BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Data Penelitian

1. Profil Perusahaan

a. Sejarah Perum BULOG

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 pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan. Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya

bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG.

Oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah.

Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Letter of Intent* (LoI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana

didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya.

Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah) serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tesebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000.

Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.[1]

[1]Perum BULOG Republik Indonesi, Sekilas Perum BULOG, 2012, http://www.bulog.co.id/sekilas.php (14 Januari 2018).

b. Visi dan Misi Perum BULOG

1) Visi Perum BULOG

Visi Perum BULOG adalah menjadi perusahaan dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.[2]

2) Misi Perum BULOG

a) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat;

b) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi;

c) Menerapakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan;

d) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan.[3]

c. Nilai-Nilai Perum BULOG

Nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan Perum BULOG, sebagai berikut:

a) Niat, yaitu setiap insan harus ikhlas dan tulus dalam menjalankan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya.

---

[2]Perusahaan Umum BULOG, *Panduan Prilaku (Code Of Conduct)* (Jakarta: 2004), hlm. 9.

[3]Keputusan Direksi Nomor: KD-06/DS000/01/2016 *Tentang Penetapan Visi, Misi, Nilai-Nilai dan Arahan Strategis Pengembangan Perusahaan.*

b) Kualitas, yaitu perusahaan dengan seluruh jajaran sepakat untuk beroriantasi pada kualitas produk dan pelayanan pada masyarakat.

c) Integritas, yaitu kesatuan pribadi, manajemen dan organisasi yang utuh, konsisten antara moral dan etika dengan prilaku jujur dan berwibawa menuju tata kelola perusahaan yang baik.

d) Tim Kerja, yaitu seluruh unit karyawan bekerja fokus dan total secara terintegrasi.

e) Inovatif, yaitu kemampuan untuk berfikir dan mengembangkan nilai-nilai kreatifitas untuk menghasilkan hal-hal yang baru dalam bekerja.

f) Responsif, yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi setiap perubahan.

g) Amanah, yaitu menjalankan tugas dan kewajiban dengan menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan perusahaan.[4]

B. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan. Dengan sampel berjumlah 38 responden berhasil

[4]Perusahaan Umum BULOG, *op. cit*., hlm. 14.

disebar dan direspon kembali oleh semua responden. Jumlah kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel. Berikut penjelasan tentang karakteristik responden yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Pendidikan	F	%
1	Laki-Laki	21	55
2	Perempuan	17	45
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa 55% yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, sedangkan 45% adalah perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Pendidikan	F	%
1	21-30	11	29
2	31-40	13	34
3	41-50	3	8
4	>50	11	29
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan umur responden tergolong menjadi empat, yaitu dimana responden yang

interval umur 21-30 tahun sebanyak 29%, 31-40 tahun sebanyak 34%, 41-50 tahun sebanyak 8% dan 41-50 sebanyak 29%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	SMA/Sederajat	11	29
2	D3	4	11
3	S1	20	53
4	S2	3	8
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan responden yang diteliti memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, yaitu tingkat SMA sebanyak 29%, D3 sebanyak 11%, S1 sebanyak 53%, dan S2 sebanyak 8%.

C. Penyajian Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 38 buah. Kemudian hasil jawaban kuesioner dirangkum dan dianalisis dengan *software* SPSS 22 *for window*.

Dari data yang diperoleh hasil pembagian kuesioner kepada responden maka gambaran mengenai pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap

produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Penilaian Kinerja (X_1)

a. Saya selalu hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.4 Pernyataan Saya Selalu Hadir Setiap Hari Kerja.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	21	55
2	Setuju	15	39
3	Netral	2	5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.4 di atas, berdasarkan pernyataan 1 “Saya selalu hadir setiap hari kerja” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 55% menyatakan sangat setuju dan hanya terdapat 5% menyatakan netral.

b. Saya masuk kerja selalu tepat waktu.

Tabel 4.5 Pernyataan Saya Masuk Kerja Selalu Tepat Waktu.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	6	16
2	Setuju	22	58
3	Netral	8	21
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.5 di atas, berdasarkan pernyataan 2 “saya masuk kerja selalu tepat waktu” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 58% menyatakan setuju dan hanya terdapat 5% menyatakan tidak setuju.

c. Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja.

Tabel 4.6 Pernyataan Saya Selalu Meminta Izin Apabila Tidak Masuk Kerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	15	39
2	Setuju	17	45
3	Netral	6	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.6 di atas, berdasarkan pernyataan 3 “Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 45% menyatakan setuju dan hanya terdapat 16% menyatakan netral.

d. Saya mampu bekerja sama dengan baik

Tabel 4.7 Pernyataan Saya Mampu Bekerja Sama dengan Baik.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	9	24
2	Setuju	27	71
3	Netral	2	5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.7 di atas, berdasarkan pernyataan 4 “Saya mampu bekerja sama dengan baik” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 71% menyatakan setuju dan hanya terdapat 5% menyatakan netral.

e. Saya mampu menyelesaikan tugas dalam keadaan di bawah tekanan.

Tabel 4.8 Pernyataan Saya Mampu Menyelesaikan Tugas dalam Keadaan Di bawah Tekanan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	7	18
2	Setuju	22	58
3	Netral	7	18
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.8 di atas, berdasarkan pernyataan 5 “Saya mampu menyelesaikan tugas dalam keadaan di bawah tekanan” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 58% menyatakan setuju dan hanya terdapat 5% menyatakan tidak setuju.

f. Saya mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.9 Pernyataan Saya Mampu Berkomunikasi Baik dengan Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	9	24
2	Setuju	28	74
3	Netral	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.9 di atas, berdasarkan pernyataan 6 “Saya mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 74% menyatakan setuju dan hanya terdapat 3% menyatakan netral.

g. Saya mampu menguasai pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.10 Pernyataan Saya Mampu Menguasai Pekerjaan yang diberikan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	21
2	Setuju	25	66
3	Netral	5	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari 4.10 di atas, berdasarkan pernyataan 7 “Saya mampu menguasai pekerjaan yang diberikan” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 66% menyatakan setuju dan hanya terdapat 13% menyatakan netral.

h. Saya menjalankan proses PDCA *(Plan, Do, Check, Act*) pada setiap permasalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4.11 Pernyataan Saya Menjalankan Proses PDCA *(Plan, Do, Check, Act*) pada Setiap Permasalahan Dalam Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	5	13
2	Setuju	30	79
3	Netral	3	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.11 di atas, berdasarkan pernyataan 8 "Saya menjalankan proses PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) pada setiap permasalahan dalam pekerjaan" untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 79% menyatakan setuju dan hanya terdapat 8% menyatakan netral.

i. Saya melakukan pekerjaan atas inisiatif sendiri tanpa dorongan orang lain.

Tabel 4.12 Pernyataan Saya Melakukan Pekerjaan atas Inisiatif Sendiri Tanpa Dorongan Orang Lain.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	6	16
2	Setuju	25	66
3	Netral	6	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	3
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.12 di atas, berdasarkan pernyataan 9 "Saya melakukan pekerjaan atas inisiatif sendiri tanpa dorongan orang

lain" untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 66% menyatakan setuju dan hanya terdapat 3% menyatakan sangat tidak setuju.

j. Saya mampu memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan.

Tabel 4.13 Pernyataan Saya Mampu Memberikan Ide-Ide Baru dalam Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	4	11
2	Setuju	21	55
3	Netral	13	34
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.13 di atas, berdasarkan pernyataan 10 "Saya mampu memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan" untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 55% menyatakan setuju dan hanya terdapat 34% menyatakan tidak netral.

k. Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan.

Tabel 4.14 Pernyataan Atasan Memberikan Bimbingan dan Pengarahan Kepada Bawahan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	21
2	Setuju	19	50
3	Netral	8	21
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	1	3
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.14 di atas, berdasarkan pernyataan 11 “Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 50% menyatakan setuju dan hanya terdapat 3% menyatakan sangat tidak setuju.

l. Saya selalu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan.

Tabel 4.15 Pernyataan Saya Selalu Mengambil Keputusan yang Tepat dalam Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	6	16
2	Setuju	21	55
3	Netral	11	29
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.15 di atas, berdasarkan pernyataan 12 “Saya selalu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan” untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 55% menyatakan setuju dan hanya terdapat 16% menyatakan sangat setuju.

m. Atasan selalu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya.

Tabel 4.16 Pernyataan Atasan Selalu Memberikan Tugas Kepada Bawahan Sesuai dengan Bidangnya.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	5	13
2	Setuju	16	42
3	Netral	15	39
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.16 di atas, berdasarkan pernyataan 13 "Atasan selalu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya" untuk variabel X_1 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 42% menyatakan setuju dan hanya terdapat 5% menyatakan tidak setuju.

2. Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Motivasi (X_2)

a. Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.

Tabel 4.17 Pernyataan Saya Sangat Termotivasi dalam Bekerja karena Kebutuhan Hidup Terpenuhi.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	15	39
2	Setuju	20	53
3	Netral	3	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.17 di atas, berdasarkan pernyataan 1 “Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi” untuk variabel X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 53 % menyatakan setuju dan menyatakan netral sebesar 8%.

b. Rekan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.18 Pernyataan Rekan Kerja yang Baik Membuat Saya Nyaman dalam Bekerja.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	10	26
2	Setuju	22	58
3	Netral	5	13
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.18 di atas, berdasarkan pernyataan 2 “Rekan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja” untuk variabel X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 58% menyatakan setuju dan menyatakan tidak setuju sebesar 3%.

c. Atasan tidak membeda-bedakan bawahan.

Tabel 4.19 Pernyataan Atasan Tidak Membeda-bedakan Bawahan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	4	11
2	Setuju	32	84
3	Netral	1	3
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.19 di atas, berdasarkan pernyataan 3 “Atasan tidak membeda-bedakan bawahan” untuk variabel X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 84% menyatakan netral dan menyatakan tidak setuju sebesar 3%.

d. Rekan kerja saya kompak dalam bekerjasama.

Tabel 4.20 Pernyataan Rekan Kerja Saya Kompak dalam Bekerjasama.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	2	5
2	Setuju	30	79
3	Netral	6	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.20 di atas, berdasarkan pernyataan 4 “Rekan kerja saya kompak dalam bekerjasama” untuk variabel X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 79% menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju sebesar 5%.

e. Atasan selalu memperlakukan bawahan dengan baik dan sopan.

Tabel 4.21 Pernyataan Atasan Selalu Memperlakukan Bawahan dengan Baik dan Sopan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	7	18
2	Setuju	25	66
3	Netral	5	13
4	Tidak Setuju	1	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4. 21 di atas, berdasarkan pernyataan 5 "Atasan selalu memperlakukan bawahan dengan baik dan sopan" untuk variabel X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 66% menyatakan setuju dan menyatakan tidak setuju sebesar 3%.

f. Atasan selalu menghargai prestasi yang didapatkan bawahan.

Tabel 4.22 Pernyataan Atasan Selalu Menghargai Prestasi yang Didapatkan Bawahan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	5	13
2	Setuju	24	63
3	Netral	9	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.22 di atas, berdasarkan pernyataan 6 "Atasan selalu menghargai prestasi yang didapatkan bawahan" untuk variabel

X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 63% menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju sebesar 13%.

g. Atasan selalu memberikan dukungan penuh kepada bawahannya untuk mengembangkan diri.

Tabel 4.23 Pernyataan Atasan Selalu Memberikan Dukungan Penuh Kepada Bawahannya untuk Mengembangkan Diri.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	4	11
2	Setuju	28	74
3	Netral	6	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.23 di atas, berdasarkan pernyataan 7 "Atasan selalu memberikan dukungan penuh kepada bawahannya untuk mengembangkan diri" untuk variabel X_2 dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 74% menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju sebesar 11%.

3. Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Produktivitas kerja Y

a. Tenaga kerja yang berpendidikan mempermudah dalam mengerjakan tugasnya.

Tabel 4.24 Pernyataan Tenaga Kerja yang Berpendidikan Mempermudah dalam Mengerjakan Tugasnya.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	37
2	Setuju	21	55
3	Netral	3	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.24 di atas, berdasarkan pernyataan 1 "Tenaga kerja yang berpendidikan mempermudah dalam mengerjakan tugasnya" untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 55% menyatakan setuju dan menyatakan netral sebesar 8%.

b. Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.

Tabel 4.25 Pernyataan Tugas yang Diberikan Sesuai dengan Keterampilan yang Saya Miliki.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	21
2	Setuju	26	68
3	Netral	4	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.25 di atas, berdasarkan pernyataan 2 "Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki" untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 68 % menyatakan setuju dan menyatakan netral sebesar 11 %.

c. Semakin terampil dalam bekerja, semakin cepat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26 Pernyataan Semakin Terampil dalam Bekerja, Semakin Cepat Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	37
2	Setuju	22	58
3	Netral	2	5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.26 di atas, berdasarkan pernyataan 3 “Semakin terampil dalam bekerja, semakin cepat menyelesaikan pekerjaan” untuk variabel *Y* dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 58% menyatakan setuju dan menyatakan netral sebesar 5%.

d. Kondisi badan yang sehat menjaga kualitas kerja.

Tabel 4.27 Pernyataan Kondisi Badan yang Sehat Menjaga Kualitas Kerja.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	17	45
2	Setuju	20	53
3	Netral	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.27 di atas, berdasarkan pernyataan 4 “Kondisi badan yang sehat menjaga kualitas kerja” untuk variabel Y dapat

diketahui bahwa dominannya sebesar 53% menyatakan setuju dan menyatakan netral sebesar 3%.

e. Penghasilan yang didapat membuat saya bekerja produktif.

Tabel 4.28 Pernyataan Penghasilan yang Didapat Membuat Saya Bekerja Produktif.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	37
2	Setuju	22	58
3	Netral	2	5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.28 di atas, berdasarkan pernyataan 5 “Penghasilan yang didapat membuat saya bekerja produktif” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 58% menyatakan setuju dan menyatakan netral sebesar 5%.

f. Lingkungan kantor membuat saya nyaman melakukan pekerjaan.

Tabel 4.29 Pernyataan Lingkungan Kantor Membuat Saya Nyaman Melakukan Pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	5	13
2	Setuju	25	66
3	Netral	8	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (data diolah)

Dari tabel 4.29 di atas, berdasarkan pernyataan 6 “Lingkungan kantor membuat saya nyaman melakukan pekerjaan” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 66% menyatakan setuju dan menyatakan sangat setuju sebesar 13%.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini di uji validitas menggunakan korelasi *Binavariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment)* yaitu salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji data dengan SPSS 22.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja	1	0,527	0,3202	Valid
	2	0,565	0,3202	Valid
	3	0,645	0,3202	Valid
	4	0,777	0,3202	Valid
	5	0,551	0,3202	Valid
	6	0,708	0,3202	Valid
	7	0,600	0,3202	Valid
	8	0,554	0,3202	Valid
	9	0,539	0,3202	Valid
	10	0,565	0,3202	Valid
	11	0,350	0,3202	Valid
	12	0,521	0,3202	Valid
	13	0,427	0,3202	Valid
Motivasi	1	0,559	0,3202	Valid
	2	0,581	0,3202	Valid
	3	0,549	0,3202	Valid
	4	0,569	0,3202	Valid
	5	0,732	0,3202	Valid
	6	0,684	0,3202	Valid
	7	0,775	0,3202	Valid
Produktivitas Kerja	1	0,582	0,3202	Valid
	2	0,535	0,3202	Valid
	3	0,611	0,3202	Valid
	4	0,671	0,3202	Valid
	5	0,677	0,3202	Valid
	6	0,609	0,3202	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor pada *item* dengan skor totalnya dengan. Sebuah butir pertanyaan dianggap valid bila koefisien *korelasi product moment pearson* dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (α = 5% ; n-2) dan n = jumlah sampel, atau dalam penelitian ini df

= 38-2 = 36 dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat dinilai r_{tabel} yaitu 0,3202. Item pertanyaan semua variabel bisa dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ seperti yang disyaratkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang dapat digunakan diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Jika Alpha Cronbach's > 0,60 maka reliabel.

Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaain Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	13

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	7

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,669	6

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.31 sampai 4.33 diperoleh *Alpha Cronbach's* 0,796 untuk penilaian kinerja, 0,746 untuk motivasi, 0,669 untuk produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan data bersifat reliabel karena *Alpha Cronbach's* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sebagai persyaratan regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwan data penelitian valid, tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya bersifat efisien. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji histogram.

1) Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan pengujian normalitas dengan menggunakan distribusi data (data yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika Sig > 0,05 maka data distribusi normal dan jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.34 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov (One Sample Kolmogrov-Smirnov Test)

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74654097
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,089
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

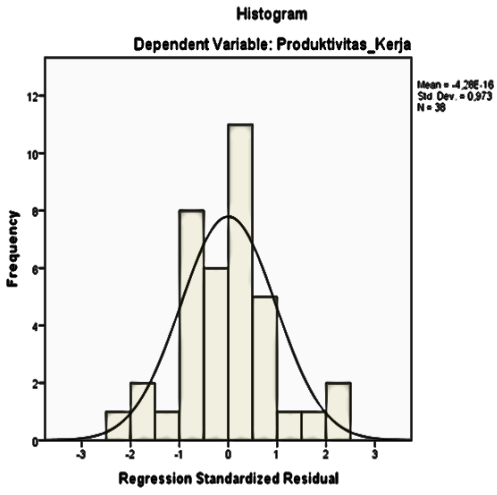
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan rumus Sampel Kolmogorov-Smirnov test dalam tabel 4.34 diatas diperoleh nilai sig. Sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Histogram

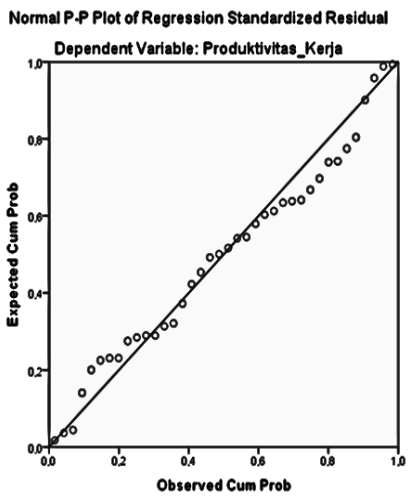
Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam uji ini dapat diketahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak berdasarkan kemencengan grafik, baik ke kiri maupun ke kanan.

Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik hitogram dapat dikenali dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari residulnya.

a) Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
b) Sebaliknya ada dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya.



Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram



Gambar 4.3 Hasil Uji p plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, di mana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Selanjutnya gambar 4.3 (P-Plot) terlihat titik-titik mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala Multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*variance Inflation Factor*) sebagai berikut:

1) Nilai *Tolerance*

Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1.

Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,1.

2) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,796	4,061		2,166	,037		
	Penilaian_Kinerja	,163	,064	,365	2,528	,016	,929	1,076
	Motivasi	,288	,119	,350	2,427	,020	,929	1,076

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam tabel 4.35 di atas, diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,929 untuk penilaian kinerja, dan 0,929 untuk motivasi berarti nilai lebih besar dari 0,1. Sedangkan VIF diperoleh sebesar 1,076 untuk penilaian kinerja dan 1,076 untuk motivasi berarti lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas, sebagai berikut:

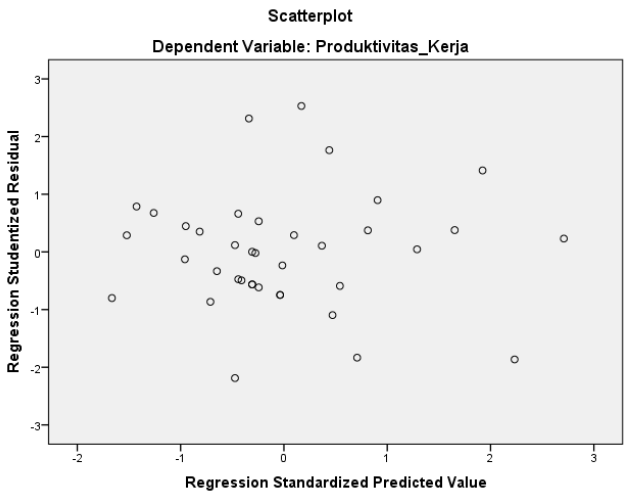
1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0.

2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang.

4) Penyebaran titik data tidak berpola.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasititas



Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedasititas dalam tabel 4.35 di atas, analisisnya adalah dari pola gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang dan

penyebaran titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedatisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Mengetahui pengaruh variabel penilaian kinerja (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), menggunakan regresi inier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Penilaian Kinerja

X_2 = Motivasi

Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,796	4,061		2,166	,037
	Penilaian_Kinerja	,163	,064	,365	2,528	,016
	Motivasi	,288	,119	,350	2,427	,020

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.36 diatas diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 8,796 + 0,163X_1 + 0,288X_2$

a. Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 8,796. Jika tidak terjadi perubahan nilai dari variabel penilaian kinerja (X_1), dan motivasi (X_2), maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 8,796.

b. Penilaian Kinerja (X_1)

Nilai koefesien regresi X_1 sebesar 0,163 dan tanda positif tersebut menunjukkan hubungan searah. Hal ini berarti, bahwa setiap kenaikan faktor penilaian kinerja satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan naik 0,163 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

c. Motivasi (X_2)

Nilai koefesien regresi X_2 sebesar 0,288 dan tanda positif tersebut menunjukkan hubungan searah. Hal ini berarti, bahwa setiap kenaikan faktor motivasi satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan naik 0,288 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja maka dilakukan pengujian-pengujian yaitu uji Koefisien determinasi, uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan).

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai R^2 Berkisar antara 0 sampai 1, jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila $R^2 = 1$ maka ada hubungan antara variasi Y dan X atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan.

Tabel 4.37 Hasil Uji Koefesien determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569[a]	,324	,285	1,796

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, nilai *adjusted* R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel *independent* yaitu penilaian kinerja dan motivasi terhadap variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 28,5% sedangkan sisanya 71,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

b. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika dalam pengujian dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel *independent* tidak sama dengan nol, maka variabel *independent*

tersebut berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya, jika dalam pengujian tersebut dipastikan bahwa koefisisen regresi suatu variable *independent* sama dengan nol, maka variabel *independent* tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.38 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,796	4,061		2,166	,037
	Penilaian_Kinerja	,163	,064	,365	2,528	,016
	Motivasi	,288	,119	,350	2,427	,020

Berdasarkan tabel 4.39 di atas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan menguji pengaruh variabel *independen*, yaitu penilaian kinerja dan motivasi. Diperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf nyata 5% df= (k-1) (n-k) sebesar 2,030. Berdasarkan hasil uji t diatas, maka ditarik kesimpulan:

Perumusan hipotesis I (penilaian kinerja):

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Dari tabel 4.39 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis penilaian kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,528 > t_{tabel} 2,030 dengan tingkat signifikansi 0,016. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hepotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis I (Penilaian Kinerja): Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan "diterima".

Perumusan hipotesis II (Motivasi):

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Dari tabel 4.39 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,427 > t_{tabel} 2,030 dengan tingkat sginifikansi 0,020. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hepotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis II (Motivasi): Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan "diterima".

c. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui variabel penilaian kinerja dan motivasi yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja maka dilakukan uji f.

Tabel 4. 39 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,977	2	26,989	8,369	,001[b]
	Residual	112,865	35	3,225		
	Total	166,842	37			

Sumber: Hasil Olah Data Spss 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas nilai F_{hitung} sebesar 8,369 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F_{table} sebesar 3,27 (8,369 > 3,27) dan nilai signifikan F sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (0,001 < 0,05). Berdasarkan perumusan hipotesis III:

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hepotesis III: Penilaian Kinerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan "diterima".

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif, dalam hal ini artinya semakin tinggi penilaian kinerja dan motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Penjelasan dari masing-masing variabel secara parsial dan simultan sebagai berikut:

1. Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji T pada tabel 4.39 memperlihatkan bahwa diperoleh t_{hitung} variabel penilaian kinerja 2,528 > t_{tabel} 2,030 atau nilai 0,016 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Hal ini dikarenakan indikator penilaian kinerja yang dilakukan oleh Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan mempengaruhi indikator produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya penilaian kinerja, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja.

Dalam Islam, Al-Qur'an selalu menyerukan umat manusia untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dengan selalu memanfaatkannya dalam tindakan-tindakan dan kerja yang baik. Karyawan yang kinerjanya baik akan menghasilkan produksi yang baik, dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya tidak baik akan menghasilkan produksi yang tidak baik pula. Oleh karena itu sangat lah penting untuk memperbaiki kinerja karyawan, yakni dengan melakukan penilaian kinerja. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Ahqaaf/46:19, yaitu:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".[5]

Berdasarkan ayat di atas, Allah memberikan balasan terhadap apa yang dikerjakan manusia, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik pula. Sehingga

[5]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009), hlm. 504.

penilaian kinerja yang dilakukan pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan melakukan penilaian kinerja secara rutin, setiap satu bulan sekali kepada masing-masing karyawan, dan penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan, pejabat penilai dan atasan penilai.

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji T pada tabel 4.39 memperlihatkan bahwa diperoleh t_{hitung} variabel penilaian kinerja 2,427 > t_{tabel} 2,030 atau nilai 0,020 < alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimatan Selatan.

Hal ini dikarenakan indikator motivasi mempengaruhi indikator produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan mencintai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik jasmani maupun rohani, dan Islam selalu memotivasi umat manusia untuk mencapai keberhasilan atas usaha atau pekerjaannya dalam

mencapai tujuan. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Ar-ra'd/13:11.

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا
مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia".[6]

Berdasarkan dari ayat di atas, menjelaskan bahwa manusia mempunyai keharusan untuk mengubah keadaan yang ada pada dirinya, dari keterbelakangan untuk melangkah kedepan dan meningkatkan kualitas diri dalam hal bekerja dengan memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sebagaimana teori yang dikemukakan Abraham Maslow, menurutnya setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan kelima kebutuhan tersebut, maka karyawan berupaya untuk memenuhi kebutuhannya sehingga karyawan

[6]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009), hlm. 250.

termotivasi untuk bekerja optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain untuk memenuhi lima kebutuhan yang terdapat dalam diri manusia diatas, karyawan juga bekerja untuk memenuhi kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan yaitu kebutuhan untuk ibadah sosial seperti sedekah. Semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yaitu tangan di bawah, termotivasi untuk lebih produkif agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yaitu tangan di atas, yang semula menjadi mutahiq termotivasi agar menjadi muzakki.[7] Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Al-Hadid/57:18.

إِنَّ ٱلْمُصَّدِّقِينَ وَٱلْمُصَّدِّقَٰتِ وَأَقْرَضُوا۟ ٱللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُضَٰعَفُ لَهُمْ وَلَهُمْ أَجْرٌ كَرِيمٌ ﴿١٨﴾

"Sesungguhnya orang-orang yang membenarkan (Allah dan Rasul-Nya) baik laki-laki maupun perempuan dan meminjamkan kepada Allah pinjaman yang baik, niscaya akan dilipatgandakan (pembayarannya) kepada mereka; dan bagi mereka pahala yang banyak".[8]

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa orang-orang yang membenarkan dan mempercayai Allah dan Rasul-Nya baik laki-laki maupun perempuan dan meminjamkan kepada Allah pinjaman yang baik dengan jalan bersedekah dan semata-mata mengharapkan ridho-Nya, akan dilipatgandakan pembalasannya oleh Allah Swt.

---

[7]Ilfi Nur Diana, *loc. cit*., hlm. 192.

[8]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah dan Asbabun Nuzul* (Surakarta: Pustaka Al Hanan, 2009), hlm. 539.

Nabi Muhammad Saw bersabda:

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّ اللَّهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ قَا لَ نَفَقَةُ الرَّ جُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ.

"Nabi SAW bersabda: Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah." [9]

Berdasarkan hadis di atas, menunjukkan seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Karena memberi nafkah kepada keluarga, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Oleh karena itu, seorang karyawan bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan akhirat yang diringi dengan niat yang ikhlas dan tulus sebagaimana nilai yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan Perum BULOG.

3. Pengaruh antara penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F pada tabel 4.38 memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,369 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F_{table} sebesar 3,27 (8,369 > 3,27) dan nilai signifikan F sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti penilaian kinerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimanatan Selatan.

[9]Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), hlm. 192.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan melakukan penilaian kinerja pada masing-masing karyawan dalam jangka waktu satu bulan. Penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan, pejabat penilai dan atasan penilai.

Berdasarkan penilaian kinerja tersebut, karyawan dapat mengetahui kinerja mereka, apabila kinerja meraka baik mereka akan termotivasi untuk mempertahankan kinerjanya dan apabila kinerja mereka kurang baik, mereka akan termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka, agar dapat bekerja optimal dengan teori yang dikemukakan Abraham Maslow bahwa di dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Serta untuk memenuhi kebutuhan spritual yaitu kebutuhan untuk ibadah sosial sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Kalimantan Selatan.