



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG SUB DIVRE  
BOJONEGORO**

**Titis Asmarani <sup>1)</sup>, Woro Utari <sup>2)</sup>, C. Sri Hartati <sup>3)</sup>  
SMA Negeri 1 Tambakrejo Bojonegoro**

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

Dikirim : 09 Mei 2019  
Revisi pertama : 16 Mei 2019  
Diterima : 21 Mei 2019  
Tersedia online : 31 Mei 2019

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

Email : [titisasmarani@yahoo.com](mailto:titisasmarani@yahoo.com)

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mendeskripsikan motivasi, komitmen, semangat kerja dan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. Untuk membuktikan dan menganalisis motivasi, komitmen dan semangat kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi Motivasi kerja, komitmen Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro dalam kondisi baik. Serta semangat kerja terhadap kinerja pegawai dalam kondisi sangat baik. Secara simultan motivasi, komitmen dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro sebesar 63%, sedangkan yang 37% dipengaruhi oleh variabel lain.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan dan komitmen yang bermuara pada rendahnya kepuasan kerja yang berdampak menurunnya kinerja pegawai. Menurut Siagian dalam Putri (2014:2-3), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor diantaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut arti katanya, motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan dalam suatu instansi adalah motivasi kerja pegawai.

Menurut Reksodiprojo dalam Rahardjo (2014:129) menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi motivasi adalah faktor penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut, motivasi ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan tujuan yang belum dicapai oleh seseorang. Maslow dalam Latuny (2013:650) berpendapat bahwa orang berusaha untuk memenuhi kelima kebutuhan secara berurutan. Orang akan didorong untuk memenuhi kelima kebutuhan secara berurutan. Orang akan didorong untuk memenuhi kebutuhannya paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki.

Selain motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen, semakin besar loyalitas produktivitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan pegawai untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah dalam Okto, *et al* (2014) mendefinisikan “*Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”.

Komitmen organisasional dapat merupakan derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen internal ini sangat

ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi, komitmen, semangat kerja dan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro?
2. Apakah motivasi, komitmen dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro?
3. Apakah motivasi, komitmen, dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi, komitmen, semangat kerja dan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis motivasi, komitmen dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis motivasi, komitmen, dan semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis maupun manfaat secara praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan referensi pada penelitian mengenai sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi, komitmen, semangat kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dapat dijadikan sebagai masukan bagi Pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam menyesuaikan pemberian motivasi, menanamkan komitmen yang kuat serta menciptakan semangat kerja yang tinggi, untuk peningkatan kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2011:97). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko, 2011:38).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

### **Motivasi**

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009)

### **Komitmen**

Luthans. Streers (dalam Munandar, (2008:75), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Menurut Robbins (2011:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu

keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. P. Robbins dalam Sjabadhyni, (2011:456) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Robbins (2011:65) mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pegawai) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

### **Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2009: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2010: 305) yang mengatakan bahwa: Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.(Danim, 2010: 48).

Menurut Syukria (2011: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. (Hasibuan,2009: 158).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini *explanatory research*, Menurut Silalahi, (2011:65) bahwa penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sependapat dengan Arikunto, (2010:28) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Berdasarkan pendapat Saifudin (2011:75) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis

nihil. Menggunakan pendekatan ini, maka akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Perum BULOG Sub Divre Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. Patimura, Sumbang, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62115.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan data dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu :

- a. Data primer, adalah data yang dikumpulkan atau didapat secara langsung ditempat penelitian atau diperoleh langsung dan responden melalui penyebaran daftar pertanyaan.
- b. Data skunder, dimana data ini diperoleh secara tidak langsung yaitu melauai buku-buku atau literatur, dokumen dan laporan-laporan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Untuk mengetahui kondisi variabel kinerja pegawai (Y), Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Komitmen (X<sub>2</sub>) dan semangat kerja (X<sub>3</sub>) di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik.

Untuk dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Penentuan Kelas**

Kelas	Kondisi
1 – 1.80	Tidak baik
1.81 – 2.61	Kurang baik
2.62 – 3.42	Cukup baik
3.43– 4.23	Baik
4.23 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: Data primer, diolah (2019)

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai ( $Y_1$ ), motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ), semangat kerja ( $X_3$ ) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	30	3.67	4.67	3.9840	.23286
Komitmen	30	2.37	4.67	3.8887	.36480
Semangat kerja	30	2.75	4.75	4.2750	.37914
Kinerja Pegawai	30	3.50	4.67	4.2993	.24479
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9840 dalam kondisi baik, variabel komitmen memiliki nilai mean sebesar 3.8887 dalam kondisi baik, variabel semangat memiliki nilai mean sebesar 4.2750 dalam kondisi sangat baik, adapun juga variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 4.2993 dalam kondisi sangat baik.

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk mengetahui besarnya koefisien variabel penelitian diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda yang hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

**Tabel 3. Tabel Analisis Regresi dengan SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.408	.571		4.218	.000
Motivasi kerja	.287	.187	.273	1.533	.137
Komitmen	.385	.124	.574	3.108	.005
Semangat kerja	.360	.082	.557	4.398	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.408 + 0.2878X_1 + 0.385X_2 + 0.360X_3$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, komitmen dan semangat kerja. Persamaan diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

Konstanta = 2.408 artinya bahwa apabila tidak ada variabel motivasi kerja, komitmen dan semangat kerja , maka tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 2.408 satuan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0.287 artinya bahwa apabila motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.287 satuan. Koefisien komitmen sebesar 0.385 artinya bahwa apabila komitmen naik satu satuan, maka kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.385 satuan. Koefisien semangat kerja sebesar 0.360 artinya bahwa apabila semangat kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.360 satuan.

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Secara simultan Motivasi kerja, komitmen, dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Analisis Uji F (Anova)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.095	3	.365	14.764	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.643	26	.025		
	Total	1.738	29			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 14.764 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja, komitmen dan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja, komitmen, semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel motivasi kerja dalam kondisi baik, variabel komitmen dalam kondisi baik, variabel semangat dalam kondisi sangat baik, variabel kinerja pegawai dalam kondisi sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro dalam kondisi baik. Serta semangat terhadap kerja kinerja pegawai dalam kondisi sangat baik.



Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi, komitmen dan semangat secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. Dengan demikian apabila Motivasi, komitmen dan semangat secara simultan ada peningkatan maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square bahwa nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.630$  yang berarti bahwa 63.0% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, komitmen dan semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 37% di pengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi kerja, komitmen dan semangat kerja. Selain dilakukan pengujian secara simultan, pengujian secara parsial antara motivasi, komitmen dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai juga dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. Hal ini dapat disebabkan karena motivasi pegawai di Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro yang dilihat dari penerimaan gaji sudah sesuai dengan ketentuan dan sudah dapat mencukupi kebutuhan pegawai. Begitu juga pada jaminan keamanan dan kesehatan yang diberikan oleh Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro sudah dirasa baik oleh pegawai. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Latuny (2013) motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data secara Parsial variabel semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro. Indikator Semangat kerja dalam penelitian ini meliputi Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, Faktor gaji atau upah, Status sosial pekerjaan, Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan yang mendapat jawaban sangat puas dari responden. Hal tersebut mendukung penelitian dari Hendri (2010) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu bila semangat kerja meningkat, maka kinerja pun ikut meningkat, demikian pula sebaliknya bila terjadi penurunan semangat kerja maka kinerja pun akan menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Motivasi kerja, komitmen Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro dalam kondisi baik. Serta semangat terhadap kerja kinerja pegawai dalam kondisi sangat baik.
2. Secara simultan motivasi, komitmen dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro dengan nilai koefisien diterminasi sebesar 63%
3. Secara parsial variabel Komitmen dan Semangat kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan pada uraian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro perlu adanya peningkatan Komitmen dan Semangat kerja, terutama semangat kerja pegawai karna memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan dengan komitmen.
2. Peningkatan semangat kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan minat pegawai dalam bekerja, lebih memberikan transparasi gaji atau upah pegawai, meningkatkan status sosial pegawai, dan meningkatkan suasana kerja yang sesuai dengan keinginan mayoritas pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, *et all.* 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 7 No. 2 Januari 2014
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi).* Jakarta: Rineka Cipta
- Chusmir, L.H. 2011. *Job Commitment and The Organizational Woman.* *Academy of Management Review.* 7 (2) hal 595-602.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok.* Jakarta: PT Rineka Cipta
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM.* Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Latuny, Yonavia. 2013. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar.* Jurnal Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Mathis Robert, Jackson John. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia.
- Okto, Abrivianto. dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan,* Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, No 2 hal 1-9.
- Rahardjo. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Urip Sejati di Surabaya.* STIE Mahardhika Surabaya : Media Mahardhika Vol. 14 No. 2 Januari 2016.
- Siagian P. Sondang. 2012. *Teori motivasi dan Aplikasinya.* Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Metode Penelitian Sosial.* Jakarta: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Syukria, 2011. *Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang.*

Veithzal. Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Raja Grafindo Persada