

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TERHADAP KARYAWAN BULOG DI GORONTALO

Moh Syahrul Saputra Popalo *¹

Trigheofani Hasan ²

Salindiri Halid ³

Sri Widya Ranti Umar ⁴

Ismet Hasan ⁵

Slamet Hasan ⁶

Ria Indriani ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Negeri Gorontalo

*e-mail : mohsyahrulsaputrapopalo@gmail.com

Abstrak

Berdirinya Perum BULOG menandai tonggak sejarah yang penting penting pada tahun 1967 ketika didirikan berdasarkan keputusan presidium kabinet, yang secara khusus dituangkan dalam Keputusan Presidium Kabinet No. 114/U/Kep/5/1967, tanggal 10 Mei 1967. Tujuan utama pembentukannya adalah untuk menjamin pasokan pangan yang aman dan pasokan pangan yang aman dan stabil, sehingga dapat membantu kelangsungan pemerintah yang baru lahir. Tujuan awal ini mengalami modifikasi selama bertahun-tahun, yang mencerminkan kebutuhan dan tantangan yang terus berkembang yang dihadapi oleh organisasi. A Perkembangan penting terjadi dengan direvisinya mandat BULOG melalui Keputusan Presiden No. 39 tahun 1969, yang dikeluarkan pada tanggal 21 Januari 1969. Revisi ini secara eksplisit menugaskan BULOG dengan tanggung jawab untuk menstabilkan harga beras, mengakui peran penting organisasi ini dalam menangani aspek-aspek ekonomi aspek-aspek ekonomi yang berkaitan dengan pangan. Setelah itu, perubahan signifikan lainnya perubahan signifikan lainnya terjadi melalui Keputusan Presiden No. 39 tahun 1987. Revisi ini bertujuan untuk memperluas cakupan BULOG dengan memberdayakannya untuk mendukung pengembangan berbagai komoditas pangan di luar beras. Tujuan strategisnya adalah untuk meningkatkan Peran BULOG dalam lanskap dinamis pengembangan pangan multikomoditas. A evolusi lebih lanjut terjadi dengan diberlakukannya Keputusan Presiden No. 103 tahun 1993. Keputusan ini membawa perluasan tanggung jawab BULOG, yang tidak hanya mencakup koordinasi pengembangan pangan, tetapi juga komitmen untuk meningkatkan kualitas gizi pangan. Khususnya, selama periode ini periode ini, Kepala BULOG merangkap jabatan sebagai Menteri Negara Urusan Menteri Negara Urusan Pangan, yang menunjukkan keterlibatan integral organisasi dalam dalam membentuk kebijakan nasional terkait pangan dan gizi.

Kata kunci: Perjalanan Perum Bulog, Kabinet Indonesia BersatuPresidium

Abstract

The inception of Perum BULOG marked a significant milestone in 1967 when it was established based on the decision of the cabinet presidium, specifically outlined in Cabinet Presidium Decision No. 114/U/Kep/5/1967, dated May 10, 1967. The primary objective behind its formation was to ensure a secure and stable food supply, thereby contributing to the sustenance of the nascent government. This initial purpose underwent modifications over the years, reflecting the evolving needs and challenges faced by the organization. A pivotal development occurred with the revision of BULOG's mandate through Presidential Decree No. 39 of 1969, issued on January 21, 1969. This revision explicitly tasked BULOG with the responsibility of stabilizing rice prices, acknowledging the crucial role of the organization in addressing economic aspects related to food. Subsequent to this, another significant alteration took place through Presidential Decree No. 39 of 1987. This revision aimed to broaden BULOG's scope by empowering it to support the development of a diverse range of food commodities beyond rice. The strategic objective was to enhance BULOG's role in the dynamic landscape of multi-commodity food development. A further evolution unfolded with the enactment of Presidential Decree No. 103 of 1993. This decree brought about an expansion of BULOG's responsibilities, encompassing not only the coordination of food development but also a commitment to enhancing the nutritional quality of food. Notably, during this period, the Head of BULOG concurrently assumed the role of the Minister of State for Food Affairs, indicating the organization's integral involvement in shaping national policies related to food and nutrition.

Keywords: *Perum Bulog trip, Cabinet Presidium*

PENDAHULUAN

Tiap organisasi, tidak dapat menghindari tantangan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan utama bagi perusahaan, mengingat bahwa SDM merupakan elemen kunci yang memiliki peran dalam mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi agar dapat secara efektif menanggapi beragam tuntutan dan perubahan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Kinerja yang diharapkan dari karyawan perusahaan sangat terkait dengan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi kerja, dan tingkat dukungan yang diberikan kepada masing-masing karyawan oleh organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan dapat mengelola SDM dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini mencakup pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, yang dapat sangat bervariasi mengingat latar belakang yang beragam. Melalui pemahaman ini, perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai, termasuk pemberian motivasi yang efektif, pengembangan keterampilan, dan peningkatan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia bukan hanya mengelola aspek administratif, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Sebagai contoh, menurut Rivai dan Sagala (2011:838), perusahaan perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan, terutama karena karyawan berasal dari berbagai latar belakang.

Definisi kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Rahmawati et al (2006), melibatkan sejumlah aspek, termasuk kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan saat mengeksekusi tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat diukur untuk menilai sejauh mana karyawan dapat mencapai standar yang diinginkan, di antaranya mencakup pencapaian target, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kontribusi dalam kerja tim. Evaluasi atas elemen-elemen ini memberikan gambaran menyeluruh tentang seberapa efektif karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka dan sejauh mana mereka berkontribusi pada tujuan organisasi. Dengan memperhatikan indikator-indikator ini, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja yang holistik dan memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja yang baik diharapkan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Motivasi kerja memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Rahmawati dkk (2006) menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja menunjukkan keterkaitan yang erat. Karyawan dengan motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah, sementara karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik. Motivasi kerja diartikan sebagai alasan yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan semangat guna mencapai hasil yang optimal. Ketidakpuasan dalam motivasi kerja dapat memiliki dampak negatif pada karyawan dan, akhirnya, pada perusahaan. Menurut Iriani (2010), motivasi mendorong individu untuk mencapai kebutuhan dan tujuan. Mahardika dkk (2013) menambahkan bahwa motivasi karyawan akan tinggi jika kebutuhan hidup, mulai dari yang fisiologis hingga aktualisasi diri, dapat terpenuhi. Kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Salleh et al. (2011) menyatakan bahwa kinerja dianggap sebagai penerapan tindakan ataupun kemampuan seseorang. Faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja harus terpenuhi untuk memastikan perkembangan cepat perusahaan. Tuntutan terhadap peningkatan kinerja karyawan mengharuskan perusahaan untuk terus berupaya. Di sinilah pentingnya motivasi karyawan dan evaluasi kinerja. Kinerja yang baik berkorelasi positif dengan hasil positif dalam perkembangan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan menjadi penting untuk melihat sejauh mana karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan.

Kasus konkretnya, Perum Bulog Gorontalo merespons penurunan kinerja karyawan dengan upaya peningkatan motivasi, seperti memberikan jaminan kesehatan dan memberikan kepercayaan penuh pada karyawan untuk mengerjakan tugasnya. Meskipun demikian, hasilnya belum memperlihatkan peningkatan kinerja sesuai harapan. Kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa motivasi tinggi berbanding lurus dengan kinerja tinggi, dengan fenomena di lapangan yang menunjukkan sebaliknya, menjadi dasar penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BULOG di Gorontalo. Hal ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, yang perlu dipahami lebih mendalam untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Dari fenomena gap tersebut antara teori dengan fenomena di lapangan maka penulis ingin mengadakan penelitian tentang "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TERHADAP KARYAWAN BULOG DI GORONTALO

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Sulistiyani (2003:223) menjelaskan, konsep kinerja karyawan mengacu pada hasil dari kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diobservasi dan dinilai melalui output kerja yang dihasilkan. Pendekatan Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang diperoleh oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya di tempat kerja. Mangkunegara memandang kinerja sebagai fungsi yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu atau kelompok karyawan. Dalam pandangan Rivai Basri (2005), kinerja karyawan diartikan sebagai kemauan individu atau kelompok karyawan untuk menjalankan suatu kegiatan dan mengoptimalkannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. Dengan kata lain, kinerja karyawan bukan hanya mencakup aspek kualitas dan kuantitas, tetapi juga melibatkan motivasi dan kemampuan individu atau kelompok yang bersangkutan. Ketiga perspektif tersebut memberikan gambaran holistik tentang kinerja karyawan, menekankan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor kuantitatif, tetapi juga oleh motivasi, kemampuan, dan kemauan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang efektif harus memperhatikan aspek-aspek ini secara komprehensif untuk memastikan pencapaian hasil kerja yang optimal di dalam suatu perusahaan. Dalam pandangannya, kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya.

Hasibuan (2002:160) memberikan gambaran tentang kinerja sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, usaha, dan peluang yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya mencakup aspek keahlian individu, tetapi juga upaya yang diberikan serta peluang yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang optimal.. Mathis dan Jackson (2006:378) menyederhanakan definisi kinerja sebagai tindakan atau ketiadaan tindakan dari seorang karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi bagian integral dari struktur organisasi atau perusahaan, tetapi juga menjadi landasan penilaian kualitas karyawan untuk mempertahankan produktivitas seluruh anggota tim.

Kinerja yang dinilai baik memberikan hak kepada karyawan untuk menerima apresiasi atau penghargaan dari perusahaan. Secara pokok, kinerja karyawan mencakup aspek kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di konteks lingkungan kerja. Pengukuran kinerja dapat melibatkan evaluasi pencapaian target, tingkat produktivitas kerja, kualitas hasil kerja yang dihasilkan, dan sejauh mana karyawan dapat bekerja secara efektif dalam kerangka kerja tim. Dalam menilai kinerja karyawan, seringkali organisasi menggunakan indikator-indikator tersebut untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu penuhi standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Evaluasi ini juga membantu organisasi dalam memberikan umpan balik kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan memastikan bahwa

tujuan perusahaan dapat tercapai melalui kontribusi yang optimal dari setiap anggota tim. Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai dimensi kinerja karyawan menjadi penting dalam upaya manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. **Pemimpin Perusahaan:** Pemimpin perusahaan memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik dalam memajukan perusahaan.
2. **Lingkungan Kerja:** Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan yang kurang suportif dan hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan cepat merasa jenuh.

Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

1. **Kinerja Kuantitatif:** Kinerja dalam dimensi kuantitatif ini bisa diukur menggunakan data dan angka konkret, seperti jumlah produk yang berhasil dihasilkan, volume penjualan yang tercapai, atau pencapaian target-target tertentu yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja kuantitatif memberikan gambaran yang terukur dan terukur mengenai sejauh apa karyawan bisa mencapai sasaran dan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan menggunakan parameter-parameter kuantitatif, perusahaan dapat mengidentifikasi pencapaian nyata dan membuat evaluasi objektif terkait produktivitas dan efisiensi karyawan.
2. **Kinerja Kualitatif:** Dalam konteks kinerja kualitatif, evaluasi dilakukan berdasar pada kualitas hasil kerja, mencakup aspek kepuasan pelanggan, mutu produk, dan inovasi yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja kualitatif memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai nilai tambah yang diberi oleh karyawan dalam produk ataupun layanan perusahaan. Aspek-aspek non-angka, seperti kreativitas, keunggulan, dan keandalan, dapat diidentifikasi, memberikan pandangan holistik terkait dampak positif yang dihasilkan oleh karyawan melalui kontribusi kualitatif mereka.
3. **Kinerja Individu:** Proses penilaian kinerja individu melibatkan evaluasi terhadap bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya, kinerja individu memberikan gambaran komprehensif tentang sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif di lingkungan kerja. Evaluasi ini tidak hanya mencakup aspek kuantitatif, seperti pencapaian target atau produktivitas, tetapi juga melibatkan aspek kualitatif, seperti kemampuan untuk memenuhi standar kualitas, inisiatif, dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas. Penilaian kinerja individu merupakan alat manajemen yang penting dalam membantu organisasi untuk memahami kontribusi dan keberhasilan setiap karyawan. Hal ini mencakup pencapaian tujuan pribadi mereka dan kontribusi terhadap hasil kerja keseluruhan, memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi masing-masing individu terhadap kesuksesan organisasi.
4. **Kinerja Tim:** Penilaian kinerja tim dilakukan melalui evaluasi kerjasama didalam tim dan kontribusi terhadap mencapai tujuan bersama. Kinerja tim memberikan gambaran holistik mengenai kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan anggota timnya. Dalam konteks ini, dapat diidentifikasi sejauh mana mereka dapat berkontribusi pada kesuksesan tim secara menyeluruh dan mencapai target bersama. Evaluasi ini membantu menilai kemampuan adaptasi dan kerja sama karyawan dalam lingkungan kerja berbasis tim, dan sejauh mana mereka dapat bersinergi dengan anggota tim.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, Mangkunegara mengidentifikasi 2 faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi. Pada kerangka ini, penelitian ini merumuskan dua hipotesis sebagai berikut:

H0 (Hipotesis Nol): Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 (Hipotesis Alternatif): Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2008:12), penelitian kuantitatif cenderung pada keleluasaan informasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada analisis statistik untuk menguji hipotesis.

Visi, Misi, dan Prinsip Dasar Tata Kelola Perusahaan

1. Visi:

Menjadi perusahaan pangan unggul dan terpercaya dalam mendukung kedaulatan pangan.

2. Misi

Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi terdepan, dan sistem terintegrasi.

Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan terus melakukan perbaikan berkelanjutan.

Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

3. Prinsip dasar tata kelola perusahaan didasarkan pada lima pilar utama, yang mencerminkan landasan etika dan kualitas manajemen. Kelima prinsip tersebut adalah.

a) INTEGRITAS: Mempertahankan konsistensi antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, atau yang dikenal dengan istilah Good Corporate Governance (GCG). Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya integritas dalam memastikan bahwa tindakan dan keputusan perusahaan selaras dengan standar etika yang tinggi.

b) PROFESIONAL: Berfokus pada bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks ini, profesionalisme mencakup peningkatan kemampuan, keahlian, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap anggota organisasi mampu memberikan kontribusi secara optimal.

c) DINAMIS: Menekankan semangat untuk terus tumbuh dan berkembang, menjadikan perusahaan dinamis dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Prinsip dinamis mencerminkan sikap proaktif terhadap perkembangan industri, teknologi, dan lingkungan bisnis secara umum. Perusahaan yang dinamis siap untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

d) PEDULI: Mencakup perhatian terhadap kebutuhan pemangku kepentingan dan memberikan solusi terbaik untuk memenuhi ekspektasi mereka. Prinsip ini menekankan pentingnya berorientasi pada pelanggan dan masyarakat, memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mencapai keuntungan tetapi juga memberikan nilai tambah bagi lingkungan sekitarnya.

e) TOTALITAS: Melibatkan penggunaan maksimal seluruh potensi dan sumber daya yang ada, serta sinergi di antara elemen-elemen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Prinsip totalitas menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dan integrasi di dalam perusahaan, di mana setiap elemen bekerja bersama untuk mencapai keberhasilan bersama dan memberikan dampak positif.

Jenis Usaha Perum BULOG Kantor Cabang Gorontalo

Perum BULOG Kantor Cabang Gorontalo memiliki beberapa jenis usaha, antara lain usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan, dan usaha eceran.

Kegiatan Harian dan Mingguan

Mahasiswa magang di Perum BULOG Kantor Cabang Gorontalo melibatkan diri dalam beberapa kegiatan harian, seperti absensi, kegiatan doa pagi (DONITA), pelaksanaan tugas di masing-masing bidang, istirahat sholat dan makan (ISOMAN), serta melanjutkan tugas di masing-masing bidang.

Temuan Lapangan dan Analisis

Di Perum Bulog Kantor Cabang Gorontalo, terdapat sejumlah kegiatan yang telah menjadi bagian dari budaya dan rutinitas perusahaan, yang tidak hanya menarik tetapi juga patut untuk dipublikasikan sebagai contoh praktik terbaik. Beberapa kegiatan tersebut mencakup:

1. Kegiatan Doa Pagi dan Briefing Sebelum Memulai Pekerjaan: Sebagai suatu bentuk kesadaran spiritual dan penyatuan visi perusahaan, sebelum memulai pekerjaan, seluruh karyawan diwajibkan untuk mengikuti kegiatan doa pagi. Kegiatan ini tidak hanya menciptakan suasana yang positif tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap nilai-nilai spiritual dan moral. Selain itu, setelah kegiatan doa pagi, dilakukan briefing untuk memastikan semua karyawan memiliki pemahaman yang sama terkait tugas dan tanggung jawab mereka.
2. UMKM Binaan Berupa Rumah Pangan Kita (RPK): Perum Bulog Kantor Cabang Gorontalo juga memiliki unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menjadi binaan perusahaan, yang dikenal sebagai Rumah Pangan Kita (RPK). Keberadaan RPK mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendukung dan mengembangkan ekonomi lokal. RPK bukan hanya sebagai tempat pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi masyarakat setempat tetapi juga sebagai wahana untuk meningkatkan akses terhadap bahan pangan yang berkualitas. Melalui RPK, Perum Bulog berkontribusi secara positif terhadap pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal dan menciptakan dampak yang berkelanjutan..

1. Analisis Usia Responden

Dari 86 responden yang mengisi kuesioner, terlihat bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia di bawah 35 tahun dan 25-35 tahun. Ini menunjukkan bahwa karakteristik responden di Perum BULOG Gorontalo didominasi oleh kelompok usia muda, memberikan gambaran mengenai komposisi usia karyawan di perusahaan tersebut.

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

Jika kita merujuk pada tabel yang disajikan di atas, kita dapat mengamati bahwa pola karakteristik responden dari Perum Bulog Kantor Cabang Gorontalo dapat diidentifikasi melalui kategori usia. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung terkonsentrasi pada kelompok usia yang relatif muda, khususnya pada rentang usia di bawah 35 tahun, serta rentang usia antara 25 hingga 35 tahun.

2. Bagian Responden berdasarkan Sub Bagian

No	Sub Bagian	Jumlah		Komoditi Dan On Farm	
1	Asisten Manajer Beserta Staf Penjualan Ritel	7	5	Asisten Manajer Administrasi dan Keuangan	5
2	Asisten Manajer Distributor	8	6	Asisten Manajer Akuntansi	5
3	Asisten Manajer Beserta Staf Operasional Pelayanan Publik	7	7	Kepala Gudang Dan Juru Tumbang	
4	Asisten Manajer Pengadaan	9	8	Segenap Jajaran PKWT dan Pemeriksa Kualitas	
			Total		41

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%

Berdasar pada tabel sebelumnya, karakteristik responden dari Bulog Gorontalo berdasarkan lama bekerja dapat disebut nyari merata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog. Fakta ini mengakibatkan penolakan terhadap hipotesis pertama dan penegasan terhadap hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2005:97), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor internal dalam diri setiap karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja secara optimal. Tingkat motivasi yang tinggi dikaitkan dengan semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya memberikan kontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Analisis respons responden terhadap dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Ponorogo mendukung temuan penelitian sebelumnya, seperti Mahardika (2013), Salleh et al. (2011), dan Nahludin (2015). Mereka juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Perum Bulog Gorontalo, perbedaan terlihat ketika hasil analisis statistik dibandingkan dengan realitas lapangan yang terungkap melalui wawancara. Penting untuk dicatat bahwa temuan ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi kerja memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Wawancara menyoroti bahwa tingginya motivasi dari pihak perusahaan tidak selaras dengan tingginya kinerja dari pihak karyawan. Dua masalah inti diidentifikasi sebagai penyebabnya: adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dan

bahwa tingkat motivasi kerja sebenarnya tak setinggi yang diakui oleh karyawan, sebagaimana tercermin dari rata-rata jawaban responden yang cenderung berada pada kategori sedang. Dukungan terhadap adanya variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain motivasi diperkuat oleh hasil adjusted R square.

Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya mampu menjelaskan sekitar 16,8% dari variasi dalam kinerja karyawan, sementara 83,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Variabel-variabel lain yang diidentifikasi sebagai potensi pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Ponorogo melibatkan semangat kerja, tingkat gaji, keamanan kerja, dan lingkungan kerja. Wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja dapat disebabkan oleh jarak tempuh yang jauh antara rumah dan kantor Perum Bulog Gorontalo. Pernyataan ini diperkuat oleh informasi dari HRD yang menyebutkan bahwa mayoritas karyawan tinggal di lokasi yang jauh dari perusahaan, juga disebabkan oleh jumlah karyawan dengan gaji rendah sesuai UMR Ponorogo, yang menjadi salah satu alasan dari menurunnya kinerja mereka.

KESIMPULAN

Analisis dan uji hipotesis menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Sub Divre Ponorogo.

Saran

Saran untuk Perum Bulog Gorontalo adalah untuk meninjau kembali motivasi kerja yang dipunyai karyawan. Hal ini bisa dilaksanakan dengan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memperbaiki motivasi kerja, seperti menyediakan fasilitas tempat tinggal bagi karyawan yang tinggal jauh atau memberi tunjangan yang bisa meningkatkan motivasi kerja. Dengan meningkatkan motivasi kerja, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan pula. Terkait dengan visi dan misi Perum Bulog KC Gorontalo, penting untuk menjaga konsistensi sebagai perusahaan pangan unggul yang mendukung kedaulatan pangan. Adanya program magang juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengalaman praktik langsung di dunia kerja dan meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang praktik akuntansi.

Saran untuk riset berikutnya adalah menjelajahi lebih lanjut faktor-faktor lain yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan dan menjaga konsistensi dengan visi, misi, dan prinsip dasar tata kelola perusahaan yang telah ditetapkan oleh Perum Bulog Gorontalo. Ini dapat membantu dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Roosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- As'ad M. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga 5.
- 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.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008. "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Jakarta: Gramedia.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat,
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: And