



RINGKASAN EKSEKUTIF

SITTI SALMIAH, 2006. Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Di bawah Bimbingan **SJAFRI MANGKUPRAWIRA** dan **ARIF IMAM SUROSO**.

Pembangunan sektor pertanian di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam tidak terlepas dari tantangan utama berupa industrialisasi dan era perdagangan bebas. Tantangan tersebut relatif menjadi lebih besar dan rumit mengingat selama ini situasi daerah yang kurang kondusif, minimnya sarana dan prasarana produksi, di tambah lagi dengan terjadinya musibah gempa dan tsunami pada tanggal 26 Desember 2004 lalu yang memerlukan kegiatan rekonstruksi dan rehabilitasi di segala bidang, termasuk bidang pembangunan pertanian tanaman pangan dan hortikultura. Menghadapi tantangan tersebut, diperlukan kebijakan pembangunan yang efisien dan efektif dengan skala prioritas tertentu, yang akan mengarahkan proses pembangunan pertanian dilaksanakan dengan ritme yang relatif cepat. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Distan TPH Prov. NAD) sebagai salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan kebijakan pertanian tersebut, dituntut semakin optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga perlu didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki komitmen terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan berkinerja tinggi.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumberdaya manusia agar tercipta kinerja yang tinggi adalah faktor motivasi kerja, karena kinerja yang tinggi tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, diperlukan suatu pendekatan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat memotivasi kerja pegawai. Dengan mengetahui faktor motivasi yang diinginkan pegawai, maka akan memudahkan pengelolaannya, sehingga motivasi dan kinerjanya dapat ditingkatkan atau setidaknya dipertahankan.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan, sedangkan kebutuhan mengalami perubahan sejalan dengan waktu dan keadaan. Terjadinya gempa dan tsunami menyebabkan 19 orang pegawai tetap dan berstatus pegawai negeri sipil (PNS) Distan TPH Prov. NAD tewas, 30 orang PNS lainnya mengalami musibah tsunami secara langsung serta merusak sebahagian sarana dan prasarana penunjang kerja Distan TPH Prov. NAD. Adanya kejadian tsunami diduga akan mempengaruhi faktor motivasi kerja dan kinerja pegawai karena terjadinya perubahan komposisi dan kondisi pegawai, serta kondisi kerja organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini, dianalisis faktor faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja dan seberapa erat hubungan motivasi kerja dengan kinerja, serta bagaimana sebaiknya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja dilaksanakan agar motivasi kerja dan kinerja pegawai baik pegawai pimpinan dan staf dapat ditingkatkan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk; (1) Menelaah persepsi pegawai pimpinan dan staf Dinas TPH Prov. NAD mengenai faktor-faktor motivasi, motivasi kerja dan kinerjanya, (2) Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai pimpinan dan staf (3)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Menganalisis seberapa erat hubungan faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pimpinan dan staf, (4) Merumuskan rekomendasi dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai pimpinan dan staf Distan TPH Prov. NAD untuk meningkatkan kinerjanya.

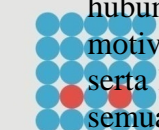
Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, pada bulan Februari s/d Maret 2006. Responden dibatasi pada pegawai yang telah berstatus PNS dan bertugas di Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan acak berstrata (*stratified random sampling*) berdasarkan perbedaan level jabatan. Pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang diukur dengan Skala Likert, wawancara dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS for Windows (Statistical Product and Service Solution)* untuk menguji validitas dan reabilitas kuesioner, median, uji korelasi *Rank Spearman* dan uji perbedaan persepsi dengan *Mann Whitney*. Pengujian tersebut untuk mengkaji persepsi pegawai terhadap variabel faktor motivasi, motivasi kerja dan kinerja serta seberapa erat hubungan diantara variabel-variabel tersebut, dimana hasilnya akan dipergunakan untuk pembahasan dan implikasi manajerial bagi Distan TPH Prov.NAD.

Faktor-faktor motivasi yang dianalisis berasal dari teori Dua Faktor Herzberg yang terdiri dari 5 (lima) variabel faktor motivator yaitu keberhasilan pelaksanaan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan, dan 6 (enam) variabel faktor higiene yaitu kebijakan dan administrasi organisasi, supervisi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja dan penghasilan. Tingkat motivasi kerja dianalisis berdasarkan persepsi pegawai terhadap pernyataan-pernyataan kesediaan untuk bekerja dengan baik, dan untuk kinerja dianalisis dengan menggunakan variabel mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden pimpinan dan staf umumnya menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan, yang berarti bahwa faktor motivasi kerja baik faktor motivator maupun faktor higiene di Distan TPH Prov NAD sudah baik, pegawainya termotivasi dan kinerjanya saat ini (setelah 14 bulan terjadinya tsunami) tinggi. Berdasarkan hasil uji *Rank Sperman* pada taraf signifikan 20 %, ternyata dari faktor motivator yang berhubungan nyata dengan motivasi kerja pegawai pimpinan adalah keberhasilan pelaksanaan tugas dan pengakuan, dengan tingkat hubungan sedang dan rendah. Dari faktor higiene yaitu supervisi dan penghasilan, dengan tingkat hubungan sedang, serta suasana kerja dan kebijakan administarasi organisasi dengan tingkat hubungan rendah. Untuk pegawai staf, faktor motivator yang berhubungan dengan motivasi kerjanya adalah tanggung jawab pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri, serta hubungan dengan rekan kerja dari faktor higiene, dengan tingkat hubungan semuanya rendah.

Selanjutnya motivasi kerja berhubungan nyata dan positif dengan seluruh variabel kinerja yang diteliti, motivasi kerja pimpinan berhubungan sangat erat dengan pemanfaatan waktu dan pengetahuan pekerjaan, berhubungan erat dengan mutu pekerjaan, dan berhubungan sedang dengan inisiatif, kehadiran, kerjasama, dan bertanggung jawab. Pada pegawai staf, motivasi kerja berhubungan erat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





Hak cipta dilindungi Undang-Undang

dengan kerjasama dan bertanggung jawab, berhubungan sedang dengan kehadiran dan pemanfaatan waktu, berhubungan rendah dengan pengetahuan pekerjaan dan inisiatif, serta tidak berhubungan dengan mutu pekerjaan.

Keadaan ini dapat diartikan bahwa, jika faktor-faktor yang berhubungan nyata dengan motivasi kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai pimpinan dan staf cenderung akan meningkat. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja, maka kinerja pegawai pimpinan cenderung meningkat sangat kuat pada pemanfaatan waktu dan pengetahuan tentang pekerjaan, kuat peningkatannya terhadap mutu pekerjaan dan sedang peningkatannya terhadap inisiatif, kehadiran, kerjasama, dan bertanggung jawab pada pekerjaan. Pada pegawai staf, peningkatan motivasi kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat dengan kuat pada kerja sama dan bertanggung jawab, sedang peningkatannya terhadap kehadiran dan pemanfaatan waktu, serta rendah peningkatannya terhadap pengetahuan pekerjaan dan inisiatif. Faktor-faktor motivasi yang berhubungan dengan motivasi kerja tersebut, perlu diupayakan pencapaiannya dan diperhatikan ketersediaannya oleh pihak manajemen, agar motivasi kerja dan kinerja pegawai pimpinan dan staf Distan TPH dapat ditingkatkan.

Penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan pendapat pegawai pimpinan dan staf yang nyata pada taraf signifikan 20 % terhadap faktor motivasi kerja. Hasil uji *Mann Whitney* menunjukkan bahwa adanya perbedaan pendapat terhadap faktor keberhasilan pelaksanaan, tanggung jawab pekerjaan, supervisi, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan penghasilan. Hal ini bermakna bahwa pihak manajemen dalam mengelola faktor-faktor motivasi kerja perlu membedakan pegawai pimpinan dan staf, karena dampaknya berbeda terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka yang menjadi prioritas dalam rangka peningkatan motivasi dan kinerja pegawai Distan TPH Prov NAD adalah Keberhasilan pelaksanaan tugas dan supervisi untuk pegawai pimpinan. Peningkatannya dapat dilaksanakan dengan cara; (1) menyusun deskripsi (uraian) pekerjaan yang jelas (2) Mendukung bawahan dalam memecahkan masalah pekerjaan (3) meningkatkan kemampuan pegawai pimpinan dengan mengikutsertakan pada pendidikan dan latihan yang relevan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban, (4) memberikan kesempatan dan perhatian yang sama, serta memberikan umpan balik pada setiap hasil kerja dengan mengembangkan pola *coaching* dan konsultasi, (5) menyediakan instrumen pengawasan agar lebih terarah. Untuk pegawai staf, faktor yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah tanggung jawab pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja. Peningkatan faktor-faktor tersebut dapat dilaksanakan melalui : (1) peningkatan tanggung jawab pekerjaan dengan pendelegasian tugas secara tepat sesuai dengan kemampuan pegawai, (2) menambah kesadaran dan keyakinan pegawai bahwa bekerja adalah ibadah melalui pendidikan dan pelatihan ESQ dan kajian-kajian keagamaan, (3) memelihara keharmonisan dengan membangun pola komunikasi yang transparan, (4) mengelola konflik dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk faktor-faktor motivasi yang belum berhubungan dengan motivasi kerja, tetap perlu diupayakan pencapaiannya dan ketersediaannya dikelola dengan baik agar tidak mengurangi ketidakpuasan kerja bagi pegawai sehingga kinerjanya dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Pelaksanaan peningkatan pada faktor yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

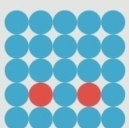
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2006



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

menjadi prioritas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai perlu dilakukan secara kontinu dengan tidak mengabaikan peningkatan pencapaian faktor motivator dan peningkatan kualitas faktor higiene lainnya dengan memperhatikan perbedaan kelompok pegawai agar diperoleh kepuasan kerja yang tinggi sehingga meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Karena faktor motivasi kerja pegawai sangat kompleks. Maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang motivasi kerja pegawai dengan faktor-faktor motivasi dan kinerja yang lain agar diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Distan TPH Prov. NAD. Selain itu juga perlu penelitian dengan menggunakan alat analisis SEM yang dapat memberikan informasi besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja, serta penelitian khusus mengenai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Distan TPH Prov. NAD, agar diperoleh upaya-upaya yang konkrit dan lengkap untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Kata Kunci : Faktor Motivasi, Kinerja, Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, Aceh, Studi Kasus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Skala Likert, *Rank Spearman*, *Mann Whitney*, SPSS 11.5.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.