

## PENGARUH PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME KARYAWAN PEMADAM KEBAKARAN PT. PUPUK ISKANDAR MUDA LHOKSEUMAWE

Azhari

STIE Bumi Persada Lhokseumawe

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, motivasi kerja serta faktor berpengaruh dominan terhadap Profesionalisme Karyawan Pemadam Kebakaran PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 38 responden. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diproses dengan program Statistika Package For Social Science (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme karyawan yaitu variabel prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dan dibuktikan dengan hasil uji  $F$  dimana  $F_{hitung} = 21.337$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel} = 4,11$  berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $21.337 > 4,11$ ). Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi profesionalisme karyawan ( $Y$ ). Memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai, memberikan punishment kepada karyawan yang tidak menunjukkan kinerja baik sebagai pelajaran dan introspeksi diri atas perilaku dalam bekerja, motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi profesionalisme karyawan, maka disarankan kepada pimpinan instansi untuk lebih meningkatkan motivasi karyawannya dalam bentuk reward yang dapat memberikan stimuli untuk lebih baik lagi.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja, Motivasi Kerja dan Profesionalisme Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Peningkatan Profesionalisme Karyawan bidang *Security* secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya, seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya jumlah, mutu, kehadiran dan sebagainya. Faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur profesionalisme karyawan bidang *Security* yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge, skill* dan *expertise*.

Karyawan menginginkan promosi, kenaikan gaji, lingkungan kerja yang baik, ditempatkan pada posisi yang prestise, dan dapat memberi kepuasan sebesar-besarnya. Oleh karenanya apabila karyawan ingin memperoleh apa yang mereka inginkan mereka harus memberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh manajernya. Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa para karyawan pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut aturan perusahaan. Dengan demikian para manajer di tiap tingkatan berusaha untuk memperbaiki tingkat prestasi kerja dengan menilai pekerjaan bawahan mereka.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme karyawan pemadam kebakaran PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe?
2. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Profesionalisme karyawan pemadam kebakaran PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe?

Sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme karyawan pemadam kebakaran PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe.
2. Mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Profesionalisme karyawan pemadam kebakaran PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe. Sedangkan objek penelitian adalah prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme karyawan Pemadam Kebakaran PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari unit-unit analisa yang ciri-ciri akan diduga. Metode pengumpulan data dengan jalan mencatat seluruh elemen yang menjadi objek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemadam kebakaran di yang ada pada PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe yaitu berjumlah 38 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil adalah 38 sampel melalui cara tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *total sampel*, atau keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, hal ini dikarenakan jumlah populasi *relative* kecil yaitu 38 orang karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe. Apabila subjeknya kecil atau kurang dari 100 diambil seluruhnya yaitu sebanyak 38 orang karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang dipakai untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian gunakan sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data langsung ke lapangan pada objek penelitian yang akan diteliti, berupa daftar pertanyaan.
2. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data berupa dokumen atau arsip tentang objek penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*variable dependent*), digunakan teknik regresi linear berganda. Karena dalam penelitian ini peneliti menganalisis lebih dari satu variabel, yaitu prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

dimana:

- $Y$  = *Dependent variable* (*Profesionalisme Karyawan*)  
 $x_1$  = *Independent variable* (*Prestasi kerja*)  
 $x_2$  = *Independent variable* (*Motivasi kerja*)  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
 $a$  = konstanta  
 $e_i$  = *Error term*

### **Definisi Operasional Variabel**

1. Profesionalisme ( $Y$ ) merupakan alat ukur sejauhmana sumber daya manusia dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil.
2. Prestasi kerja ( $X_1$ ) adalah penghargaan dan alat mengukur kemampuan, kelebihan dan kekurangan karyawan yang dinilai, disamping itu melihat kecakapan dan moral sehingga akan layak atau tidak layak untuk dipromosikan.
3. Motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan upaya seseorang yang bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

### **Pengujian Hipotesis**

1. Untuk uji F digunakan secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat dengan ketentuan bahwa apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
2. Untuk uji t adalah secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan ketentuan, bahwa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Suatu pernyataan yang dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 38 responden, seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat  $r_{hitung}$  atau nilai hasil dari SPSS lebih besar daripada  $r_{tabel}$  *product moment*.

**Tabel 1. Uji Validitas**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$
1	Prestasi Kerja ( $X_1$ )		
	Pertanyaan 1	0,878	0,3202
	Pertanyaan 2	0,827	
	Pertanyaan 3	0,822	
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )		
	Pertanyaan 1	0,877	0,3202
	Pertanyaan 2	0,803	
	Pertanyaan 3	0,763	
3	Profesionalisme Karyawan (Y)		
	Pertanyaan 1	0,917	0,3202
	Pertanyaan 2	0,940	
	Pertanyaan 3	0,787	

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau normal dari waktu ke waktu. Indikator menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghazali, 2005). Berikut ini merupakan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel IV.2.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai ( $\alpha$ )	Keterangan
1.	Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0,790	<i>Reliable</i>
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,740	<i>Reliable</i>
4.	Profesionalisme Karyawan (Y)	0,858	<i>Reliable</i>

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat pada semua variabel independen penelitian dengan ketentuan nilai  $VIP < 10$ , selain itu nilai toleransi untuk setiap variabel independen penelitian harus lebih besar dari 0,1 (*tolerance*  $> 0,1$ ). Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi ini, berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil *multikolinearitas* seperti pada tabel IV.3.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Prestasi Kerja (X1)	0,580	1,724
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,580	1,724

Hasil pengolahan data berupa output SPSS dapat dilihat pada lampiran. Berikut merupakan pembahasan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel IV.4.

**Tabel 4. Hasil Pengelohan Data Penelitian**

Nama Variabel	B	Standar Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
Konstanta	,832	,566	1,472	1,689	0,150
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	,328	,152	2,157	1,689	0,038
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	,517	,157	3,297	1,689	0,002
Koefisien Korelasi ( R )	= 0,741				
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	= 0,549				
Adjusted R Square	= 0,524				
F <sub>hitung</sub>	= 21,337				
F <sub>tabel</sub>	= 4,11				
F <sub>sig</sub>	= 0,000 <sup>a</sup>				

Berdasarkan hasil pengelohan data pada tabel, dapat dilihat koefisien variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>), dan untuk motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan konstanta yang menjadi observasi penelitian ini sebesar 0,832 dan koefisien prestasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,328, serta koefisien motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,517. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 0,832 + 0,328X_1 + 0,517X_2$$

1. Konstanta sebesar 0.832, hal ini menunjukkan bahwa apabila prestasi kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka profesionalisme karyawan (Y) adalah sebesar 0,832.
2. Koefisien variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,328 dengan tingkat signifikan sebesar 0,038, hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan yang maksudnya jika ada terjadi kenaikan 1 poin maka akan berpengaruh profesionalisme karyawan sebesar 32,8%.
3. Koefisien variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,517 dengan tingkat signifikan 0,002, hal ini menunjukkan bahwa variabel mitivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan yang maksudnya jika ada terjadi kenaikan 1 poin maka akan berpengaruh profesionalisme karyawan sebesar 51,17%.
4. Koefisien variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,517 dengan tingkat signifikan 0,002 sebagai variabel pengaruh dominan sebesar 51,7%.

Dari pengolahan data penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,741 yang bermakna bahwa variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan erat dengan profesionalisme karyawan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan tingkat signifikansi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel prestasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) menggunakan uji t atau t<sub>tes</sub> dan uji F atau F<sub>tes</sub>.

1. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh merupakan persamaan fungsi dari profesionalisme karyawan (Y), dapat dijelaskan bahwa dalam bentuk hubungan dan ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Untuk pengujian secara simultan atau uji F atau F<sub>tes</sub> berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS diperoleh F<sub>hitung</sub> = 21.337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F<sub>tabel</sub> = 4,11 berarti F<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada F<sub>tabel</sub> (21.337 > 4,11), hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan antara prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme karyawan (Y).

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Dari hasil penelitian, bahwa secara bersama-sama atau hasil Uji F ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji t bahwa variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme karyawan (Y).
2. Untuk pengujian secara parsial, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan (Y) Pemadam Kebakaran Pada PT. Pupuk Iskandar Muda Lhokseumawe. Sementara variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisiennya sebesar 51,7%.

### **Saran**

1. Memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan dan juga memberikan punishment kepada karyawan yang tidak menunjukkan profesionalisme yang baik sebagai pelajaran dan introspeksi diri atas perilaku dalam bekerja.
2. Motivasi kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi profesionalisme karyawan, maka disarankan kepada pimpinan instansi terkait untuk lebih meningkatkan motivasi karyawannya dalam bentuk *reward* yang dapat memberikan stimuli untuk bekerja lebih tinggi dan efektif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang. PT. Renega Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, Marihot, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. SP.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Prawirosentono, Suyadi. 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta:STIE, YKPN.
- Malayu, Sp. Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2011. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Suprianto, Sugianti, 2011. *Pokok Ilmu Adminitrasi Dan Manajemen*, PT. Medyatama Perkasa, Jakarta.
- Terry, George R. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.