Variabel bebas : Motivasi Kerja (X)
Variabel Terikat : Prestasi kerja Karyawan (Y)
- **Tabel Model Summary :**
Menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada penelitian diatas nilai korelasi adalah **0,862**. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di katogori lemah. Melalui total ini juga diperoleh Nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa besar model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah **74,0%** yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 40,0% terhadap variabel Y dan 26% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.
- **Tabel ANOVA^b**
Digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dan regresi, kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau Uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig dengan ketentuan. Jika nilai signifikan < 0,05, maka model regresi adalah linier dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig **0,000**, yang berarti < kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah **signifikan**, artinya model regresi linier dipengaruhi / memiliki kriteria linieritas
- **Tabel Coefficients^a**
Metode persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom understandardized koefisien B, yaitu :
Y = 0,234 + 0,158 X

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. = 0,234 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka prestasi kerja (Y) sebesar 0,234
 - b. = 0,158 menunjukkan bahwa variabel *Motivasi Kerja* (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan kata lain jika kepuasan terhadap motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,158 satuan skala.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana diperoleh kebutuhan $Y = 0,234 + 0,158X$. jika $a = 0,234$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka prestasi kerja (Y) sebesar 0,234 dan $b = 0,158$ menunjukkan bahwa variabel *Motivasi Kerja* (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,158 satuan skala.

5.2 Saran-saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar :

1. Perlunya Perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri, terutama variabel kebutuhan akan rasa aman. Hal ini akan dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan memperbaiki analisis jabatan dan spesifikasi jabatan yang telah ada, agar dapat terwujud *the right man on the right place* dan jalur karir harus lebih jelas tahapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi 3. Balai Pustaka Jakarta. 2008
- Dharma, Agus. Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama Rajawali, Jakarta. 2009
- Gibson, James L., Ivancevich, Donnelly, Jr, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi I. Bina Rupa Aksara, Jakarta. 2009
- Handoko, Hani. Manajemen Personal. BPFE, Yogyakarta. 2007
- Hariandja, Marihot, T.E. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo. Jakarta. 2009
- Mangkunegara, A. Prabu. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung. 2009
- Mangunhardjana, A.M. Mengembangkan Kreativitas, Terjemahan dari David Cambell. Kanisius, Jakarta. 2010
- Nitisemito, . Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung. 2009
- Robbins, Stephen. P.. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih bahasa: Hadyana. Preinhalindo, Jakarta. 2007
- Semiawan, Conny,. Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah. Gramedia Jakarta. 2008

