WORKFORCE
Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis
Website : e-jurnal.stimiyapmi.ac.id

P - ISSN : XXXX – XXXX E – ISSN : XXXX-XXXX
Volume 1 No.2 Juli 2024
Hal. 35-46

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Sumber Daya Manusia Pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar

Nursiah Abdullah[1*], Dahlan[2], Andi Arwinda Wildan[3*]
[1,2,3]Manajemen, STIMI-YAPMI Makassar, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf SDM Pada Kantor Polres Pelabuhan KotaMakassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh staf bagian Sumber Daya Manusia Pada kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar sebanyak 42 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staf Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t 10.164 lebih besar dari t 2,108 dengan nilai probalisasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien kolerasi (R) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar positif dan sangat erat.

Kata Kunci: *Work Motivation, Performance, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publicmaupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saaat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensioanl. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012).

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasialan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki pleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

Motivasi

Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia (2000) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut: ”pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan“. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya manajemen tenaga kerja Indonesia (2001) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi untuk mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa

dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan. Keenam teori itu adalah:

a. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuasakan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang malakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari: Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status/Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

b. Teori Dua Faktor dari Herzbeg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi *(motivator).* Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi *(achievement),* faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

c. Teori Prestasi *(achievement)* dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai dalam bekerja.

Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi. terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan Seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

d. Teori Penguatan *(Reinforcement)*

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut "hukum ganjaran *(law of effect)"* hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi.

e. Teori Harapan *(Expectancy)*

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan "terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan." Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut "usaha". Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

f. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda- beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategic dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

Kinerja

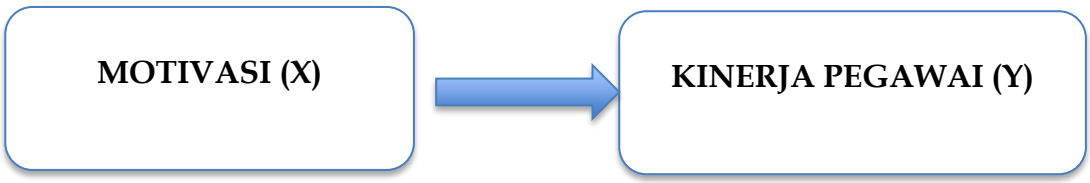
Menurut Sukardi (2005) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003), "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Maluyu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahuidampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

Kerangka Pikir

Karyawan/Pegawai pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar, dituntut untuk meningkatkan kinerja terhadap pelayanan terhadap masyarakat yang mana sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber daya manusia merupakan aset utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka karyawan diberikan motivasi secara tepat. Dengan pemberian motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja staf SDM pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar

METODOLOGi

Penelitian ini telah dilaksanakan di dilakukan di Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/Staf Bagian SDM Polres Pelabuhan Kota Makassar yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regrsei sederhana

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebgaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Perempuan	15	34
2	Laki-Laki	27	66
	Total	**42**	**100**

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari perempuan sebanyak 15 (34%) sedangakan laki-laki 27 (66%). Artinya personel bagian Sumber Daya Manusia Polres Pelabuhan Kota Makassar perusahaan lebih banyak memiliki Staf laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 – 35	10	23.8
2	36- 50	20	47.6
3	50>	12	28.5
	Total	**42**	**100**

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 20 - 35 tahun dengan jumlah responden yaitu berjumlah 10 (23.8%), usia responden 36-50 tahun terdapat 20 (47.6%), sedangkan usia responden diats 50 tahun yaitu sebanyak 12 (28.5%). Artinya bahwa dominansi responden berada pada usia 36 hingga 50 tahun dimana karyawan dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing - masing.

Deskripsi Variabel

Hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja personel pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar, untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka akan dinilai dari hasil tanggapan responden, antara lain:

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3. Deskripsi Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS 5		S 4		CS 3		TS 2		STS 1		Total skor	Rata-rata
1	X1	36	**180**	6	**24**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**204**	**4,85**
2	X2	-	**-**	-	**-**	1	**9**	41	**82**	**-**	**-**	**91**	**2,17**
3	X3	40	**200**	2	**8**	-	**-**	-	**-**	**-**	**-**	**208**	**4,95**
4	X4	-	**-**	-	**-**	-	**-**	34	**68**	8	**8**	**76**	**1,81**
5	X5	22	**110**	20	**80**	-	**-**	-	**-**	-	**-**	**190**	**4,53**
6	X6	-	**-**	-	**-**	-	**-**	31	**62**	11	**11**	**73**	**1,73**
7	X7	8	**40**	33	**132**	3	**9**	-	**-**	**-**	**-**	**181**	**4,31**
8	X8	8	**40**	34	**136**	-	**-**	-	**-**	**-**	**-**	**176**	**4,20**
9	X9	8	**40**	-	**-**	-	**-**	34	**136**	**-**	**-**	**176**	**4,20**
10	X10	-	**-**	2	**8**	37	**111**	3	**6**	**-**	**-**	**125**	**2,97**
Jumlah		**610**		**388**		**126**		**354**		**19**		**1500**	**33,72**
Rata-rata Keseluruhan (Motivasi)													**3,37**

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 diiatas, rata-rata responden pada variabel motivasi yaitu sebesar 33,72 dari 10 item pernyataan, jadi 33,72 : 10 = 3,37, hal ini dapat disimpulkan bahwakeseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori "baik".

b. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS 5		S 4		CS 3		TS 2		STS 1		Total skor	Rata-rata
1	Y1	12	**60**	30	**120**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**180**	**4,29**
2	Y2	22	**110**	20	**80**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**190**	**4,53**
3	Y3	4	**20**	38	**152**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**172**	**4,09**
4	Y4	8	**40**	34	**136**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**176**	**4,19**
5	Y5	4	**20**	38	**152**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**172**	**4,09**
6	Y6	23	**115**	19	**76**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**191**	**4,55**
7	Y7	28	**140**	14	**56**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**196**	**4,67**
8	Y8	24	**120**	18	**72**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**192**	**4,57**
9	Y9	24	**120**	18	**72**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**192**	**4,57**
10	Y10	22	**110**	20	**80**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**	**190**	**4,53**
Jumlah		**855**		**996**		**-**		**-**		**-**		**1851**	**44,08**
Rata-rata Keseluruhan (Kinerja)													**4,40**

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4, rata-rata responden pada variabel kinerja yaitu sebesar 44,08 dari 10 item pernyataan, jadi 44,08 : 10 = 4,40 , hal ini dapat disimpulkan bahwa

keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori "sangat baik".

Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 10 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95 persen persen (α = 5 persen), derajat kebebasan (df) = n - 2 = 42 – 2 = 40, didapat r = 0,31. Jika r (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari r dan dinilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Berdasarkan analisis validitas dapat di tunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	R Hitung	Keterangan
Motivasi (X)				
1	X1	0.607	0,312	Valid
2	X2	0.493	0,312	Valid
3	X3	0.532	0,312	Valid
4	X4	0.766	0,312	Valid
5	X5	0.546	0,312	Valid
6	X6	0.647	0,312	Valid
7	X7	0.647	0,312	Valid
8	X8	0.699	0,312	Valid
9	X9	0.885	0,312	Valid
10	X10	0.846	0,312	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y1	0.748	0,312	Valid
2	Y2	0.972	0,312	Valid
3	Y3	0. 674	0,312	Valid
4	Y4	0.534	0,312	Valid
5	Y5	0.935	0,312	Valid
6	Y6	0.799	0,312	Valid
7	Y7	0.929	0,312	Valid
8	Y8	0.932	0,312	Valid
9	Y9	0.929	0,312	Valid
10	Y10	0.745	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r = 0,312 (nilai r untuk n = 42), sehingga semua indikator tersebut adalah variabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	20

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,312, nilai alpha sebesar 0,940 yang lebih besar dengan r. Kesimpulannya Alpha = 0,940 > r = 0,312 artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel darikuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Regresi Sederhana

Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan programSPSS 24, yang tampak pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil olah data Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.245	3.146		3.893	.000
	MOTIVASI	.941	.093	.849	10.164	.000

a. *Dependent Variable: KINERJA*

Sumber : output SPSS, 2023

Pada tabel diatas nilai constant (a) adalah 12.245 sedangkan nilai Motivasi (X) adalah 0,941. Maka persamaan regresinya sebagai berikut : Y= a+bX atau (Y= 12.245+0,941X) menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja Staf SDM Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar sebesar 10,026 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,941 artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka

kinerja meningkat 0,941.

Dari tabel coefficient diketahui nilai t 10,164 > t adalah 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bagian SDM Kantor Polres PelabuhanKota Makassar.

Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849a	.721	.714	1.950

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : output SPSS, 2023

Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien kolerasi (R) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bagian SDM Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar positif dan sangat erat.

Hasil determinasi diperoleh koefisien determinasi (R) sebesar 0,721 yang berarti 72,1%, variabel (X) menjelaskan variabel (Y) atau dengan kata lain, variabel Motivasi (X) terhadap naik turunnya kinerja karyawan (Y) adalah 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat di lihat hubungan antara Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan danmemiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai 10.164 sedangkan nilai t 2,018 menunjukkan angka 0,000 yang berada jauh dibawah 0,005 atau 5%. Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang penting mendorong sesorang untuk melakukan sautu aktivitas tertentu. Oleh karena itu

motivasi sering kali di artikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh sesorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu menurutEdy Sutrisno (2009:109).

Variabel motivasi ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi Kinerja Karyawan dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja hal ini juga diperjelas dalam jawaban responden yang lebih dari 72,1% responden setuju terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sangat setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan membutuhkan motivasi dalam menujang perkerjaan mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staf Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar
2. Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien kolerasi (R) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian SDM Kantor Polres Pelabuhan Kota Makassar positif dan sangat erat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Bagian SDM Polres Pelabuhan Kota Makassar yang telah membantu dalam proses awal sampai akhir dalam penelitian ini khususnya support data yang dibutuhkan.

REFERENSI

Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakara.

Ghozali, Imam. **2005**. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. MSDM, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.

Heidjrachaman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia, Edisi 4,

Kadarisman, M. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Manulang, M. 2000. Manajemen Personalia, Balai Pustaka, Jakarta.

Mink. 1993. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia(Kinerja/Performance). Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.

Nawawi, Handari. 2003. Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta penerbit BPFE yogyakarta

Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.

Sukardi. 2005. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: Bumi Aksara

Sutrisno, Edi. **2009**. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group