

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU**

Syahril Chaniago, Unpak Bogor  
Dewi Sartika Mathan, Universitas Riau.

### **ABSTRACT**

*This research is aimed at knowing the dominant factors that affect employers' motivation of Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura in Riau Province and find out the effect of the motivation in order to design implication of policy in improving work performance of civil servant around Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura in Riau Province. This research is conducted in Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura in Riau Province at Jalan HR. Soebrantas No.4. The population of this research is 267 and 50 people was taken as the sample. The data was collected using interview and questioner then the data is analyzed using descriptive analysis method and path analysis using Amos 16 program and SPSS. This research requires primer and secondary data. The result of the research shows that compensation is a dominant factors that affects working motivation to employer of Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura in Riau Province and working motivation give positive feedback to Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura in Riau Province. Indicator that builds compensation variable, also incentive and reward variable are consider to be still at low level. Therefore this incentive and reward need to be increased, on the other hand punishment also need to be given to employers who don't work well.*

**Keywords:** *Work performance of Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Prop Riau.*

### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materil dan spirituil, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (Hermawan, 2006).

Lebih lanjut Hermawan (2006) menyatakan bahwa untuk mewujudkan PNS yang demikian itu, maka pemerintah membentuk suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan PNS yaitu undang-undang (UU) Nomor 8 Tahun 1974 dan terakhir dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang titik beratnya mulai diarahkan pada kinerja kerja PNS. Sebagai abdi negara berarti bahwa seorang PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara diatas

kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya seorang PNS harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan masyarakat.

Namun pada kenyataannya tujuan yang diharapkan belum terlaksana secara optimal. Masih adanya PNS yang belum melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya. Masih ditemukan PNS yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dan kelompok tertentu dibandingkan kepentingan masyarakat. Berdasarkan konsep dalam ilmu ekonomi sumber daya manusia dan manajemen personalia yaitu sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang kelancaran tugas atau pekerjaan. Untuk itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

Seperti telah dijelaskan dimuka bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu

organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar PNS dapat bekerja sesuai dengan kinerja yang diharapkan, maka dalam diri seorang PNS harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai.

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Apakah faktor-faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau?
3. Bagaimana implikasi kebijakan dalam peningkatan kinerja PNS di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau?

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti dapat selama masa perkuliahan dan masa melakukan penelitian. Sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di provinsi Riau dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawainya. Serta sebagai bahan informasi bagi peneliti yang akan datang dalam melakukan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

**A. METODE**

Metode penelitian ini adalah metode survey yaitu suatu metode yang mengambil sampel dengan teknik wawancara dan pengisian kuesioner, yaitu suatu metode yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang berisi pernyataan-pernyataan yang diukur dengan Skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Dimana sampel dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai yang telah berstatus PNS, dengan demikian diperoleh data pegawai Dinas Tanaman

Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau sebagai berikut:

**Tabel 1. Golongan dan Jumlah Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau.**

Golongan Rank	Jumlah Pegawai
I/a	11 orang
I/c	15 orang
I/d	2 orang
II/a	55 orang
II/b	3 orang
II/c	20 orang
II/d	9 orang
III/a	39 orang
III/b	42 orang
III/c	36 orang
III/d	27 orang
IV/a	2 orang
IV/b	6 orang
Total: 267 orang	

Berdasarkan keterangan diatas karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka sampel dapat ditentukan dengan menggunakan metode *Stratified Random Sampling* yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada setiap strata/golongan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane Berdasarkan perhitungan tersebut dirangkum sebagai berikut:

Golongan/ Rank	Populasi	Sampel
I/a	11 Orang	2 Orang
I/c	15 Orang	3 Orang
I/d	2 Orang	1 Orang
II/a	55 Orang	11 Orang
II/b	3 Orang	1 Orang
II/c	20 Orang	4 Orang
II/d	9 Orang	2 Orang
III/a	39 Orang	8 Orang
III/b	42 Orang	8 Orang
III/c	36 Orang	1 Orang
III/d	27 Orang	6 Orang
IV/a	2 Orang	1 Orang
IV/b	6 Orang	2 Orang
<b>Total:</b>	<b>267 Orang</b>	<b>50 Orang</b>

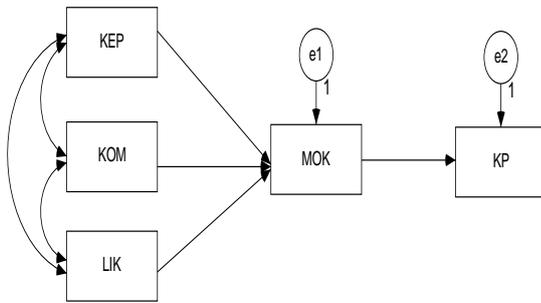
Metode pengambilan data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder,yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah oleh penulis yang diperoleh secara langsung dari Dinas tanaman pangan dan hortikultura provinsi Riau

meliputi data mengenai tanggapan pegawai tentang kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari organisasi atau instansi terkait berupa data yang sudah jadi yaitu jumlah pegawai, struktur organisasi, serta segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Spesifikasi model dalam penelitian ini berdasarkan pada konsep teoritis menurut **Nitisemito** (1996) dimana motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kerangka hubungan kausal empiris antara jalur X1, X2, X3 terhadap Y dan Z dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 1.

Struktur hubungan kausal kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} + e_1$$

$$Z = \rho_{zy} + e_2$$

dimana:

Z : Kinerja pegawai.

Y : Motivasi kerja.

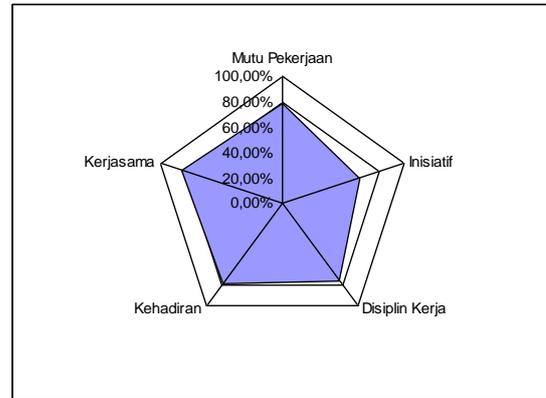
X1 : Kepemimpinan.

X2 : Kompensasi.

X3 : Lingkungan kerja.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini digunakan dua bentuk metode analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan radar chart, dimana radar chart digunakan untuk melihat tanggapan responden terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau. Analisis deskriptif dengan menggunakan radar chart ini dihitung dengan sistem pembobotan terhadap indikator yang

membangun dimensi/variabel. Adapun sebagai contoh analisis deskriptif dengan menggunakan radar chart dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar diatas merupakan tanggapan responden terhadap Dimensi Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau dimana pada dimensi Kinerja Pegawai ini dibangun oleh 5 indikator yaitu: mutu pekerjaan, inisiatif, disiplin kerja, kehadiran, dan kerjasama. Sedangkan untuk metode penghitungannya dapat dilihat pada ukuran bobot dan variabel (lihat lampiran 2).

Heys (1967) menyatakan bahwa metode yang digunakan untuk mentransformasikan data ordinal ke interval adalah *Method of Successive Interval (MSI)* prosedurnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tabulasi skor-skor hasil jawaban angket yang menggunakan skala Likert, misalnya 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.
2. Tentukan frekuensi skor skala Likert dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner/angket
3. Transformasi seluruh data asli ke skala interval.
4. Uji Goodness of Fit, Selanjutnya dilakukan berbagai uji *fit index* untuk mengukur derajat kesesuaian antara model dengan data yang diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa >75% responden menyatakan baik pada variabel kinerja dari segi indikator mutu pekerjaan, kehadiran, kerjasama, dan disiplin kerja. Sedangkan

<75% responden memberikan pernyataan cukup baik pada indikator inisiatif.

**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Transformasi Data**

Dari hasil uji normalitas univariate yang disajikan diatas menunjukkan bahwa nilai skewness dalam nilai absolut lebih kecil dari nilai batas 2.58, artinya data berdistribusi normal secara univariate. Demikian juga dengan normalitas multivariat ditunjukkan angka 0,408 yang jauh lebih kecil dari nilai batas 2,58, artinya data juga berdistribusi normal secara multivariat.

**Uji Singularitas**

Pengujian asumsi singularitas dapat diidentifikasi melalui nilai *determinant of sample covariance matrix*. Jika nilai determinan lebih besar dari 0 (nol) maka dapat diindikasikan tidak terdapat masalah singularitas. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar 5,895 yang jauh lebih besar dari nol.

**Uji Goodness of Fit**

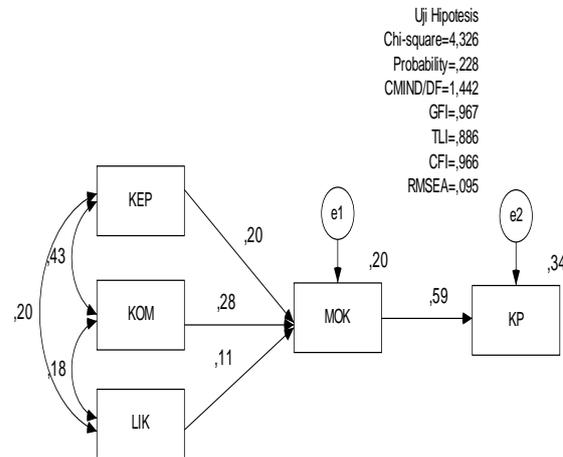
Untuk mengetahui kriteria model yang baik (*goodness of fit*) digunakan: *Absolute Fit Measured* (pengukuran indeks mutlak) dan *Incremental Fit Measured* (pengukuran tambahan indeks). Indeks hasil pengujian dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan baik/tidaknya model tersebut, yang diringkas dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2. Uji Goodness of fit**

Goodness of Fit Index	Hasil	Cut Off Value	Evaluasi Model
<i>Absolute Fit Measured</i>			
-. Likelihood Chi Square	4,326	Diharapkan kecil	
-. CMIND/DF	1,442	≤ 3.00	Sangat Baik
-. RMSEA	0.095	0.05 – 0.08	Moderat
<i>Incremental Fit Measured</i>			
-. TLI	0.886	≥ 0.90	Moderat
-. NFI	0.911	≥ 0.90	Moderat

**Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan Amos 16 terhadap model yang dibangun dapat disimpulkan hasil analisis seperti pada gambar dan tabel hasil estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berikut ini.



**Gambar . Path diagram Variabel Penelitian**

**Tabel 3. Hasil Estimasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

		Estimate		S.E.	C. R.	P
		unstandarized	standardized			
MOK <---	KEP	,244	,200	,174	1,401	,161
MOK <---	KOM	,314	,284	,158	1,995	,046
MOK <---	LIK	,116	,110	,138	,843	,399
KP <---	MOK	,636	,587	,125	5,076	***

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh nyata positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura yaitu sebesar 0,284 karena nilai probabilitas 0,046 lebih kecil dari 0,10 ( $p < 0,10$ ). Artinya hipotesis ( $H_a$ ) yang menyatakan kompensasi berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau didukung oleh data ( $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak).
- Motivasi kerja berpengaruh nyata positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura yaitu sebesar 0,587 karena nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,10 ( $p < 0,10$ ). Artinya hipotesis ( $H_a$ ) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh nyata positif terhadap

kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau didukung oleh data (Ha diterima, H0 ditolak).

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja PNS Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Riau.

## REFERENSI

- Anonim. 2007. [www.Cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/Meningkatkan\\_kinerja\\_karyawan1/](http://www.Cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/Meningkatkan_kinerja_karyawan1/). Diakses pada tanggal 3 September 2008.
- Anonim. 2007. [http://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai\\_negeri](http://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri). Diakses pada tanggal 11 April 2009.
- Anonim. 2005. <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php>. Diakses pada 20 April 2009.
- Anonim. 2009. <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php>. Diakses pada tanggal 20 April 2009.
- Anonim. 2009. <http://elibrary.mb.ipb.ac.id/gdl.php>. Diakses pada tanggal 20 April 2009.
- Anonim. 2009. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html>. Diakses pada tanggal 3 februari 2009.
- Anonim. 2007. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>. Diakses pada tanggal 9 September 2008
- Anonim. 2009. [http://tesis-skripsi.blogspot.com/2008/01/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap\\_23.html](http://tesis-skripsi.blogspot.com/2008/01/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap_23.html). Diakses pada tanggal 20 April 2009.
- Anonim. 2009. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-motivasi-kerja.html>. Diakses pada tanggal 20 April 2009
- Anonim. 2009. [http://mmfe.unila.ac.id/tesis\\_magister\\_manajemen/pengaruh\\_motivasi\\_terhadap\\_kinerja\\_pegawai\\_di\\_dinas\\_kesehatan\\_propinsi\\_lampung.html](http://mmfe.unila.ac.id/tesis_magister_manajemen/pengaruh_motivasi_terhadap_kinerja_pegawai_di_dinas_kesehatan_propinsi_lampung.html). Diakses pada tanggal 20 April 2009.
- Feinberg, Mortimer. R. 1973. *Efektivitas Kejiwaan Untuk Manajer*.
- Fippo, Edwin. B. Masud. Moh. (Alih Bahasa). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid kedua. Airlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Ver. 5.0*. Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko T. Hani.1994. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mortimer R. 1973. *Efektivitas Kejiwaan untuk Manajer*. Feinberg.
- Moekijat. 1980. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Jakarta. Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex s. 1982. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia. Jakarta.
- Renggolo, Arries N.T. 1973. *Tenaga Kerja dan Pembangunan*. Cetakan Pertama. Jakarta. Sanjaya.
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path analysis)*. Bandung: Alfabetha.
- Robbin, Stephen. P. 1996. *Perilaku Organisasi.: Konsep dan Aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia.
- Saputra, B.I. 2000. *Analisis Motivasi kerja Karyawan Pada Kantor Administrasi Pelabuhan Tanjung Balai Karimun*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru. (Tidak dipublikasikan).
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LPFE UI.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini bahwa capaian hasil belajar IPA-Fisika siswa yang mengikuti pembelajaran dengan manajemen pembelajaran berbasis lingkungan lebih tinggi dibandingkan dengan siswa yang mengikuti pembelajaran konvensional dan hasil siswa dengan gaya kognitif independen lebih tinggi dari siswa dengan gaya kognitif dependen.

Selanjutnya, implikasi hasil penelitian yang dapat dikemukakan hendaknya guru dalam proses pembelajaran IPA-Fisika berkemauan untuk berkreasi memanfaatkan lingkungan sebagai bahan dan sumber belajar guna meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, dalam merancang pembelajaran guru hendaknya memperhatikan gaya kognitif yang dimiliki siswa sehingga kemampuan menyerap materi pembelajaran dapat lebih baik. Guru hendaknya senantiasa mengembangkan wawasan dan kemampuan profesionalnya sehingga dapat berkreasi dalam proses pembelajaran untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

## REFERENSI

- Blanchart, A. *What is Contextual Teaching and Learning*, (<http://www.best-educational-service.com/contekstual.htm>). diakses pada tanggal 3 Mei 2012, pukul 15.25 WIB
- Dahar, Ratna W. 1988. *Teori-teori Belajar*. Jakarta: Proyek Pengembangan LPTK, Dirjen Dikti-Depdikbud. hlm39.
- Guisande, Adelina M., Fernanda P., Carolina Tinajero and Leandro S., Almeida, 2007. Field dependence-independence (FDI) cognitive style: An analysis of attentional functioning, *Psicothema*. Vol.19, No.4, pp. 572-577 ISSN0214-9915 CODEN PSOTEG. <http://www.doredin.mec.es/01720073000141.pdf>, diakses [diakses 4 Juli 2012, pukul 05.51](#).
- Hamzah, S., 2005 "Model Pengembangan Bahan Ajar Pendidikan Lingkungan Hidup Berbasis Lokal Dalam Mata Pelajaran Pengetahuan Sosial Kelas IV SD Di Rejang Lebong (2004)," *Disertasi*, Universitas Negeri Jakarta-Program Pascasarjana. hlm42.
- Hodson, Derek. 1998. *Teaching and learning science: towards a personalized approach*. Open University Press, Buckingham Philadelphia.
- Learning Theories Knowledgebase. 2012. *Experiential Learning (Kolb) at Learning-Theories.com*. Retrieved June 4th, 2012 from <http://www.learning-theories.com/experiential-learning-kolb.html>, diakses 4 Juni 2012, pukul 15.54.
- Mergel, B. *Instructional Design and Learning Theory*, <http://www.usask.ca/education/course-work/802papers/mergel/brenda.htm>, diakses pada tanggal 25 April 2012, pukul 13.00 WIB.
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen (Guide to Management)*, diterjemahkan J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesepuluh.
- Smith, Mark K. 2004. *The Behaviorist Orientation Of Learning* Halm1. ([http://www.infed.org/betlo/learning\\_behaviorist.htm](http://www.infed.org/betlo/learning_behaviorist.htm)), hal.1, diakses pada tanggal 3 Mei 2012, pukul 15.25 WIB
- Sukarnyan, Wayan A. Pengaruh interaktif anatar gaya kognitif, motivasi berprestasi, dan strategi pengajaran terhadap perolehan belajar dan Retensi. *Jurnal Teknologi Pembelajaran Teori dan Penelitiann tahun 2 Nomor 1-2 1994-ISSN 0854-7599*. (Malang PPS IKIP Malang: 1994)P32-34.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Veitch R., dan Daniel A. 1995. *Environmental Psychology*. New Yersey: Printice-Hall.
- Yahaya, A. *Gaya Kognitif*, <http://eprints.utm.my/6265/1/bab6.pdf>