

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI DINAS PERTANIAN PROVINSI
SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ARFAH MUTMAINNAH RAJAB

NIM. 500655158

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik**

Jakarta,.....

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
TGL 20
67BD3AEF464184891

6000
ENAM RIBURUPIAH

(Arfah Mutmainnah Rajab)

NIM 500655158

ABSTRAK

**ANALISIS MOTIVASI PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN PROVINSI
SULAWESI BARAT**

Arfah Mutmainnah Rajab
arfahmutmainnah.ut@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dan variabel mana yang dominan mempengaruhi motivasi pegawai tersebut. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, serta Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 273 orang pegawai dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil akhir sebanyak 162 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan komputer program SPSS dengan uji statistik menggunakan Regresi Berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengembangan dengan motivasi kerja pegawai ($p=0,000$), tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai ($p=0,000$), hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai ($p=0,034$), kondisi kerja dengan motivasi kerja pegawai ($p=0,015$), kepuasan kerja dengan motivasi kerja pegawai ($p=0,010$), namun imbalan tidak berpengaruh dengan motivasi kerja pegawai ($p=0,247$), Pengembangan pegawai merupakan variabel yang paling berhubungan dengan motivasi kerja ($\beta 475$).

Kata Kunci : pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kepuasan kerja, imbalan, motivasi

ABSTRACT**MOTIVATION ANALYSIS OF GOVERNMENT OFFICIALS OF
AGRICULTURE OF WEST SULAWESI PROVINCE**

Arfah Mutmainnah Rajab
arfahmutmainnah.ut@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This research aims at analyzing factors that influence motivation of government officials of Agriculture Office of West Sulawesi province and identifying the most dominant factor that influence the motivation.

This is a quantitative research. Population of this research is all officials of the above Agriculture Office; the total number is 273 officials. By using Slovin formula, 162 respondents were selected. The data collection was carried out by distributing questionnaires directly to the respondents. The data collected are analyzed by using SPSS program, Multiple Regression Analysis.

The results indicate that there is significant relation between development variabel and the motivation (level of significant: 0.000), there is significant relation between responsibility variabel and the motivation (level of significant: 0.000), there is significant relation between interpersonal relation variabel and the motivation, there is significant relation between working conditions variabel and the motivation (level of significant 0.015), there is significant relation between working satisfaction variabel and the motivation (level of significant 0.010), and there is no significant relation between salaries of the officials and the motivation (level of significant 0.241). Development variabel is the most dominant factor in relation to the motivation (β 475).

Key word : development, responsibility, interpersonal relation, working conditions, working satisfaction, salaries, motivation

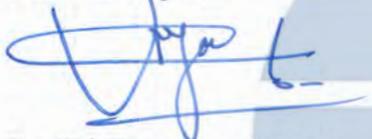
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Arfah Mutmainnah Rajab
NIM : 500655158
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

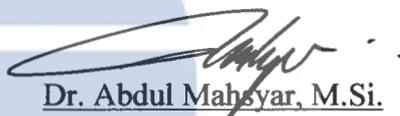
Menyetujui,

Pembimbing II,



Dr. Tri Darmayanti, M.A.
NIP.19600410 198903 2 001

Pembimbing I,



Dr. Abdul Mahsyar, M.Si.
NIP. 19680330 199303 1 004

Penguji Ahli



Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, M.A.
NIP. 19720710 199803 2 001

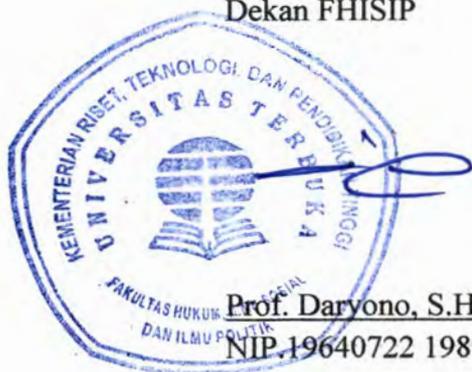
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum,
Sosial dan Politik



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003

Dekan FHSIP



Prof. Daryono, S.H., M.A, Ph D
NIP.19640722 198903 1 019

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Arfah Mutmainnah Rajab
 NIM : 500655158
 Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian
 Provinsi Sulawesi Barat

Teah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM)

Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ Tanggal :
 Waktu :

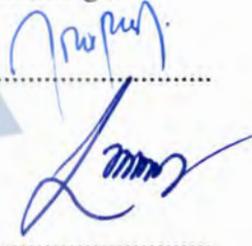
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisis Penguji

Dr. Djoko Raharjo, M.Hum

Tandatangan



Penguji Ahli

Prof.Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, M.A

Pembimbing I

Dr. Abdul Mahsyar, M.Si.



Pembimbing II

Dr. Tri Darmayanti, M.A.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Master Administrasi Publik Universitas Terbuka dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dalam proses penyusunan TAPM ini, berbagai hambatan kesulitan dan keterbatasan yang dihadapi oleh penulis sejak dari persiapan hingga penyelesaian penulisan. Namun atas izin Allah SWT dan dengan bantuan, bimbingan serta kerjasama dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kesulitan dapat diatasi. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Liestyodono Bawono, MSi sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Prof. Daryono, S.H, M.A, Ph.D sebagai Dekan Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.
3. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed sebagai Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Bapak Drs. Arifin Tahir, S.Pd, M.Pd. sebagai Kepala UPBJJ UT Majene.
5. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si., selaku Pembimbing I, yang telah banyak memberikan arahan, kritik dan sarannya demi kesempurnaan penulisan TAPM ini.

6. Ibu Dr. Tri Darmayanti selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, kritik dan sarannya demi kesempurnaan penulisan TAPM ini.
7. Bapak / Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah banyak berjasa dalam mendidik dan memberikan bimbingan kepada penulis selama mengikuti proses pendidikan di Pascasarjana Universitas Terbuka.
8. Bapak / Ibu staf pengelola UPBJJ-UT Majene yang selalu membantu penulis selama menempuh pendidikan.
9. Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Seluruh rekan-rekan kuliah Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang telah bersama-sama penulis menempuh suka-duka selama mengikuti pendidikan.
11. Suamiku Asrul Abu,SP atas segala kasih sayang, doa dan dukungannya selama ini.
12. Keluargaku tercinta Ibunda Hj.Kalsum Achmad dan dan Ayahanda Drs. H. Abdul Rajab Johari Dipl. Tesl, Bapak Abu Rola dan Ibu Salasia Hasan S.Pd, saudara-saudariku Ir.Amirullah Rasyid M.Si; Hj.Zulfi Khadijah Rajab S.Pi, M.Si; M.Yusri, ST; Ulfah Fatimah Rajab,ST., M.Adm Pemb.; Muhammad Imran Rajab, A.Md; Kasmianti Sikki, S.Pi., Muhammad Ikhsan Rajab, dr.Maria Ulfah, Asrie Abu S.Km, M.Km, Ilham Baharuddin, Asdiana Abu, Azizah yulianti yang telah mendukung dan mendoakan yang terbaik.

Akhir kata, penulis berharap semoga TAPM ini bermanfaat bagi orang lain terutama bagi diri saya sendiri serta senantiasa bernilai ibadah disisi-Nya, Aamiin
Billahi Taufik Walhidayah, Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

Majene, Januari 2018

Penulis



DAFTAR RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



Data Pribadi

Nama : Arfah Mutmainnah Rajab,SP
 Nim : 500655158
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Alamat : BTN Puri Bahari Lestari F4 Mamuju
 Nomor Telepon : 082349338828
 Email : arfahmutmainnah.ut@gmail.com
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat/Tanggal Kelahiran : Sidney, 14 September 1982
 Status Marital : Menikah
 Warga Negara : Indonesia
 Agama : Islam

Pendidikan Formal

1988-1994	SDN Cenderawasih Ujung Pandang
1994-1997	SLTP Negeri 24 Ujung Pandang
1994-2000	SMU Negeri 02 Makassar
2000-2005	Universitas Hasanuddin Makassar

Riwayat Pekerjaan

2005-2009	Staf Bidang Tanaman Pangan Distanak Prop. Sulbar
2009-2011	Staf Sub bagian Keuangan Distanak Prop. Sulbar
2012-sekarang	Staf Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura Distan Prop. Sulbar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	1
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berfikir	31
D. Operasionalisasi Variabel	36
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41
B. Populasi dan Sample	41
C. Instrumen Penelitian	42
D. Metode Analisis Data	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	45
B. Hasil	54
C. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Bagan Kerangka Berfikir	32
Gambar 1.2 Model Hubungan Variabel secara Parsial	35
Gambar 1.3 Model Hubungan Variabel secara Imparsial.....	35



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Sintesa Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 4.1. Jumlah PNS Berdasarkan Eselon	46
Tabel 4.2. Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	54
Tabel 4.4. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	55
Tabel 4.5. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	55
Tabel 4.6. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	56
Tabel 4.7. Distribusi Responden Menurut Motivasi Kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	57
Tabel 4.8. Distribusi Responden Menurut Pengembangan di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	57
Tabel 4.9. Distribusi Responden Menurut Tanggung Jawab di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	58
Tabel 4.10. Distribusi Responden Menurut Hubungan Interpersonal di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	58
Tabel 4.11 Distribusi Responden Menurut Kondisi Kerja Fisik di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	59
Tabel 4.12. Distribusi Responden Menurut Kepuasan kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	59
Tabel 4.13. Distribusi Responden Menurut Imbalan di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	94
Lampiran 2. Print Out hasil SPSS	100
Lampiran 3. Tabulasi Data Mentah	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pembangunan Pertanian perlu didukung oleh pengembangan sumber daya manusia, baik yang bersumber dari pegawai pemerintahan yang memadai. Sering terjadi produktivitas kerja pegawai menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk itu pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat), menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan motivasi kerja pegawai. Namun peningkatan motivasi kerja para pegawai negeri belum juga menampakkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu pengembangan dan manajemen sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius.

Keadaan pegawai yang bertugas di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat secara kuantitas sebanyak 273 orang, dengan komposisi pegawai yang beragam dilihat dari tingkat pendidikannya terdiri atas pegawai yang lulusan perguruan tinggi meliputi Magister, Sarjana, dan Diploma, selain itu terdapat pegawai yang lulusan setingkat SMA/SMK (pendidikan dan menengah). Dari beragam jenis pegawai tersebut baik dari segi tingkat pendidikan maupun kualitas lainnya yang dimiliki seperti Keterampilan yang diperoleh dari berbagai pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerjanya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Vionita (2013), bahwa setiap karyawan atau pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar

belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Saat ini hambatan dalam peningkatan pembangunan Pertanian di Provinsi Sulawesi Barat salah satunya adalah adanya pola pikir lama dan perilaku yang mendahulukan kepentingan pribadi dan golongan yang diwarisi dari masa lalu. Pola pikir dan perilaku tersebut perlu diubah melalui intervensi manajemen perubahan yang sengaja dirancang dengan tujuan meningkatkan kemandirian dan kemitraan diantara subyek pembangunan. Intervensi manajemen perubahan tersebut dilakukan dengan terlebih dahulu memahami kondisi pola pikir dan perilaku yang tergambar pada motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Instansi Dinas Pertanian sebagai salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab terhadap terhadap pembangunan Pertanian di daerah ini, dalam pelaksanaan programnya seharusnya dilandasi oleh motivasi kerja karyawan yang sesuai dengan dengan jiwa desentralisasi. Namun kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak dijumpai keengganan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sepenuh hati seperti terlihat pada kurangnya pemanfaatan waktu kerja produktif. Dengan kondisi seperti itu jelas akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dirumuskan dalam visi misi organisasi. Padahal sebagaimana diketahui bahwa pegawai dalam organisasi adalah mereka yang diangkat untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mereka dianggap cakap untuk melaksanakan tugas. Seperti yang dinyatakan oleh Mahsyar (2014:45) bahwa *individual behaviors in a*

bureaucracy are always guided by the regulation in effect inside the organisation.

Perilaku individu dalam birokrasi selalu dipandu oleh peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Oleh sebab itu, memotivasi pegawai menjadi hal yang mutlak dilakukan sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi. Namun jika usaha memotivasi tidak membuahkan hasil bagi pegawai, maka instansi sudah harus memberikan sanksi-sanksi yang pantas.

Kajian ini difokuskan pada aspek motivasi kerja pegawai yang dipandang sebagai faktor motorik bagi sumber daya manusia untuk berkinerja sesuai dengan tuntutan organisasinya. Faktor motivasi pada dasarnya bersumber dari dua unsur, yaitu unsur dari luar dan unsur dari dalam. Menurut Hasibuan (2003), aspek yang bersumber dari dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Sedangkan unsur dari luar adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya. Motivasi bermanfaat bagi organisasi, karena motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya perbuatan. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kinerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja ini sangat berdampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari, sehingga berdampak terhadap peningkatan cakupan program dan kinerja organisasi.

Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan lebih baik. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya menurut Herzberg yakni : *Hygiene factors* (faktor kesehatan organisasi, diantaranya : kebutuhan fisiologis, keamanan, hubungan sosial) dan *Motivating factors* (faktor yang memotivasi, diantaranya : penghargaan, dan aktualisasi diri). Menurut David Mc. Clelland dengan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), kebutuhan untuk berhubungan sosial (*need for affiliation*) (Winardi, 2008).

Mengacu pada penelitian yang pernah ada dilakukan oleh Rahmat (2012), dengan judul "Hubungan Motivasi dengan Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Palu". Pada kajian yang menggunakan pendekatan kuantitatif menetapkan variabel independen yang berhubungan dengan motivasi yakni aktualisasi diri, kebutuhan keamanan dan keselamatan memiliki hubungan yang paling besar dengan efektivitas kerja. Hal tersebut ini berkaitan dengan faktor motivasi intrinsik pegawai. Penelitian tentang motivasi kerja pegawai telah banyak diteliti oleh berbagai ilmuwan baik dengan mengambil lokus pada organisasi pemerintah maupun pada institusi swasta, dengan berbagai pendekatan yang dilakukan maupun dengan menguji berbagai teori motivasi yang

ada. Hal ini tentunya dapat dijadikan acuan bagi perencanaan manajemen kepegawaian yang baik dan sesuai dengan kondisi yang ada di masing-masing

Mencermati kondisi saat ini di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dari sejumlah pegawai yang ada masih dijumpai terdapat pegawai yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kurang disiplin seperti menggunakan waktu yang seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi. Kenyataan yang terjadi banyak pegawai yang hadir namun terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, bila tidak ada tugas yang diberikan oleh atasan maka mereka tidak menggunakan waktu untuk hal-hal yang produktif bagi kepentingan organisasi justru banyak waktu yang digunakan pada kegiatan yang tidak relevan dengan kedinasannya.

Gejala-gejala seperti tampak pada kinerja pegawai pada instansi Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa pegawai pada instansi ini sebagian masih memiliki motivasi rendah untuk melaksanakan tanggungjawabnya. Dengan demikian, dari masalah yang teridentifikasi untuk diteliti adalah pemetaan kondisi motivasi kerja pegawai untuk menentukan intervensi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang akan dikaji dan dianalisis adalah gambaran tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, serta faktor yang dominan mempengaruhinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor pengembangan diri mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah faktor tanggung jawab mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah faktor hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah faktor kondisi kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat?
5. Apakah faktor kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat?
6. Apakah faktor imbalan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat?
7. Faktor apakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pengembangan diri terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor tanggung jawab terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor rekan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor imbalan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor motivasi yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

D.Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Memberikan informasi kepada Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat tentang gambaran motivasi kerja pegawai saat ini.
2. Memberikan informasi kepada penentu kebijakan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan intervensi dalam peningkatan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
3. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai dalam organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

a. Konsep Sumber Daya Manusia dan Pegawai

Apabila terdapat kumpulan manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu maka sudah dapat disebut sebagai organisasi. Dalam sebuah organisasi, unsur manusia sangat menentukan karena berjalan tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Unsur manusia yang terdapat dalam organisasi ini disebut juga pegawai.

Unsur manusia dalam organisasi disebut juga sumber daya manusia (SDM) yaitu sumber daya yang memiliki kedudukan penting dalam organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi seperti uang, mesin, material, metode, dan pasar. Dikatakan manusia memiliki kedudukan penting dalam organisasi karena manusialah yang berperan ganda dalam organisasi yaitu sebagai pengelola dan yang dikelola. Selain daripada itu hanya manusialah merupakan sumber daya yang memiliki akal, pikiran dan perasaan.

Mengenai makna arti sumber daya manusia merunut dari beberapa pendapat ahli maka dapat dikatakan bahwa SDM adalah orang-orang yang bekerja di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi faktor penting bagi organisasi untuk bisa mencapai tujuannya. Selain itu manusia yang memiliki nilai Sumber Daya Manusia yang lebih baik dari yang lainnya maka biasanya ia diharapkan mampu berkontribusi terhadap instansi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara luas dan sumber daya manusia secara sempit. Sumber daya manusia secara luas adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara. Sumber daya manusia secara sempit lebih kecil cakupannya yaitu hanya individu per orang yang bekerja dan diberikan gaji atau upah dalam sebuah institusi atau organisasi.

Terdapat beberapa pengertian SDM yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain pandangan dari Hasibuan (2010), dijelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu. Perilaku dan sifat yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya termotivasi dari keinginan agar bisa memenuhi kepuasannya. Masih menurut Hasibuan (2010), SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Daya pikir manusia diperoleh dari kecerdasan yang dibawanya sejak lahir, hal ini menjadi modal dasar dalam menentukan kualitas sumber daya yang ada padanya. Sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha dengan cara belajar melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian pendapat Torang (2013), yang menyatakan bahwa Sumber Daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Untuk itu, setiap organisasi yang ingin maju wajib dapat mengelola dengan baik pengembangan sumber daya manusianya dimana sumberdaya manusia dalam institusi adalah pegawai yang menjalankan tugas dan fungsi untuk mendesain, memproduksi dan memberikan pelayanan. Dimana pengelolaan dan

pengembangan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi selalu dapat menjalankan visi dan misinya untuk mencapai tujuannya secara baik.

Selain menurut para ahli tersebut, definisi sumber daya manusia juga telah terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia tersebut berbeda-beda pada tiap orang. Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang beragam tersebut dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Konsep manajemen sumber daya manusia memiliki penamaan atau nomenklatur yang berbeda-beda pada setiap institusi. Misalnya pada institusi swasta disebut dengan karyawan, sedangkan pada institusi disebut dengan istilah pegawai. Begitu juga unit yang mengelola memiliki peristilahan yang berbeda seperti pada institusi swasta dinamakan Manajemen Personalia atau *Human Resources Development (HRD)*, sedangkan pada instansi pemerintah disebut Manajemen Kepegawaian atau Administrasi Kepegawaian.

Sumber daya manusia yang dinamakan dalam peristilahan pegawai dalam konteks sumber daya manusia yang bekerja pada instansi pemerintah secara lebih jelas beberapa pendapat dari pandangan ahli mengenai definisi pegawai, dapat dilihat sebagai berikut. Menurut Hasibuan (2010), bahwa Pegawai adalah merupakan orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.

Pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan. Pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Seiring dengan terjadinya perubahan politik dan untuk mengantisipasi perkembangan zaman, maka terjadi perubahan dalam konsep kepegawaian aparatur negara sehingga berubah menjadi aparatur sipil negara. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan pengertian tersebut jelas terlihat bahwa PNS adalah orang-orang yang telah memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara. Syarat-syarat yang dimaksud adalah terkait dengan aspek pengetahuan, kecakapan atau skill, dan kepribadian dari setiap orang yang

diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Komitmen dan motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting, dimana pegawai dapat meyakinkan organisasi untuk berusaha semaksimal mungkin dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan bagi organisasi.

b. Konsep dan Pengertian Motivasi

Dewasa ini beraneka ragam defenisi diberikan tentang motivasi, suatu hal yang lumrah dalam ilmu-ilmu pengetahuan yang sifatnya tidak eksak. Hal-hal yang biasa terkandung di dalam defenisi motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian,2004).

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sam secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan (Hasibuan, 2010)

Motivasi adalah kondisi energi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar (*external motivation*). Selanjutnya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi, artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian, pencapaian kerja organisasi dapat dicapai secara maksimal (Mangkunegara, 2005).

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang berkerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dari mengarahkan perilaku. Selanjutnya dengan konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Kebanyakan manajer, karena perbedaan perilaku karyawan yang dikelola, harus mempertimbangkan suatu motivasi yang berbeda untuk sekelompok orang. Keanekan ragam pola perilaku dalam dalam banyak hal tidak dapat diduga sebelumnya, seringkali berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan dan tujuan tersebut (Suprihanto, 2003)

Motivasi menurut Ngalm Purwanto (2000) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku.

Menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Suatu teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan latar belakang ini dapat ditafsirkan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu tentang diri manusia. Isi teori motivasi membuat dapat kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi (Sutrisno, 2016).

Faktor yang mempengaruhi motivasi di bedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Menurut sutrisno (2016), bahwa faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain adalah (1). Keinginan untuk dapat hidup, dimana untuk dapat mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja; (2). Keinginan untuk dapat memiliki dalam hal ini akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan; (3). Keinginan untuk memperoleh penghargaan yaitu dimana seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain sebab status untuk diakui sebagai seorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya; (4). Keinginan untuk

memperoleh pengakuan; (5). Keinginan untuk berkuasa dalam hal ini dapat diartikan bahwa ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, dimana pemilih akan benar-benar melihat bahwa orang itu mau bekerja sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa.

Selanjutnya adalah faktor ekstern yang juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang antara lain adalah (1). Kondisi lingkungan kerja yaitu sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan Pekerjaan; (2). Kompensasi yang memadai, dimana kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik; (3). Supervisi yang baik, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan; (4). Adanya jaminan pekerjaan dengan harapan perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat ataupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri; (5). Status dan tanggungjawab dimana dengan memiliki status dan jabatan orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggungjawab, dan wewenang yang besar untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan; (6). Peraturan yang fleksibel, yang merupakan sistem dan prosedur kerja yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan, atau aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Sesuai dengan defenisi tersebut, kita dapat mengartikan motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Pada dasarnya motivasi karena dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang dari luar diri manusia. Sehingga dalam suatu organisasi dianggap bahwa dengan adanya dorongan tertentu dimana interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja pada diri seseorang dimana orang yang bermotivasi besar dan kemampuan besar akan menghasilkan suatu karya atau pekerjaan yang memuaskan dan demikian pula sebaliknya.

Perkembangan teori motivasi dipengaruhi oleh perkembangan ilmu perilaku organisasi dan manajemen secara umum, pendekatan sumber daya manusia adalah salah satunya. Terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang, dimana sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami dunia keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat setiap hari (Wahjono,2010).

Para ahli organisasi umumnya membedakan motivasi kedalam dua kelompok besar,yaitu teori motivasi awal dan teori motivasi kontemporer. Teori motivasi awal lebih memandang bahwa motivasi merupakan faktor yang statis adapun teori motivasi awal terdiri dari teori hierarki kebutuhan, teori X dan Teori Y, dan teori dua faktor sedangkan teori motivasi kontemporer lebih memandang

motivasi sebagai sebuah proses yang antara lain adalah teori ERG, Teori Kebutuhan McClellan, Teori kesamaan dan Teori Harapan (Elu dan Purwanto, 2016). Selanjutnya Landy dan Becker, dalam Nursalam (1992), mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek menjadi lima kategori: Teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan dan teori penetapan sasaran. Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam prakteknya, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator.

Teori yang dikemukakan oleh Maslow, terkenal dengan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, Aman, Kasih Sayang, Harga diri dan Aktualisasi diri) dimana dia memandang manusia sebagai hirarki lima macam kebutuhan mulai dari kebutuhan psikologis paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu (Nursalam, 2009).

Teori ERG oleh Clayton Aldefer. Teori ini merupakan modifikasi dan pengurangan dari lima jenjang kebutuhannya Maslow menjadi tiga kelompok kebutuhan ini. Teori ini menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (Eksistence, kebutuhan mendasar dari Maslow seperti makanan, air, gaji, dan kondisi kerja), kebutuhan keterkaitan (relatedness, kebutuhan antar pribadi), kebutuhan pertumbuhan (Growth, kebutuhan akan

keaktifitas pribadi, atau pengaruh produktif). Teori ini ERG menyatakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih rendah akan diharapkan kembali terulang meski sudah terpuaskan (Nursalam, 2009).

Kemudian Suarli dan Bahtiar (2009), mengatakan bahwa di samping itu teori menurut MC.Clelland, terdapat pola motivasi yang menonjol :

1. Kebutuhan akan prestisi (Need for Achievement), suatu keinginan untuk mengatasi/ mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan sahabat dan hangat dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for power), yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan seperti mempengaruhi perilaku orang lain, dan bertanggung jawab atas orang lain.

Lebih jauh lagi Mc Clalend mengatakan bahwa orang mengembangkan ketiga macamKebutuhan dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing - masing. Para manejer sebagai unsure pimpinan organisasi perlu banyak belajar untuk mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut yang bersemayam dalam diri orang – orang yang dipimpinnya. Preferensi kerja yang ada dalam diri seseorang ditentukan oleh jenis kebutuhan yang dominan (Ardana, 2008).

Selanjutnya adalah Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang mana pada teori ini terdiri atas : Faktor Higiene, yaitu faktor – faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan pada pegawai, yang pada

hakekatnya merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan seperti gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervise, hubungan interpersonal. Yang kedua pada teori ini adalah Faktor motivator, yaitu faktor-faktor yang betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi yang bersifat intrinsik seperti tanggung jawab, prestasi pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Herzberg dalam Marihot Tua, 2002).

Kontribusi utama teori ini adalah dapat meningkatkan sensitivitas/ kepekaan manajer terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota secara baik semua berjumlah cukup untuk memotivasi mereka. Pimpinan harus dapat memanfaatkan kapasitas, keterampilan serta bakat dari anggota melalui desain kerja secara efektif. Pekerjaan yang ditawarkan mesti menantang dan menggairahkan (Ardana, 2008).

Sejumlah teori keadilan, teori ini dikembangkan oleh Adam (1963) yang menjelaskan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek – aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek – aspek pekerjaan yang dimaksud misalnya gaji/ upah dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya di terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima. Bila imbalan yang diterimanya dirasakan kurang motivasinya akan menurun, tetapi bila memperoleh imbalan yang lebih, terdorong untuk bekerja yang lebih giat untuk menyesuaikan dengan imbalan yang telah didapatnya (Sophia, 2008).

Kemudian teori Harapan yang dicetuskan oleh Victor Vroom menggambarkan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang untuk melakukan

sesuatu tindakan tertentu bergantung pada kekuatan yang berupa harapan, bahwa hasil tindakannya tersebut akan diikuti oleh suatu harapan atas hasil tertentu dan daya tarik hasil tersebut nantinya. Lebih jauh teori ini beralih bahwa motivasi ditentukan oleh pemahaman seseorang individu terhadap hubungan antara usaha dengan kinerja, dan oleh keinginan dan dambaan terhadap harapan berpikir atas hasil (*Outcome*) yang dikaitkan dengan berbagai tingkat kinerja. Boleh dikatakan teori ini berlandaskan diri pada suatu logika bahwa “Orang akan melakukan apa yang mampu dilakukan apabila ia mau untuk melakukan” (Ardana, 2008).

Teori Harapan berpikir atas dasar, harapan (*Expectancy* bahwa seseorang dengan bekerja ia akan dapat mencapai berbagai tingkatan kinerja), instrumentalis (*instrumentally* bahwa berbagai hasil kinerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas), Valensi (*Valance* bahwa nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut). Dalam tataran praktis teori ini mengatakan bahwa seseorang karyawan termotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia yakin bahwa upaya tersebut akan menghantar kesuatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong ganjaran (bonus, gaji, promosi) dari organisasi. Disamping itu teori Penguatan yang dicetuskan oleh Skinner menjelaskan bahwa kemungkinan besar berperilaku seperti yang dikehendaki apabila ia mendapat untuk berbuat untuk hal itu segera mengikuti tanggapan yang diinginkan. Dan perilaku yang tidak diberi imbalan, atau yang kena hukuman, berkurang kemungkinannya untuk diulangi. Manfaat yang dapat diambil dari teori ini adalah para manajer dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang dipimpinnya dengan memperkuat tindakan – tindakan yang mereka para anggota yang dianggap menguntungkan (Ardan, 2008).

Menurut Locke (1960), (dalam Suarli dan Bahtiar, 2009) dalam teori Penetapan Tujuan mengatakan bahwa maksud untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja yang kemudian dikenal sebagai teori Penetapan Tujuan. Teori ini menguraikan hubungan antara tujuan dan prestasi kerja. Konsepnya adalah bahwa karyawan-karyawan yang memahami tujuan organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku kinerja. Dengan menetapkan tujuan yang lebih menantang atau lebih sulit tapi terukur hasilnya akan dapat meningkat prestasi. Asumsinya adalah para karyawan berkomitmen terhadap tujuan, percaya diri atau mempunyai keefektian diri dan kinerja (prestasi) dianggap penting.

Teori I ini menuntun para manejer pada perpektif dimana dengan menetapkan tujuan – tujuan yng lebih rinci, lebih sulit dan menantang dan bila itu bisa diterima oleh anggota organisasi, akan dapat menghantarkan organisasinya mencapai kinerja yang lebih tinggi (Ardana, 2008).

Motivasi diartikan sebagai faktor yang mendorong orang berperilaku tertentu untuk suatu tujuan yang diinginkan. Biasanya juga diartikan senagai keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan. Dimana motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras (Marihhot Tua, 2002).

Menurut Herzberg (dalam Suarli dan Bahtiar, 2009) segala pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri yang disebut *job content* dan aspek – aspek yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Maka akan didapatkan dua situasi yang dirasakan yaitu :

- a. Faktor penyebab ketidak puasaa (*dissatisfier*) pekerjaan, atau faktor hygiene berasal dari kondisi ekstrinsik (diluar) pekerjaan, atau konteks

pekerjaan (*job content*), seperti gaji, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, prosedur perusahaan, kebijakan perusahaan, atau *supervise*, hubungan dengan rekan sejawat, hubungan dengan bawahan serta status.

- b. Faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivator berasal dari (*job content* kondisi *intrinsic* (didalam) pekerjaan, atau isi pekerjaan (*job content*) seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

Robbins (2006), menyatakan bahwa Tahun 1950-an adalah kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep-konsep motivasi. Terdapat tiga teori spesifik yang rumuskan selama periode itu yaitu teori Hierarki Kebutuhan, teori X dan Y serta teori Dua Faktor, dengan mengetahui teori-teori awal ini sekurang-kurangnya untuk dua alasan yaitu: (1).Teori-teori ini menjadi pondasi dan dari sinilah berkembang teori-teori kontemporer dan juga (2). Para manajer aktif masih menggunakan teori-teori ini dan terminologinya secara teratur dalam menjelaskan secara teratur dalam menjelaskan motivasi karyawan.

Hasibuan (2010) dalam bukunya menuliskan bahwa salah satu teori motivasi adalah *Maslow's Need Hierarchy theory* atau *A.Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H.Maslow tahun 1943 dimana Maslow menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi serta memiliki pemahaman bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sesuai urutan berikut : *physiological needs, safety and security needs, affiliation or*

Acceptance Needs, esteem or status needs, dan self actualization. Maslow membagi kelima kebutuhan itu dalam tingkatan tinggi dan tingkatan rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkatan rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri didudukkan ke dalam tingkatan tinggi.

Menurut pandangannya pun tidak ada kebutuhan yang dipenuhi motivasi, teori ini mengatakan bahwa meski pun tidak ada kebutuhan yang di penuhi sepenuhnya namun kebutuhan tertentu yang telah terpuaskan secara substansial tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Jika anda ingin memotivasi seseorang menurut Maslow, maka anda perlu memahami sedang berada di anak tangga manakah orang itu dan anda harus fokus pada pemenuhan kebutuhan ditingkat atasnya (Robbins, 2006).

Siagian (2004) menyatakan bahwa seorang ilmuwan lain yang hasil karyanya banyak di manfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi adalah Douglas Mc.Gregor yang berusaha menonjolkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi, inti teori Mc Gregor adalah terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yaitu :

- a. Teori X, yang pada dasarnya menyatakan bahwa terdapat manusia yang memiliki kecenderungan berperilaku negatif.
- b. Teori Y, yang pada dasarnya menyatakan bahwa terdapat manusia yang memiliki kecenderung berperilaku positif.

Apabila dikaitkan dengan teori Maslow maka akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong kategori X akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan tingkat rendah sebaliknya yang terjadi pada manusia golongan kategori Y dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non

materiil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan yang bersifat kebendaan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik, merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik, yaitu daya dorong yang merupakan faktor dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi petugas yang terdorong secara faktor intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini terutama tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Siagian, 2012). Yang menarik adalah Implikasi penelitian Herzberg pada manajemen dan praktik SDM adalah orang mungkin tidak termotivasi untuk bekerja lebih keras walaupun manajer mempertimbangkan dan menyampaikan faktor-faktor hygiene dengan hati-hati untuk menghindari ketidakpuasan pegawai (Muslih, 2012).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005) yakni :

1. Prinsip partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat pegawai lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah termotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Prinsip akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Hal-hal yang mempengaruhi lainnya adalah umur Pegawai dimana merupakan salah satu indikator yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang sebab hal ini berhubungan dengan kemampuan fisik seseorang untuk melakukan pekerjaan karena setiap kategori umur berbeda kemampuan fisiknya dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, faktor umur

mempengaruhi produktifitas seseorang yang dimana dalam hal ini adalah motivasi dalam bekerja. Hal ini untuk menunjukkan kedewasaan psikologis responden dimana menurut Siagian (2004), bahwa semakin lanjut usia seseorang maka yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir secara rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku sendiri, semakin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang yang semakin lanjut maka akan semakin besar. adapun implikasi pengukuran umur bagi manajemen kantor adalah bahwa nampaknya para manajer memerlukan pendekatan yang berbeda dalam perlakuannya terhadap bawahan yang relatif muda di bandingkan dengan mereka yang sudah lebih tua. Selain itu menurut Robbins (2006), terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa produktifitas akan semakin merosot dengan bertambahnya umur seseorang apabila mereka adalah pekerja yang tidak profesional, namun hal ini berlaku pada pekerjaan yang mensyaratkan pekerjaan dengan kerja otot yang berat saja.

Kemudian Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dikarenakan Jenis kelamin sangat menentukan kualitas pekerjaan seseorang tergantung jenis pekerjaan yang ia akan kerjakan. Seperti halnya dalam melaksanakan hubungan dengan masyarakat, dibutuhkan pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat. Hal ini dapat dilihat di wilayah perkantoraan saat ini bahwa telah terjadi sedikit sekali pergeseran tentang peran wanita dimana saat

ini wanita sudah hampir mendominasi pekerjaan dikantor dibandingkan pria, hal ini di dukung oleh pernyataan Siagian (2004), bahwa telah umum diketahui bahwa di banyak masyarakat timbul gerakan emansipasi wanita yang intinya adalah terlihat dari keinginan wanita untuk diperlakukan sama dengan pria, apalagi tingkat pendidikan sudah dapat memenuhi kriteria dan juga adanya tuntutan ekonomi hanya saja sifat kodrati masing-masing jenis kelamin harus tetap diperhitingkan. Sementara Robbins (2006) menyatakan bahwa wanita-wanita lebih bersedia mematuhi wewenang dan pria lebih besar kesempatannya untuk dapat memiliki harapan atas keberhasilan.

Kualitas pegawai dalam bekerja juga sangat ditentukan oleh pendidikan sebab dapat dikatakan pendidikanlah yang membuat manusia mampu mengerjakan sesuatu. Namun dalam kaitannya dengan penelitian ini, pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang diperoleh pegawai secara formal. Pendidikan merupakan syarat utama seseorang untuk dapat menguasai suatu keahlian, sehingga tingkat pendidikan pegawai juga sangat menentukan profesional atau tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai, tentunya akan semakin berkualitas kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyaknya pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi dalam suatu kantor, tentu akan juga akan berdampak terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Torang (2013), bahwa agar organisasi dengan mudah mencapai tujuannya, maka diperlukan kompetensi pemimpin dan kompetensi staf. Kompetensi merupakan kemampuan (skil and knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/ pekerjaan/tugas, kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang

mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Selanjutnya Masa kerja juga berkaitan dengan kemampuan bekerja dimana semakin lama masa kerja maka pegawai tersebut telah melewati berbagai macam proses belajar dan beradaptasi dengan pekerjaannya sehingga tentunya kinerjanya akan semakin baik. Secara umum organisasi menginginkan para pekerjanya terus berkarya pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya. Dengan semakin banyaknya pegawai yang berpengalaman dalam suatu kantor, maka hal itu juga akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan selain itu, keberadaan pegawai yang berpengalaman dalam sebuah kantor, akan berdampak positif terhadap para pegawai yang minim pengalaman karena mempunyai tempat untuk menimba ilmu. Selain itu bahwa tidak ada organisasi yang senang melihat adanya pergantian pegawai dalam arti banyak pegawai lama yang meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan sebagai akibatnya harus direkrut pegawai baru untuk menggantikan mereka yang berhenti itu (Siagian 2004).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang motivasi kerja pegawai telah banyak diteliti oleh berbagai ilmuan baik dengan mengambil lokus pada organisasi pemerintah maupun pada institusi swasta, dengan berbagai pendekatan yang dilakukan maupun dengan menguji berbagai teori motivasi yang ada. Mengacu pada penelitian yang pernah ada dilakukan oleh Rahmat (2012), dengan judul "Hubungan Motivasi dengan Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Kesehatan

Pelabuhan Kelas III Palu". Pada kajian yang menggunakan pendekatan kuantitatif menetapkan variabel independen yang berhubungan dengan motivasi yakni aktualisasi diri, kebutuhan keamanan dan keselamatan memiliki hubungan yang paling besar dengan efektivitas kerja. Hal tersebut ini berkaitan dengan faktor motivasi intrinsik pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai di PT.Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah motivasi ekstrinsik pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013), dengan judul "Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut dan Maluku Utara di Manado", memberikan hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut dan Maluku Utara di Manado.

Terdapat penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pramono (2007), dengan judul Pengaruh Faktor Higiene dan Pemuas Pada Motivasi dan Kinerja dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis apakah teori Herzberg berlaku atau tidak, dan apakah motivasi memang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori Herzberg tidak di dukung oleh data atau

tidak berjalan di daerah penelitian. Kinerja karyawan dalam penelitian ini memang dipengaruhi oleh motivasi kerja.

TABEL 2.1 SINTESA PENELITIAN SEBELUMNYA

No	Nama	Judul	Tahun	Hasil Utama	Metode dan Jenis Penelitian
1	Muslih, Basthoumi	Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	2012	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula, sebaliknya semakin rendah motivasi ekstrinsik pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah	Jenis penelitian kuantitatif.
2	Rahmat	Hubungan Motivasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Palu. Makassar	2012	Hasil penelitian menemukan dan menetapkan bahwa variabel independen yang berhubungan dengan motivasi yakni aktualisasi diri,kebutuhan keamanan dan keselamatan memiliki hubungan yang paling besar dengan efektivitas kerja.	Jenis penelitian kuantitatif, Deskriptif dan Metode Pendekatan adalah Cross sectional
3	Potu, Aurelia	Kepemimpinan,Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada	2013	Hasil penelitian menunjukkan bahwa memberikan hasil bahwa Kepemimpinan,Motivas	Jenis penelitian kuantitatif,

4	Pramono, Joko.	Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut dan Maluku Utara di Manado”, Pengaruh Faktor Higiene dan Pemuas Pada Motivasi dan Kinerja : Uji Terhadap Teori Herzberg.	2007	i dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut dan Maluku Utara di Manado. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa teori Herzberg tidak di dukung oleh data atau tidak berjalan di daerah penelitian. Kinerja karyawan dalam penelitian ini memang dipengaruhi oleh motivasi kerja.	Jenis penelitian kuantitatif,
---	-------------------	--	------	--	----------------------------------

Atas dasar berbagai penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan pengkajian dengan pendekatan yang sama dari berbagai faktor-faktor yang menjadi variabel independen yang mempengaruhi motivasi. Dari beberapa variabel yang telah dikemukakan di atas dianggap relevan untuk selanjutnya digunakan sebagai variabel dalam mempengaruhi motivasi pegawai pada instansi Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

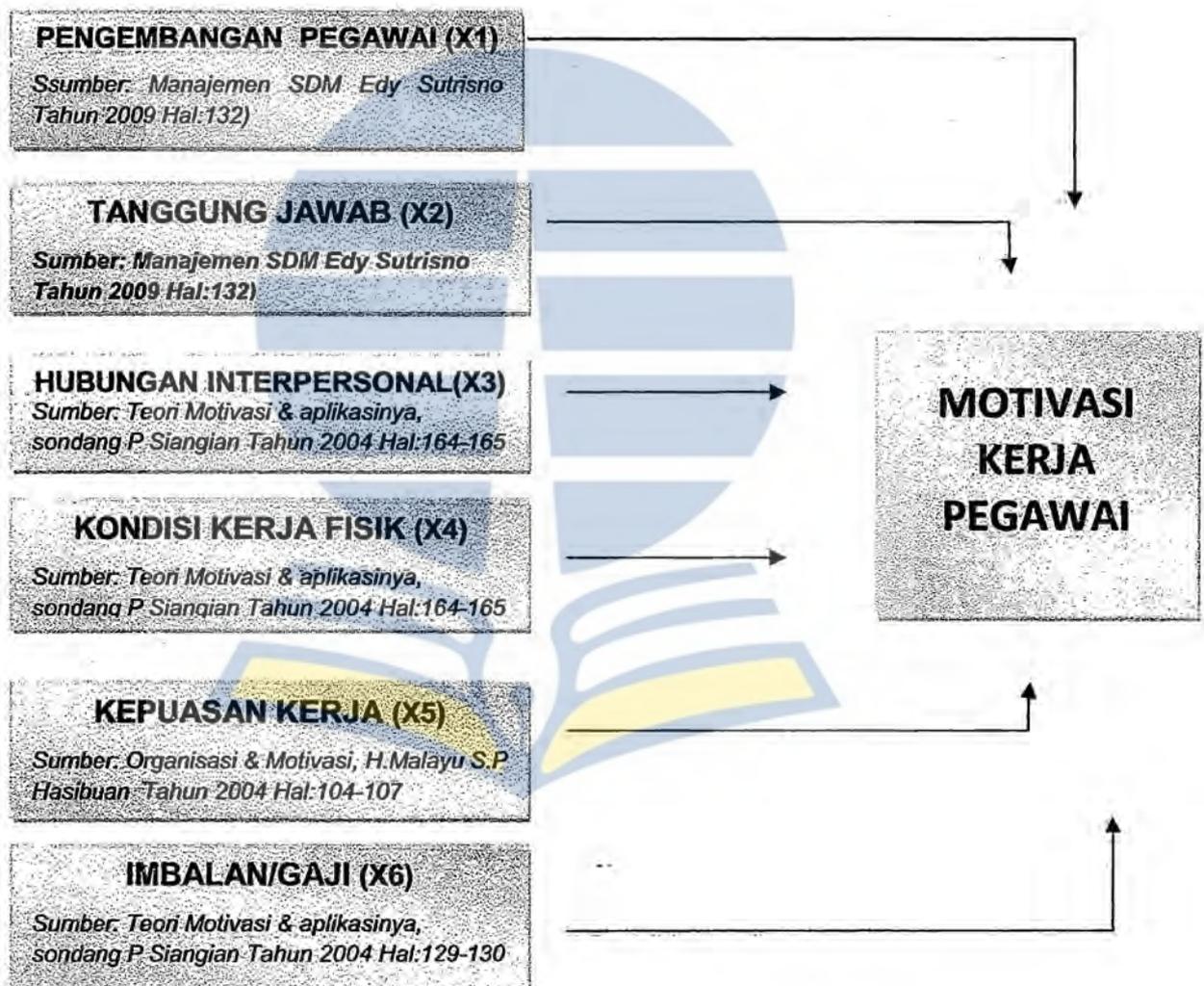
C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori Frederick Herzberg tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai maka dapat diidentifikasi faktor tersebut meliputi dua faktor yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik disebut juga sebagai alat memotivasi yang terdiri atas indikator-indikator seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan, pengembangan pegawai, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik yang disebut juga



faktor pemuas atau pemeliharaan terdiri atas pengawasan/supervisi, imbalan atau gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja fisik, dan hubungan interpersonal. Faktor ini disebut sebagai faktor pemelihara karena apabila faktor ini tidak ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan namun jika tersedia tidak akan memberikan motivasi.

Berdasarkan konsep teori di atas maka kerangka teoritik dari penelitian ini disusun sebagai berikut :



Gambar 1.1 Bagan Kerangka Berfikir

Sesuai dengan model kerangka berfikir di atas, maka untuk operasionalisasi penelitian disusun kerangka penelitian. Faktor-faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja pegawai terdiri atas variabel-variabel independent yakni pengembangan pegawai, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kepuasan kerja dan imbalan/gaji. Kerangka penelitian disusun sebagai berikut:

Variabel independen terdiri atas:

X1 : Pengembangan pegawai, dengan indikator:

- Pemberian pelatihan
- Pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya.
- Peserta pelatihan yang diutus sesuai fungsi & tanggung jawabnya..
- Pegawai yg berprestasi diikutkan dalam kegiatan pengembangan pegawai.

X2 : Tanggung jawab, dengan indikator:

- Tanggung jawab yang diberikan member kesempatan untuk belajar
- Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan minat
- Tanggung jawab yang diberikan mendorong perasaan untuk memiliki
- Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan
- Kejujuran
- Kedisiplinan

X3 : Hubungan interpersonal, dengan indikator:

- Sikap rekan kerja
- Kontribusi rekan kerja dalam bentuk kerjasama memecahkan masalah
- Motivasi dari rekan kerja
- Hubungan dengan rekan kerja itu sendiri

X4 : Kondisi kerja fisik, dengan indikator:

- Kenyamanan
- Kebersihan
- Keamanan
- Fasilitas Kantor
- Kondisi ruangan

X5 : Kepuasan kerja, dengan indikator:

- Kebutuhan Fisik
- Keamanan & Keselamatan
- Kebutuhan Sosial
- Kebutuhan Penghargaan Diri
- Kebutuhan Aktualisasi Diri

X6 : Imbalan/Gaji, dengan indikator:

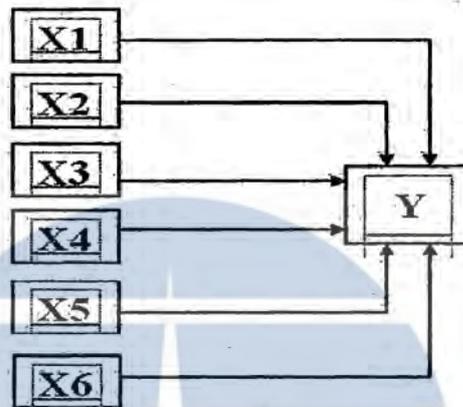
- Berdasarkan Keahlian & Keterampilan
- Berdasarkan Pendidikan & Kebutuhan Ekonomis
- Berdasarkan Pengalaman & Masa Kerja
- Berdasarkan Tanggung Jawab
- Berdasarkan Standar Upah Minimum

Variabel dependen adalah :

Y Motivasi kerja

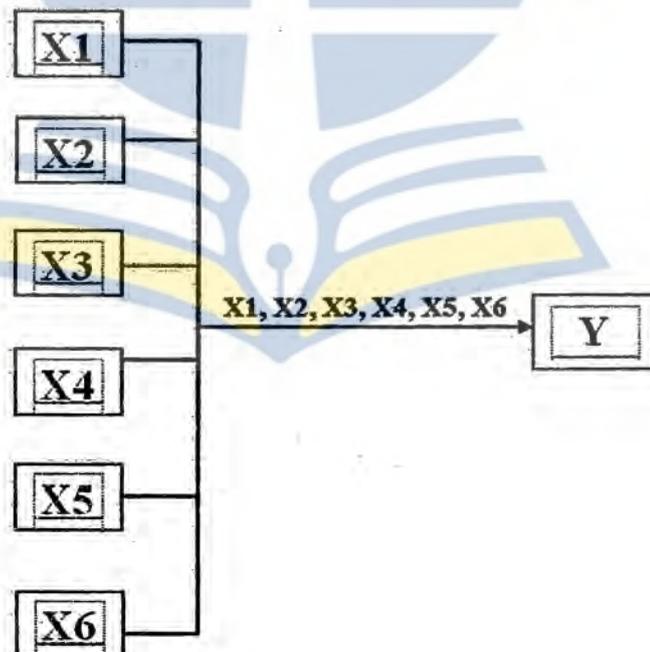
Adapun model kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel independen X secara parsial terhadap variabel dependen Y



Gambar 1.2
Model hubungan variabel secara parsial

2. Pengaruh variabel independen X secara imparsial terhadap variabel dependen Y



Gambar 1.3
Model hubungan variabel secara imparsial

E. Operasional Variabel

1. Motivasi Kerja (Y), adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku pimpinan dorongan ini berada dalam dirinya. Untuk upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan indikator motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai diukur dengan skala Likert dengan menggunakan dengan 4 kategori yaitu dimana jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kriteria Objektif :

- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
 - b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.
2. Pengembangan Pegawai (X1) adalah pengakuan responden menyangkut adanya pelatihan dan pendidikan dengan indikator meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Pengembangan diukur dengan skala Likert dengan menggunakan 4 kategori yaitu jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kriteria objektif

- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
 - b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.
3. Tanggung Jawab (X2), adalah pemberian kewenangan dalam pekerjaan maka secara langsung akan memotivasi pegawai untuk melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga secara langsung akan meningkatkan produktifitas

pegawai yang pada akhirnya akan berhubungan secara langsung dengan peningkatan kinerja pegawai. Tanggung jawab diukur dengan skala Likert dengan menggunakan dengan 4 kategori yaitu dimana jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kriteria objektif

- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
 - b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.
4. Hubungan Interpersonal (X3) adalah hubungan antar sesama pegawai atau rekan kerja adalah terciptanya hubungan antar sesama pegawai dalam menciptakan kualitas kinerja. Hubungan Interpersonal diukur dengan skala Likert dengan menggunakan dengan 4 kategori yaitu dimana jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Kriteria objektif :
- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
 - b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.
5. Kondisi Kerja Fisik (X4), adalah adalah pengakuan responden menyangkut kondisi kerja fisik yang dihadapi pegawai ditempat mereka bekerja dengan indicator kondisi tempat kerja, fasilitas kerja. kondisi kerja fisik diukur dengan skala Likert dengan menggunakan dengan 4 kategori yaitu dimana jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kriteria objektif :

- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
 - b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.
6. Kepuasan Kerja (X5), adalah Yang dimaksud dengan Kondisi kerja adalah pengakuan responden menyangkut kepuasan pegawai dalam bekerja mereka bekerja. Kepuasan Kerja diukur dengan skala Likert dengan menggunakan dengan 4 kategori yaitu dimana jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kriteria objektif :

- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
 - b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.
7. Imbalan/Gaji (X6), adalah aspek materi yang diterima oleh pegawai dapat berupa gaji dan honor yang diterima ditempat mereka bekerja. Imbalan/gaji diukur dengan skala Likert dengan menggunakan dengan 4 kategori yaitu dimana jawaban sangat setuju diberi skor 4, jawaban setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

Kriteria objektif :

- a. Tinggi : jika responden memperoleh skor ≥ 63 % dari total skor pertanyaan.
- b. Rendah : jika responden memperoleh skor < 63 % dari total skor pertanyaan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesisi Null (Ho)

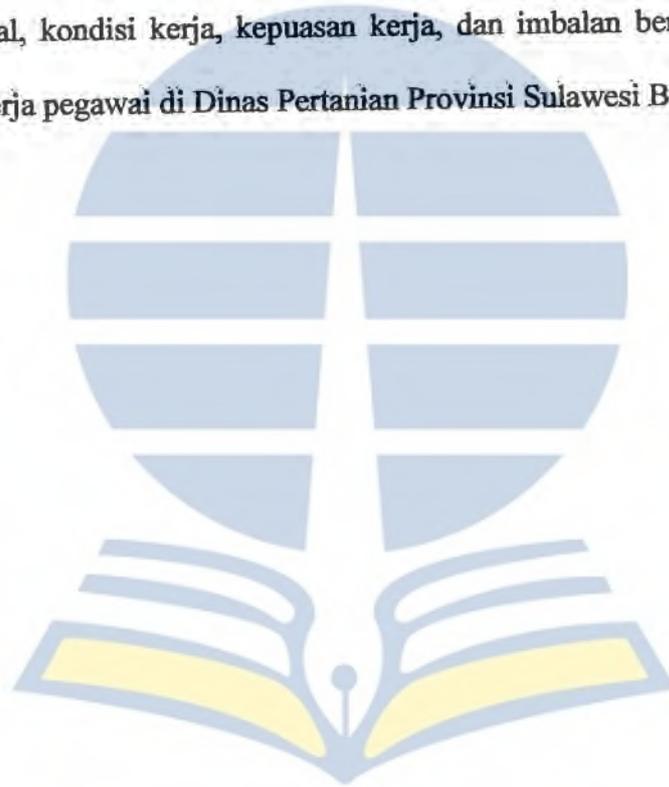
1. Tidak ada pengaruh pengembangan pegawai dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
2. Tidak ada pengaruh tanggung jawab terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
3. Tidak ada pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
4. Tidak ada pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.
5. Tidak ada kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
6. Tidak ada pengaruh imbalan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
7. Tidak ada pengaruh secara bersama-sama faktor pengembangan pegawai, tanggungjawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kepuasan kerja, dan imbalan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hipotesis Kerja (Ha)

1. Ada pengaruh pengembangan pegawai dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
2. Ada pengaruh tanggung jawab terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
3. Ada pengaruh hubungan interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

4. Ada pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
6. Ada pengaruh imbalan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Secara bersama-sama faktor pengembangan pegawai, tanggungjawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kepuasan kerja, dan imbalan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk untuk menguji dan memverifikasi suatu teori dengan pendekatan statistik. Penelitian ini mengambil lokus pada instansi Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dengan fokus kajian pada aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian direncanakan berlangsung pada Bulan November sampai dengan Desember 2017.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 273 orang pegawai, tanpa membedakan status kepegawaian masing-masing pegawai yang ada. Dikarenakan jumlah populasi yang besar dan tidak mungkin peneliti mempelajari seluruh populasi disebabkan karena keterbatasan dana, sarana, waktu, uang dan tenaga maka peneliti akan mengambil sebagian dari populasi yang dinamakan sample (Hamdi, 2014). Adapun Penentuan sampel penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{273}{1 + 273(0,05)^2}$$

$$n = 162 \text{ orang.}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh sejumlah sampel sebanyak 162 orang. Selanjutnya setelah diperoleh jumlah sampel tersebut, kemudian dilanjutkan melakukan sampling dengan menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana) tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sujarweni, 2014).

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen pengumpul data sebagai berikut:

- a. Angket (Kuesioner) adalah Alat pengumpul data yang terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam bentuk daftar pertanyaan yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dan untuk mengontrol karakteristik sampel agar sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Angket merupakan alat pengumpul data utama dalam penelitian ini.
- b. Observasi dokumen pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis Dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan dibantu oleh beberapa orang tenaga yang dilatih dengan menggunakan instrument kuesioner dan ceklis. Instrumen kuisioner dibagikan kepada responden untuk mendapatkan informasi sesuai tujuan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini di peroleh dari berkas arsip-arsip yang ada di Bidang Kepegawaian. Data sekunder pada penelitian ini digunakan untuk melengkapi data tambahan yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* dan menggunakan analisis univariat dan bivariat.

a. Analisis Univariat

Analisis ini dalam bentuk distribusi frekuensi persentase melalui karakteristik responden.

b. Analisis Multivariat

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh dan variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Uji statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan :

Y = Nilai regresi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi parsial variabel indenpenden

X = Variabel independen

e = Error

2. Penyajian Data

Hasil penelitian selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan *cross tabulasi*. Masing-masing variabel dijelaskan datau dideskripsikan secara naratif untuk memberikan gambaran realitas lapangan .



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, mulai bulan November hingga Desember 2017. Responden adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 162 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan komputer program SPSS. Hasil penelitian kemudian ditampilkan dalam bentuk tabel disertai penjelasan.

Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor.3 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Sulawesi Barat, kemudian Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 03 Tahun 2009 serta Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2013 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan Terakhir Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat No 06 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat serta Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi barat. Restrukturisasi Kelembagaan pada Dinas Pertanian menyebabkan peningkatan jumlah pegawai yang sangat drastis yaitu sebanyak 273 Pegawai Negeri Sipil. Dengan rincian pada Tabel berikut :

Tabel 4.1.
Jumlah PNS Berdasarkan Eselon

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Distan Prov. Sulbar 2017

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1.	ESELON II	1
2.	ESELON III – A	7
3.	ESELON III – B	10
4.	ESELON IV – A	50
5.	ESELON IV – B	-
6.	NON ESELON	205
TOTAL		273

Tabel 4. 2.
Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1.	STRATA 3	-
2.	STRATA 2	34
3.	STRATA 1	140
4.	DIPLOMA 3	7
5.	SMA	92
TOTAL		273

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Distan Prov. Sulbar 2017

Visi dan Misi Dinas Pertanian disesuaikan dengan Visi dan Misi Gubernur Sulawesi Barat yakni Terwujudnya Pertanian Sulawesi Barat Yang Maju dan Malaqbi. Penjelasan Arti Visi :

1. Pertanian diartikan sebagai usaha atau kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya alam yang meliputi tanah/lahan, air/irigasi, tumbuhan/tanaman, dan hewan/ternak sesuai dengan kewenangan yang

telah ditetapkan dengan Peraturan dan Perundang-Undangan.

2. Maju diartikan sebagai kondisi yang optimal terhadap usaha pertanian sehingga memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi pelaku usaha pertanian dan masyarakat khususnya Sulawesi Barat.

3. Malaqbi' diartikan sebagai:

- Pertama : Pelaku usaha pertanian berpengetahuan, berketerampilan, berbudaya dan religius.
- Kedua : Alam dan lingkungan dikelola dengan baik, profesional dan berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat.
- Ketiga : Menjaga sikap dan perilaku dalam bekerjasama dan bermitra dengan daerah/ stakeholder lainnya untuk membangun Pertanian Sulawesi Barat yang Maju sehingga dihormati dan dipercaya.

Sedangkan Misi Dinas adalah :

1. Meningkatkan sumberdaya manusia pertanian yang berkualitas, berbudaya berkepribadian.
2. Meningkatkan Produksi dan produktivitas hasil pertanian.
3. Meningkatkan nilai tambah, daya saing dan pemasaran hasil produksi pertanian.

Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dijelaskan bahwa Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan dibidang Pertanian yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Adapun Tugas dan Fungsi Dinas Pertanian adalah bahwa Dinas Pertanian mempunyai Fungsi untuk dapat membantu Gubernur melakukan urusan pemerintahan dibidang pertanian meliputi sarana dan prasarana, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan kesehatan hewan, penyuluhan, produksi perkebunan, perbenihan dan perlindungan perkebunan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Sementara itu Dinas Pertanian juga menyelenggarakan fungsi- fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan dibidang sarana dan prasarana, tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian;
- b. Penyelenggaraan penyusunan program penyuluhan pertanian;
- c. Penyelenggaraan penataan prasarana pertanian;
- d. Penyelenggaraan pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak;
- e. Penyelenggaraan pengawasan saranapertanian;
- f. Penyelenggaraan pembinaan produksi dibidang pertanian;
- g. Penyelenggaraan pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan;
- h. Penyelenggaraan pengendalian dan penanggulangan bencana alam;
- i. Penyelenggaraan pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian;
- j. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian;
- k. Penyelenggaraan pemberian izin usaha/rekomendasi teknis pertanian;

- l. Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi dibidang pertanian;
- m. Penyelenggaraan pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian; dan
- n. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang-bidang yang terdapat pada Dinas pertanian berjumlah sebanyak 6 bidang yaitu

Bidang Sekretariat, Bidang Sarana dan Prasarana, Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, Bidang Penyuluhan, Bidang Produksi Perkebunan dan Bidang Perbenihan dan Perlindungan Perkebunan dengan fungsi dan tugas masing-masing.

Bidang Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas pertanian dan menyelenggarakan fungsi Koordinasi perumusan dan penyusunan rencana, program dan anggaran, Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan dan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan, Pengelolaan ketatausahaan, pelaksanaan kerumahtanggaan, perlengkapan dan pengelolaan aset, hubungan masyarakat serta urusan perpustakaan, arsip dan dokumentasi, Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara, Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, Koordinasi dan penyusunan produk hukum di lingkungan dinas pertanian dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Sekretariat, terdiri atas Sub Bagian Program dan Pelaporan, Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang sarana dan prasarana pertanian serta menyelenggarakan fungsi sebagai Penyusunan kebijakan dibidang sarana dan prasarana pertanian, Penyediaan dukungan infrastruktur pertanian, Pengembangan potensi perluasan areal, pengelolaan lahan dan irigasi pertanian, Penyediaan dan pengawasan peredaran pupuk, pestisida, serta alat dan mesin pertanian, Pembinaan sosialisasi dan fasilitasi pembiayaan dibidang pertanian, Fasilitasi investasi dibidang pertanian, Kemantauan dan evaluasi dibidang sarana dan prasarana pertanian dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Ada pun Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian ini terdiri atas Seksi Lahan dan Investasi, Seksi Pengelolaan Air Irigasi Pertanian; dan Seksi Pupuk, Pestisida, Alsin dan Pembiayaan.

Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang tanaman pangan dan Hortikultura serta menyelenggarakan fungsi Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil dibidang tanaman pangan dan hortikultura, Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih/bibit di bidang tanaman pangan dan hortikultura, Koordinasi peredaran dan sertifikasi benih dibidang tanaman pangan dan hortikultura, Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi dibidang tanaman pangan dan hortikultura, Koordinasi pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim dibidang tanaman pangan dan hortikultura,

Pemberian bimbingan dan penyediaan alat pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil dibidang tanaman pangan dan hortikultura, Koordinasi perizinan usaha/rekomendasi teknis dibidang tanaman pangan dan hortikultura, Pemantauan dan evaluasi dibidang tanaman pangan dan hortikultura dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.selanjutnya Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, terdiri atas Seksi Perbenihan dan Perlindungan, Seksi Produksi dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran.

Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang peternakan dan kesehatan hewan. serta menyelenggarakan fungsi Penyusunan kebijakan benih/bibit, pakan, produksi, peternakan dan kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil dibidang peternakan,Pengelolaan sumber daya genetik hewan, Perencanaan kebutuhan dan penyediaan indukan, pejantan, benih/bibit ternak, pakan ternak, dan benih/bibit hijauan pakan ternak, Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi ternak, Pengendalian penyakit hewan dan kesehatan masyarakat veteriner, Pengawasan peredaran dan penggunaan serta sertifikasi benih/bibit ternak, pakan, hijauan pakan ternak, dan obat hewan, Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, dan produk hewan, Pelaksanaan sertifikasi persyaratan teknis kesehatan masyarakat veteriner dan kesejahteraan hewan, Pemberian izin/rekomendasi dibidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner, Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil dibidang peternakan, Pemantauan dan evaluasi dibidang peternakan dan kesehatan hewan dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Bidang Peternakan dan

Kesehatan Hewan ini terdiri atas Seksi Perbibitan, Produksi dan Pakan, Seksi Kesehatan Hewan dan Seksi Kesmavet, Pengolahan dan Pemasaran.

Bidang Penyuluhan mempunyai tugas melakukan penyusunan kebijakan, program dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, serta menyelenggarakan fungsi Penyusunan kebijakan dan program dibidang penyuluhan pertanian, Bimbingan kelembagaan dan ketenagaan dibidang pertanian, Pemberian fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha, Peningkatan kapasitas penyuluh Pegawai Negeri Sipil, swadaya dan swasta, Pengembangan metode penyuluhan dan pengelolaan informasi penyuluhan, Pemantauan dan evaluasi dibidang penyuluhan pertanian dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Adapun Bidang Penyuluhan ini terdiri atas Seksi Kelembagaan, Seksi Ketenagaan; dan Seksi Metode dan Informasi.

Bidang Produksi Perkebunan mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang produksi perkebunan dan menyelenggarakan fungsi Pengkajian bahan kebijakan teknis tanaman perkebunan, pasca panen, Pembinaan usaha, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan, Penyusunan bahan fasilitasi tanaman perkebunan, pasca panen, pembinaan usaha, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan, Memberikan bimbingan teknis, evaluasi dan pemantauan pada tanaman perkebunan, pasca panen, pembinaan usaha, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Bidang Produksi Perkebunan ini terdiri atas Seksi Tanaman Perkebunan, Seksi

Penanganan Pasca Panen dan Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil.

Selanjutnya adalah Bidang Perbenihan dan Perlindungan Perkebunan mempunyai tugas melakukan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang perbenihan dan perlindungan perkebunan dan menyelenggarakan fungsi Pengkajian bahan kebijakan teknis Perbenihan, Pengendalian Organisme pengganggu tumbuhan (OPT), Gangguan usaha, dampak perubahan iklim dan pencegahan kebakaran, Penyusunan bahan fasilitasi Perbenihan, Pengendalian Organisme pengganggu tumbuhan (OPT), Gangguan usaha, dampak perubahan iklim dan pencegahan kebakaran, Pemberian bimbingan teknis, evaluasi dan pemantauan pada Perbenihan, Pengendalian Organisme pengganggu tumbuhan (OPT), Gangguan usaha, dampak perubahan iklim dan pencegahan kebakaran dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya Bidang Perbenihan dan Perlindungan Perkebunan, terdiri atas Seksi Perbenihan, Seksi Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT) dan Seksi Gangguan Usaha, Dampak Perubahan Iklim dan Pencegahan Kebakaran.

B. Hasil

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ciri khas yang melekat pada diri responden. Pada penelitian ini karakteristik responden meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

1) Umur

Distribusi responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah	Persen
21 – 30	19	11,7
31 – 40	89	54,9
51 – 60	23	14,2
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa umur responden bervariasi mulai 21 tahun hingga 60 tahun dengan frekuensi tertinggi pada kelompok umur 31-40 tahun yaitu 89 orang (54,9%) dan frekuensi terendah pada kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 19 orang (11,7%).

2) Jenis kelamin

Distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	76	46,9
Perempuan	86	53,1
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden antara laki-laki dan perempuan hampir sama. Responden perempuan yaitu 86 orang (53,1%) sedangkan laki-laki sebanyak 76 orang (46,9%).

3) Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditamatkan responden. Distribusi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas
Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Pendidikan	Jumlah	Persen
SLTA	37	22,8
D3	11	6,8
S1	94	58,0
S2	20	12,3
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 yaitu 94 orang (58,0%) sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terendah yaitu D3 sebanyak 11 orang (6,8%).

4) Masa Kerja

Masa kerja adalah lama kerja seseorang di Dinas Pertanian provinsi Sulawesi barat. Distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Masa Kerja	Jumlah	Persen
1 – 5	26	16,0
6 – 10	72	44,4
11 – 15	33	20,4
> 15	31	19,1
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa umumnya responden telah bekerja 6-10 tahun yaitu 72 orang (44,4%) dan paling sedikit yang telah bekerja >15 tahun yaitu 31 orang (19,1%).

2. Deskripsi Variabel Responden

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kepuasan kerja, dan Imbalan/Gaji.

a. Motivasi kerja

Distribusi responden menurut motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Responden Menurut Motivasi Kerja di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Motivasi Kerja	Jumlah	Persen
Tinggi	159	98,1
Rendah	3	1,9
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu 159 orang (98,1%) sedangkan yang mempunyai motivasi rendah sebanyak 3 orang (1,9%).

b. Pengembangan

Pengembangan adalah kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir di Dinas Pertanian. Distribusi responden menurut pengembangan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Responden Menurut Pengembangan di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Pengembangan	Jumlah	Persen
Tinggi	151	93,2
Rendah	11	6,8
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai pengembangan tinggi yaitu 151 orang (93,2%) sedangkan yang mempunyai pengembangan rendah sebanyak 11 orang (6,8%).

c. Tanggung Jawab

Distribusi responden menurut tanggung jawab dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Responden Menurut Tanggung Jawab di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Tanggung Jawab	Jumlah	Persen
Tinggi	152	93,8
Rendah	10	6,2
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai tanggung jawab tinggi yaitu 152 orang (93,8%) sedangkan yang mempunyai tanggung jawab rendah sebanyak 10 orang (6,2%).

d. Hubungan Interpersonal

Distribusi responden menurut hubungan interpersonal dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Distribusi Responden Menurut Hubungan Interpersonal di Dinas
Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Hubungan Interpersonal	Jumlah	Persen
Tinggi	159	98,1
Rendah	3	1,9
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai hubungan interpersonal tinggi yaitu 159 orang (98,1%) sedangkan yang mempunyai hubungan interpersonal rendah sebanyak 3 orang (1,9%).

e. Kondisi kerja Fisik

Distribusi responden menurut kondisi kerja fisik dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Distribusi Responden Menurut Kondisi Kerja Fisik di Dinas
Pertanian Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Kondisi Kerja	Jumlah	Persen
Tinggi	122	75,3
Rendah	40	24,7
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai kondisi kerja fisik tinggi yaitu 122 orang (75,3%) sedangkan yang mempunyai kondisi kerja fisik rendah sebanyak 40 orang (24,7%).

f. Kepuasan kerja

Distribusi responden menurut kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Distribusi Responden Menurut Kepuasan Kerja di Dinas Pertanian
Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Kepuasan Kerja	Jumlah	Persen
Tinggi	144	88,9
Rendah	18	11,1
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai kepuasan kerja tinggi yaitu 144 orang (88,9%) sedangkan yang mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 18 orang (11,1%).

g. Imbalan/Gaji

Distribusi responden menurut imbalan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 13
Distribusi Responden Menurut Imbalan di Dinas Pertanian Provinsi
Sulawesi Barat Tahun 2017

Imbalan	Jumlah	Persen
Tinggi	130	80,2
Rendah	32	19,8
Total	162	100,0

Sumber : Data Primer setelah diolah, Desember 2017

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa umumnya responden menyatakan imbalan/gaji tinggi yaitu 130 orang (80,2%) sedangkan yang mempunyai imbalan/gaji rendah sebanyak 32 orang (19,8%).

3. Analisis Variable

Analisis ini melibatkan lebih dari dua variabel independen dengan variabel dependen. Uji statistik yang digunakan adalah regresi berganda yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial.

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai nterval antara 0 sampai 1 ($0 = R^2 = 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.527	2,154

a. Predictors: (Constant), Imbalan/Gaji, Kondisi Kerja Fisik, Pengembangan, Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 21, Desember 2017

Hasil uji koefisien deteminasi pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,527, hal ini berarti bahwa 52,7% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kepuasan kerja, dan imbalan/gaji. Sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	858,728	6	143,121	30,857	,000 ^b
1 Residual	718,932	155	4,638		
Total	1577,660	161			

a. Dependent Variabel: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Imbalan/Gaji, Kondisi Kerja Fisik, Pengembangan, Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 21, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 30,857 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung (30,857) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2,16 ($df_1=7-1=6$ dan $df_2=162-7=155$). Berarti variabel pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kepuasan kerja, dan imbalan/gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

c. Uji Parsial

Uji Parsial adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,797	2,027		1,873	,063
Pengembangan	,475	,077	,381	6,141	,000
Tanggung Jawab	,348	,062	,334	5,584	,000
Hubungan Interpersonal	,304	,142	,153	2,141	,034
Kondisi Kerja Fisik	,172	,070	,143	2,470	,015
Kepuasan Kerja	,215	,082	,215	2,624	,010
Imbalan/Gaji	-,096	,083	-,097	-1,163	,247

a. Dependent Variabel: Motivasi

Sumber: Output SPSS 21, Desember 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut : $Y = 3,797 + 0,475 X_1 + 0,348 X_2 + 0,304 X_3 + 0,172 X_4 + 0,215 X_5 - 0,096 X_6 + e$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

X1 = Pengembangan

X2 = Tanggung Jawab

X3 = Hubungan Interpersonal

X4 = Kondisi Kerja Fisik

X5 = Kepuasan Kerja

X6 = Imbalan/Gaji

a = Konstanta

b1, b6 = Koefisien regresi

e = Standar error

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,797 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kepuasan kerja, dan imbalan/gaji) adalah nol maka motivasi kerja akan terjadi sebesar 3,797.
- 2) Koefisien regresi variabel pengembangan (X_1) sebesar 0,475 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pengembangan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,475.
- 3) Koefisien regresi variabel tanggung jawab (X_2) sebesar 0,348 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel tanggung jawab akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,348.
- 4) Koefisien regresi variabel hubungan interpersonal (X_3) sebesar 0,304 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel hubungan interpersonal akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,304.
- 5) Koefisien regresi variabel kondisi kerja fisik (X_4) sebesar 0,172 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kondisi kerja fisik akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,172.
- 6) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_5) sebesar 0,215 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,215.
- 7) Koefisien regresi variabel imbalan/gaji (X_6) sebesar -0,096 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel imbalan/gaji akan meningkatkan motivasi kerja sebesar -0,096.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1) Pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan memiliki t hitung sebesar $6,141 > t$ tabel $1,974$ (sig. $\alpha=0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $162-7=155$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,475$ dan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

2) Tanggung Jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel tanggung jawab memiliki t hitung sebesar $5,584 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,348$ dan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

bertanggung jawab maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

3) Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel hubungan interpersonal memiliki t hitung sebesar $2,141 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,304$ dan tingkat signifikansi $0,034$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

4) Kondisi Kerja Fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel kondisi kerja fisik memiliki t hitung sebesar $2,470 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,172$ dan tingkat signifikansi $0,015$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti kondisi kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan kondisi kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

baik kondisi kerja fisik maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar $2,624 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,215$ dan tingkat signifikansi $0,010$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

6) Imbalan/Gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel imbalan/gaji memiliki t hitung sebesar $-1,163 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $-0,096$ dan tingkat signifikansi $0,247$ yang lebih besar dari $0,05$, maka H_a ditolak. Hal ini berarti imbalan/gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang menyatakan imbalan/gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat tidak terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi atau rendah imbalan maka tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

7) Variabel yang paling dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial antara variabel bebas (X), dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel pengembangan (X1) mempunyai pengaruh paling signifikan atau dominan terhadap variabel motivasi kerja (Y) karena menunjukkan nilai koefisien beta standardized yang lebih besar dari variabel bebas yang lainnya yaitu sebesar 0,381 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.



D. Pembahasan

1. Pengembangan

Agar dapat menaikkan posisi dan jabatan seorang pegawai maka diperlukan hal-hal yang mendukung dalam hal ini yang paling penting adalah adanya pengembangan pegawai seperti pelatihan ataupun pendidikan yang tinggi. Hal ini tentunya menjadi penentu karier pegawai di masa depan, dengan adanya pengembangan karier, maka hal itu akan memberikan harapan bagi pegawai untuk mencapai sasaran kariernya.

Hasil Penelitian ini menunjukkan pada Tabel 4.8 bahwa umumnya responden mempunyai pengembangan tinggi yaitu 151 orang (93,2%) sedangkan yang mempunyai pengembangan rendah sebanyak 11 orang (6,8%). Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan memiliki t hitung sebesar $6,141 > t$ tabel $1,974$ (sig. $\alpha=0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $162-7=155$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,475$ dan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dapat dikatakan bahwa sistem pengembangan pengembangan di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini umumnya dapat diterima dengan baik oleh para pegawai, hal ini terlihat dari tabel distribusi responden menurut pengembangan yang paling tinggi sebanyak $93,2\%$ dan sisanya Cuma sekitar

6,8% saja namun masih adanya pegawai yang belum merasa puas dengan sistem pengembangan pegawai di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini kemungkinan adalah pegawai yang belum pernah mendapatkan pelatihan, workshop ataupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui fasilitas kantor mengingat ketersediaan dana dan waktu yang belum mencukupi. Untuk itu diharapkan lebih banyak lagi program pengembangan pegawai dan lebih merata keseluruh pegawai yang ada di lingkup kantor Dinas Pertanian provinsi Sulawesi Barat ini.

Pengembangan dan pelatihan diperlukan untuk dapat memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dimana saat ini telah banyak jenis pekerjaan yang dignakan dengan menggunakan aplikasi komputer dan teknologi terbaru lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan dan pelatihan pegawai merupakan hal yang penting, selain bagi pegawai ataupun bagi kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat itu sendiri terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2006), bahwa karyawan yang kompeten tidak selamanya akan kompeten, keterampilan seseorang dapat memburuk dan menjadi usang, itulah sebabnya beberapa perusahaan rela mengeluarkan biaya untuk pelatihan dan pengembangan formal sehingga para karyawan akan bertanggungjawab dengan menunjukkan loyalitas dan kerja keras.

Pentingnya pengembangan dalam hal motivasi yang dirasakan oleh pegawai karena dengan sistem pengembangan yang baik maka motivasi akan muncul untuk melakukan pekerjaan lebih baik dimana pegawai yang diberikan

kesempatan dalam hal pengembangan pegawai ini biasanya adalah mereka yang di masa depan akan direncanakan akan melakukan tugas baru, baik karena alih tugas, rotasi ataupun promosi ke jenjang karier selanjutnya.

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk dapat meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan SDM yang baik maka akan memiliki kompetitif dan menjadi sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif seperti teknologi proses produksi yang lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Peserta atau pegawai yang akan mengikuti pengembangan dari suatu instansi adalah karyawan baru dan lama baik staf maupun kepala seksi dan kepala bidang. Dimana menurut Hasibuan (2010), bahwa karyawan yang baru diterima diperusahaan diberi pengembangan agar lebih memahami, terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sedangkan karyawan lama diberikan pengembangan karena adanya tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan pembaharuan metode kerja serta persiapan untuk promosi.

2. Tanggung Jawab

Moekijat (2001) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi memiliki gaya pendorong agar seseorang berkeinginan dan rela dalam mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya.

Tanggung jawab menggambarkan adanya kewajiban dan kemampuan dari seorang pegawai secara profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana di dalam ruang lingkup pekerjaan baik atasan maupun bawahan harus memahami dengan jelas tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang professional akan bertanggung jawab atas semua bentuk tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai tanggung jawab tinggi yaitu 152 orang (93,8%) sedangkan yang mempunyai tanggung jawab rendah sebanyak 10 orang (6,2%). Serta Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel tanggung jawab memiliki t hitung sebesar $5,584 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,348$ dan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin bertanggung jawab maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab atas pekerjaan di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini umumnya tinggi dan baik oleh para pegawai, hal ini terlihat dari tabel distribusi responden menurut tanggungjawab yang paling tinggi sebanyak 93,8% dan sisanya cuma sekitar 6,2% saja namun masih adanya pegawai yang belum memiliki rasa tanggungjawab tinggi bagi pekerjaan yang ada di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini kemungkinan adalah pegawai yang prestasi kerjanya kurang karena kurang berminat dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tanggungjawab atas pekerjaan itu muncul dari dalam diri sendiri faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah kedisiplinan dan ketaatan serta kemampuan pegawai itu sendiri, dimana dalam hal ini dapat diambil contoh adanya pegawai yang kurang mentaati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama. Serta kurangnya kemampuan responden dalam memberikan pelayanan prima. Hal tersebut menunjukkan kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh pegawai, untuk itu dapat dikatakan bahwa rasa tanggungjawab yang tinggi maka akan mendorong motivasi tinggi pula. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2003), bahwa karyawan berprestasi baik bukan karena merasa puas melainkan termotivasi oleh rasa tanggungjawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Hubungan Interpersonal

Salah satu hal yang mendukung motivasi seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya adalah adanya interaksi koordinasi antara atasan dan bawahan serta seluruh pegawai di dalam kantor yang berkaitan langsung dengan output pekerjaan sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan interpersonal begitu penting dalam memotivasi pegawai. Dalam hal ini pegawai harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan menunjukkan sikap yang baik sehingga tercipta hubungan yang baik dengan pimpinan ataupun rekan kerja lain.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai hubungan interpersonal tinggi yaitu 159 orang (98,1%) sedangkan yang mempunyai hubungan interpersonal rendah sebanyak 3 orang (1,9%). Sedangkan Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel hubungan interpersonal memiliki t hitung sebesar $2,141 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,304$ dan tingkat signifikansi $0,034$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dapat dikatakan bahwa hubungan interpersonal di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini umumnya tinggi dan baik oleh para pegawai, hal ini terlihat dari tabel distribusi responden menurut hubungan interpersonal yang

paling tinggi sebanyak 98,1% dan sisanya cuma sekitar 1,9% saja namun masih adanya pegawai yang belum memiliki hubungan interpersonal yang kurang dengan pegawai lainnya yang ada di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini kemungkinan adalah pegawai yang prestasi kerjanya kurang karena tidak dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Motivasi pada seorang pegawai bisa saja disebabkan karena hubungan yang harmonis yang tercipta dengan seluruh rekan kerja, di dukung dengan adanya kesamaan penafsiran yang tentang kebijakan pimpinan. pegawai yang dapat berkomunikasi dengan pimpinan dapat penjelasan tentang kebijakan yang di inginkan oleh pimpinan sedangkan sebaliknya mereka yang tidak mampu berkomunikasi akan menafsirkan sendiri kebijakan pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat wahjono (2010), bahwa komunikasi sebagai penggerak organisasi, karena tujuan organisasi akan sulit dicapai tanpa adanya komunikasi. Dimana komunikasi menjalankan empat fungsi utama yaitu fungsi kendali, fungsi motivasi, fungsi mengungkapkan emosi serta fungsi informasi, sehingga sangatlah jelas bahwa komunikasi menjadi titik yang penting karena segala proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan dapat dijalankan dengan baik tanpa komunikasi yang baik pula dan dapat dikatakan pula bahwa pada hakikatnya komunikasi adalah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh persepsi yang sama.

Berikutnya yang tidak kalah penting adalah hubungan dengan rekan kerja seruangan yang mana diharapkan adanya hubungan yang harmonis sehingga mendorong motivasi kerja yang produktif untuk mencapai tujuan bersama, hal ini

sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010), bahwa hubungan antar manusia akan tercipta serta terpelihara dengan baik jika kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, menghargai, menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan serta peranan masing-masing.

4. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu lingkungan dimana responden melaksanakan tugas di tempat kerjanya. Kondisi kerja yang dimaksud di sini adalah pandangan, perasaan responden dalam bekerja karena faktor-faktor tertentu seperti fasilitas, keadaan tempat tinggal, sifat-sifat perilaku atasan terhadap bawahan, kebijaksanaan yang ditetapkan, prosedur kerja, dan berbagai macam rencana program kerja.

Kondisi kerja dalam penelitian ini lebih berfokus pada kebersihan, ketertiban, keamanan tempat kerja, ketersediaan peralatan yang memadai dan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai kondisi kerja fisik tinggi yaitu 122 orang (75,3%) sedangkan yang mempunyai kondisi kerja fisik rendah sebanyak 40 orang (24,7%). Dan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan memiliki t hitung sebesar $2,470 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,172$ dan tingkat signifikansi $0,015$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti kondisi kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan kondisi kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di

Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja fisik maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dapat dikatakan bahwa kondisi kerja fisik di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini umumnya tinggi dan baik oleh para pegawai, hal ini terlihat dari tabel distribusi responden menurut kondisi kerja yang paling tinggi sebanyak 75,3% dan sisanya cuma sekitar 24,7% saja namun masih adanya pegawai yang belum puas dengan kondisi kerja fisik yang ada di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini kemungkinan adalah suasana kantor yang pada saat pengambilan data masih dalam tahap pengerjaan untuk perbaikan toilet dan penerangan lampu, sehingga kenyamanan untuk bekerja dengan kondisi tersebut terasa mengganggu bagi sebagian pegawai yang ada.

Suatu kondisi kerja fisik dapat menjadi efektif atau tidak efektif terhadap motivasi pegawai itu banyak berhubungan dengan sampai sejauh mana bangunan itu dapat mendorong atau menghalangi usaha untuk mendapatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005), bahwa kondisi kerja fisik yang merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas

Menuru Herzberg dalam Ilyas (2001), menyatakan bahwa faktor lain yang dapat memotivasi personil bekerja dalam suatu organisasi yaitu adanya kondisi dan iklim kerja organisasi yang kondusif, Herzberg menyampaikan bahwa kebutuhan bertahan hidup (survival), merasa aman, dan kebutuhan social bila tidak diberikan oleh organisasi akan membawa pada kondisi personil merasa tidak

puas. Faktor-faktor ini penyebab ketidakpuasan (*dissatisfiers*) yang dikenal juga sebagai hygiene faktor. Akan tetapi apabila faktor tersebut disediakan tidak secara otomatis membuat kinerja personil meningkat.

Berdasarkan analisis terhadap jawaban responden diperoleh bahwa bagi yang menyatakan kondisi fisik lingkungan pekerjaan baik dan mereka akan memiliki kinerja dengan baik kerja. Hal ini membuktikan bahwa dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, berupa ruangan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, pengaturan kerja normatif dan adaptif yang baik, ketersediaan sarana fisik dalam menunjang pekerjaan di kantor akan memberi kepuasan kerja yang baik. Hal ini berbeda bagi mereka menganggap kondisi fisik lingkungan kerjanya tidak baik, sehingga merasa tidak biasa fokus terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat bahwa kondisi fisik lingkungan kerja turut mempengaruhi kinerja, sebagai contoh jika tempat duduk dengan meja kerja tidak ergonomis akan menyebabkan kelelahan jika bekerja pada waktu yang lama. Kondisi sirkulasi yang tidak baik dan ruangan yang lembab akan menyebabkan ruangan kerja tidak nyaman dan tidak kondusif lagi. Jika hal ini tidak diperhatikan oleh pihak kantor dapat menimbulkan "stres" bagi pegawai. Stres dapat menimbulkan tekanan atau ketegangan dan bersumbernya berasal dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menekuni pekerjaannya (Gilmer, dalam As'ad, 2001).

5. Kepuasan kerja

Kriteria pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pegawai adalah pekerjaan yang memberikan rasa puas bagi individu yang mengerjakannya terutama dalam hal kewenangan untuk membuat keputusan, kesempatan untuk

memecahkan persoalan dengan baik dan memberikan kesempatan belajar serta kesempatan untuk maju. Dimana pengertian Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks dimana hal tersebut merupakan akibat dari dorongan keinginan, tuntutan dan harapan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh pegawai sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas dan perasaan tidak puas (Sutrisno,2016).

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai kepuasan kerja tinggi yaitu 144 orang (88,9%) sedangkan yang mempunyai kepuasan kerja rendah sebanyak 18 orang (11,1%). Dan pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar $2,624 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,215$ dan tingkat signifikansi $0,010$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini umumnya tinggi dan baik oleh para pegawai, hal ini terlihat dari tabel distribusi responden menurut kepuasan kerja yang paling tinggi sebanyak $88,9\%$ dan sisanya cuma sekitar $11,1\%$ saja namun masih adanya pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang kurang dengan pegawai lainnya

yang ada di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini kemungkinan adalah pegawai yang merasa bahwa mereka kurang mendapatkan suatu perhatian dari organisasi seperti kurang dilibatkan dalam kegiatan organisasi ataupun tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini.

Kepuasan kerja bagi sebagian besar pegawai berada pada tingkatan puas walaupun masih ada beberapa pegawai yang merasa tidak puas, hal ini disebabkan karena adanya upaya dari pihak pimpinan untuk selalu memberikan perhatian dan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan potensi dalam diri pegawai melalui pelatihan dan pendidikan tambahan, walaupun belum terjangkau secara keseluruhan tenaga pegawai yang ada, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pihak kantor dinas baik dana maupun waktu mengingat rencana program atau kegiatan ditentukan berdasarkan prioritas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi itu sendiri adalah bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian As'ad (2001), yang menyatakan bahwa dengan seringnya para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi dalam bekerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

6. Imbalan

Pada penelitian ini Imbalan atau gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat secara teratur

setiap bulan sesuai dengan standar pada sistem penggajian pemerintah yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa umumnya responden menyatakan imbalan/gaji tinggi yaitu 130 orang (80,2%) sedangkan yang mempunyai imbalan/gaji rendah sebanyak 32 orang (19,8%). Dan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel imbalan/gaji memiliki t hitung sebesar $-1,163 > t$ tabel $1,974$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $-0,096$ dan tingkat signifikansi $0,247$ yang lebih besar dari $0,05$, maka H_a ditolak. Hal ini berarti imbalan/gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis keenam yang menyatakan imbalan/gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat tidak terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah imbalan maka tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Melalui hasil penelitian tersebut diatas dapat dilihat bahwa bagaimanapun sistem penggajian yang berlaku di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat secara umum dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang bekerja disana dimana sistem penggajian tersebut telah diatur dalam peraturan yang berlaku. Berikut dinyatakan bahwa Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri, dalam undang-undang ini ditegaskan bahwa Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai

standar yang layak kepada Pegawai Negeri. Gaji adalah sebagai balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Pada umumnya sistem penggajian dapat digolongkan dalam 2 (dua) sistem, yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Sistem skala tunggal adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya. Sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab pekerjaannya. Selain kedua sistem penggajian tersebut dikenal juga sistem penggajian ketiga yang disebut sistem skala gabungan, yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan, gaji pokok ditentukan sama bagi Pegawai Negeri yang berpangkat sama, di samping itu diberikan tunjangan kepada Pegawai Negeri yang memikul tanggung jawab yang lebih berat, atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus menerus. Hal tersebut diatas merupakan isi dari Penjelasan atas undang-undang Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang masih merupakan pendukung dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 yang didalamnya dinyatakan bahwa untuk meningkatkan produktifitas dan menjamin kesejahteraan ASN, dalam

Undang-undang ini ditegaskan bahwa ASN berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab dan resiko pekerjaannya.

Jadi posisi sebagai seorang pegawai di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat ini diwajibkan menerima dan mengikuti ketentuan yang berlaku dan Dinas Pertanian dalam hal ini sebagai organisasi tidak dapat berbuat banyak untuk memberikan lebih kepada pegawai itu sendiri dalam hal untuk memotivasi pegawai itu sendiri mengingat kantor tersebut merupakan kantor pelayanan publik bukan kantor untuk mencari Laba seperti pada perusahaan swasta dimana besarnya imbalan yang diberikan pada karyawan dipengaruhi oleh salah satunya adalah penjualan produk terbanyak oleh karyawan serta balas jasa atas tenaga dan pikiran dalam menguntungkan perusahaan, hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016) bahwa pada imbalan yang diberikan terdapat gambaran adanya hubungan simbiosis mutualistis antara perusahaan dan karyawan dan penetapan kompensasi hanya berdasar kepada sepihak saja (perusahaan) dimana bagi pengusaha kompensasi untuk karyawan merupakan bagian dari biaya produksi.

Kekhususan keadaan yang terdapat pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat tersebut diatas memberikan gambaran bahwa akan terdapat perbedaan pengujian teori berdasarkan tempat penelitian, apabila dilakukan di kantor yang berada pada sektor swasta atau perusahaan yang memang di dalamnya para karyawan dapat saja melakukan negosiasi gaji atau imbalan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan maka kemungkinan besar hasil yang didapatkan akan berbeda dimana gaji atau imbalan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan

dari Pramono (2007), bahwa menurut teori Herzberg faktor pemuas dan hygiene adalah variabel yang berbeda pengaruhnya jika tidak didukung oleh data yang baik dan juga jika dianalisis mengapa teori Herzberg tidak berjalan di daerah penelitian, kemungkinannya adalah bahwa daerah penelitian memiliki ciri-ciri khusus sehingga teori Herzberg tidak berjalan.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berpendapat bahwa masih terdapat pegawai dinas pertanian provinsi Sulawesi Barat yang tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik walaupun telah dipenuhi haknya untuk dibayarkan gaji setiap bulannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Panggabean (2016), bahwa jika pelatihan ditujukan agar mereka diberikan kesempatan mampu mengerjakan pekerjaannya sekarang maka kompensasi agar mereka yang diberikan kesempatan itu mau mengerjakan apa yang dapat mereka kerjakan, namun tidak selamanya kompensasi dapat membuat karyawan mau dan termotivasi untuk melakukannya. Dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mema dkk (2016) yang berjudul Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Imbalan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Modoinding Kabupaten Minahasa selatan dengan hasil bahwa Hasil uji statistik Chi square menunjukkan bahwa imbalan tidak terdapat hubungan ($p=0,385$) dengan kinerja.

7. Motivasi

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Dengan kata lain bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. sehingga pengertian Motivasi adalah merupakan gaya

pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian,2004).

Hasil Penelitian pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa umumnya responden mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu 159 orang (98,1%) sedangkan yang mempunyai motivasi rendah sebanyak 3 orang (1,9%). Dan berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 30,857 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung (30,857) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2,16 ($df_1=7-1=6$ dan $df_2=162-7=155$). Berarti variabel pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kepuasan kerja, dan imbalan/gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi dalam penelitian ini adalah tanggapan responden atas dalam diri seorang pegawai berdasarkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab dari atasan yang jelas, pemberian insentif sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh pegawai, kondisi lingkungan kerja, adanya dorongan dalam diri pegawai dan dukungan dari teman sejawat untuk dalam melaksanakan tugas.

Dalam Robbins (2006) dinyatakan bahwa Motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Dalam studinya yang mendalam, Herzberg menemukan pembagian atas, faktor-faktor terpisah yang berkaitan dengan

kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, rekognisi, karakteristik pekerjaan, tanggungjawab, dan kemajuan / pengembangan. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan hasil yang berkaitan dengan isi (content) tugas yang dilaksanakan, yang dinamakan sebagai faktor motivator. Sedangkan gejala bahwa ketidakpuasan dengan pekerjaan, terutama berhubungan dengan faktor-faktor dalam konteks kerja atau lingkungan khususnya kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi teknikal, gaji, hubungan antar perorangan dengan supervisor langsung, dan kondisi-kondisi kerja merupakan faktor yang paling sering diutarakan karyawan guna mengekspresi perasaan tidak puas mereka dengan pekerjaan, yang dinamakan sebagai faktor higiene.

Selanjutnya bahwa seorang pegawai yang produktif merupakan pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Pramono (2007) bahwa pimpinan harus mengalokasikan pembagian pekerjaan kepada bawahan dapat saja berbentuk paksaan akan tetapi lebih baik jika penugasan diberikan melalui dorongan bekerja secara sukarela, sukarela melaksanakan pekerjaan yang diberikan tanpa paksaan lebih baik, dimana motivasi merupakan tugas yang penting sebagai upaya untuk menggairahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang termotivasi tersebut akan sukarela melakukan peran yang telah ditetapkan. Dengan semakin besarnya motivasi pegawai diharapkan kinerjanya juga akan semakin baik.

Hasil uji koefisien deteminasi pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa

besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,527, hal ini berarti bahwa 52,7% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel pengembangan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kepuasan kerja, dan imbalan/gaji. Sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pramono (2007), menjelaskan bahwa kebanyakan teori-teori perilaku menyatakan bahwa orang berperilaku berdasarkan keinginannya atau tindakan itu pada dasarnya dilakukan dengan sengaja. Mereka tidak akan bertindak jika tidak ada alasan dibelakangnya. Tetapi menentukan alasan riil untuk suatu tindakan tidaklah mudah. Observasi kausal tentang perilaku tidak selalu menunjukkan motivasi yang sesungguhnya dari orang yang diamati. Dengan demikian maka pola yang mempengaruhi motivasi seseorang dapat dipelajari dan motivasi itu sendiri dapat diarahkan.

Dalam melaksanakan pekerjaan motivasi kerja sangat mempengaruhi kerja seseorang, dan kinerja itu sendiri tidak hanya ditentukan oleh faktor individu akan tetapi juga ditentukan oleh kondisi kerja dan lingkungan sosial tempat pegawai bekerja. Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya karyawan yang kinerjanya rendah dapat disebabkan motivasi kerjanya rendah.

Selanjutnya dikatakan oleh Pramono (2007), bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya, dengan demikian

karyawan yang semakin besar tingkat motivasinya akan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, dimana oleh Robbins (2006), dikatakan pula bahwa kinerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh motivasi saja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor keterampilan (*skill*) dan adanya kesempatan (*oportunity*).

Hal lainnya yang menggambarkan bagaimana motivasi yang sebenarnya pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat adalah dapat dikatakan bahwa memang terdapat faktor-faktor yang menjadi bagian dari munculnya motivasi seorang pegawai yaitu adanya faktor pemotivasi dan faktor pemeliharaan dan dapat dilihat pula bahwa gaji bukanlah merupakan faktor yang memotivasi tetapi hanyalah faktor pemelihara saja. Pendapat Herzberg dalam Wahjono (2010), mengatakan bahwa gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemelihara. Oleh karena itu janganlah memotivasi karyawan dengan gaji. Seseorang yang dinaikkan gajinya mungkin akan bekerja lebih giat sebagai tanda termotivasi tetapi tidak dalam jangka panjang. Manakala karyawan merasa gajinya secara relatif “kurang” maka karyawan akan menjadi tidak puas. Sehingga gaji hanyalah salah satu faktor hygiene yang memelihara kepuasan karyawan, dalam arti manakala gajinya dibayarkan tepat waktu, sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan, sesuai dengan kemampuan perusahaan, sesuai dengan standar kemampuan karyawan, maka gaji tersebut akan memelihara kepuasan karyawan. Berbeda dengan kesempatan untuk maju dan pemberian tanggung jawab. Menurut Herzberg hal tersebut merupakan faktor pemotivasi. Dimana kesempatan untuk maju akan membuat karyawan bersemangat dan termotivasi dan apabila hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan terpuaskan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan pengembangan dengan motivasi kerja pegawai ($p: 0,000$)
2. Ada hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai ($p:0,000$)
3. Ada hubungan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai ($p: 0,034$)
4. Ada hubungan kondisi kerja dengan motivasi kerja pegawai ($p: 0,015$)
5. Ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pegawai ($p: 0,010$)
6. Tidak ada hubungan imbalan dengan motivasi kerja pegawai ($p: 0,247$)
7. Pengembangan pegawai merupakan variabel yang paling berhubungan dengan motivasi kerja ($\beta= 475$)

B. Saran

1. Disarankan Kepada Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat agar meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pegawai.
2. Disarankan agar Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat agar memberikan tanggungjawab yang sesuai dengan minat dan latar belakang pegawai.
3. Disarankan agar Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat membuat aturan tertulis mengenai aturan hubungan kerja antara pegawai dengan jelas

agar tertib dan teratur dalam melaksanakan tugas kedinasannya sehingga lebih termotivasi lagi.

4. Disarankan agar Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dapat meningkatkan lagi kondisi kerja fisik guna mendukung kinerja dan motivasi pegawai.
5. Disarankan agar Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dapat memelihara kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawainya.
6. Disarankan Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat agar dapat memberikan motivasi berupa insentif tambahan yang cukup terutama bagi pegawai dengan prestasi kerja yang baik.
7. Disarankan Kepala Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dapat lebih memperhatikan lagi pengembangan pegawai dalam hal untuk memacu peningkatan motivasi pegawai mengingat bahwa program pengembangan pegawai bukan hanya menjadi syarat promosi tetapi juga menjadi sarana dalam hal peningkatan keterampilan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Mohammad. (2001). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty
- Elu, B. Wilfridus., & Purwanto, Joko, Agus. (2016). *Inovasi dan Perubahan Organisasi Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka*.
- Hamdi, Muchlis., & Ismaryati, Siti., (2014). *Metodologi Penelitian Administrasi, Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka*.
- Hasibuan, H.M., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y., (2001). *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Mahsyar, A. (2014). *The Interaction Model Between Street-Level Bureaucrats and the Public in Health Service Provision at Puskesmas*. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 21(1), 44-48.
- Mangkunegara, P. Anwar. (2005). *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marihot Tua, Efendi Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mema dkk., (2016). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Imbalan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Modinding Kabupaten Minahasa Selatan*. Manado : *Pharmacon Jurnal Ilmiah Farmasi Unsrat* Vo.5 No. 1 Ferbruari 2016. Program Studi Farmasi Unsrat.
- Muslih, Basthoumi. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT. Sang Hyang Seri (persero) Regional III Malang*. diambil 6 September 2017, dari situs <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/467>.

- Moekijat, Drs.(2001). *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung: Pionir Jaya.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Tangerang: Penerbit Universitas Terbuka.
- Potu, Aurelia.(2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut dan Maluku Utara di Manado*, Manado: Jurnal EMBA FBE UNSRAT.
- Pramono, Joko. (2007). *Pengaruh Faktor Higiene dan Pemuas Pada Motivasi dan Kinerja : Uji Terhadap Teori Herzberg*. Bekasi: Jurnal Optimal Vol.1 No.1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45.
- Purwanto, M. Ngalim.(2000). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmat.(2012). *Hubungan Motivasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Palu*. Makassar: Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Robbins, Stephen P.(2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S.P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sophia, (2008). *Perilaku Organisasi Edisi I*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suarli, S & Bachtiar. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sujarweni, Wirata V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group.
- Torang, Syamsir., (2013). *Organisasi dan manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya*

dan Perubahan Organisasi). Bandung: Penerbit Alfabeta.

Vionita, Vevi Gusrini. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. E-journal Universitas Negeri Padang Volume 2 Nomor 5 Tahun 2013 diambil 6 september 2017 dari situs <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/viewFile/444/245>

Wahjono, Sentot Iman.(2010), Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winardi, J., (2008), Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk

Bapak/ Ibu mohon kiranya berkenan mengisi kuisisioner di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuisisioner ini disebarakan dalam rangka menyelesaikan tesis kami yang berjudul :

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Cara Pengisian : Berilah tanda (√) pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia

Peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini. Hasil kuisisioner ini tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu, karena hal ini hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

B. Identitas Responden

1. No. Reponden :(diisi oleh peneliti)
2. Umur :Tahun .
3. Masa Kerja : Tahun
4. Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
5. Pendidikan :
 - SLTA/setingkat
 - Sarjana Muda (D3)/Diploma II/setingkat
 - Sarjana (S1)/ Diploma IV
 - Pascasarjana/Spesialis
 - Lainnya (sebutkan).....

1. MOTIVASI (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang diterima selama ini dapat memenuhi kebutuhan sehari hari				
2	Penerimaan gaji selalu lancar setiap bulannya				
3	Insentif individu akan mendorong semangat kerja				
4	Memiliki peralatan kerja yang baik penting bagi pegawai				
5	Cara dan prosedur kerja yang diterapkan selama ini baik				
6	Keamanan kerja penting bagi pegawai				
7	Ada pembagian kerja yang jelas dari pimpinan				
8	Tugas-tugas rutin dirasakan sebagai hal yang menyenangkan dan menantang,				
9	Hubungan dengan teman-teman/rekan kerja di luar jam kerja sangat penting,				
10	Rekan kerja selalu memberi dorongan / dukungan				

2. PENGEMBANGAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Bekerja disini membuat pegawai berkembang kemampuannya				
2	Atas memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan				
3	Pelatihan – pelatihan yang diberikan terasa manfaatnya				
4	Pegawai mendapat hak yang sama untuk melanjutkan pendidikan				
5	Peserta Pelatihan yang dikirim sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab pegawai				
6	Pegawai yang berprestasi akan diikutkan dalam kegiatan workshop				

3. TANGGUNG JAWAB (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Tugas yang diberikan memberi kesempatan kepada saya untuk belajar				
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan minat yang saya miliki				
3	Tugas yang saya laksanakan membuat saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar				
4	Tugas yang saya laksanakan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya				
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan Kemampuan				
6	Kejujuran karyawan sangat diutamakan dalam bekerja				
7	Prestasi kerja pegawai akan dinilai dengan teliti dan benar				

4. HUBUNGAN INTERPERSONAL (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Dalam menjalankan tugas, rekan kerja menunjukkan sikap yang menyenangkan dalam berinteraksi dengan saya				
2	Ketika menjalankan tugas, rekan kerja bersedia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Rekan sekerja mendorong dalam pengembangan karir saya				
4	Dalam menjalankan tugas, kami terbiasa saling memberikan saran dan pendapat antar rekan sekerja				
5	Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tidak kaku				

5. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X4)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahwa situasi tempat kerja saya nyaman, sehingga mendukung saya dalam menjalankan tugas.				
2	Saya merasa kebersihan lingkungan kerja saya selalu terjaga, sehingga mempermudah saya dalam menjalankan tugas				
3	Saya merasa lingkungan kerja saya selalu terjaga karena adanya petugas keamanan, sehingga mempermudah saya dalam menjalankan tugas				
4	Pihak kantor menyediakan peralatan yang berperan dalam menjalankan tugas saya				
5	Pihak Dinas Pertanian menyediakan sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan				
6	Sarana penunjang seperti kantin, tempat ibadah ada di lingkungan tempat kerja				
7	Sirkulasi udara dan temperatur ruangan kerja sesuai standar				

6. KEPUASAN KERJA (X5)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Anda merasa nyaman dengan pekerjaan yang sekarang anda jalani.				
2	Prosedur kerja di kantor ini mengutamakan keselamatan para pekerja seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) sebagai bagian dari upaya K3 saat melakukan tugas pekerjaan fisik/lapangan.				
3	Sistem keamanan di kantor ini sangat baik, sangat jarang atau bahkan tidak ada sama sekali kasus criminal, misalnya pencurian dsb.				

4	Para pekerja di kantor ini diberikan perlindungan asuransi.				
5	Anda merasa diterima ditempat anda bekerja?				
6	Anda sering dilibatkan atau turut berpartisipasi jika ada kegiatan kantor diluar pekerjaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda ?				
7	Dalam bekerja, anda sering dipuji oleh rekan kerja atau atasan jika pekerjaan anda memuaskan.				
8.	Dalam bekerja, anda diberi keleluasaan untuk menggunakan cara anda dalam melaksanakan tugas pekerjaan.				

7. IMBALAN / GAJI (X6)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang anda dapatkan sesuai dengan masa kerja dan pengalaman kerja anda.				
2	Gaji yang anda dapatkan mampu menutupi kebutuhan ekonomi anda.				
3	Gaji / imbalan yang anda dapatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda.				
4	Dalam bekerja, anda diberi gaji/imbalan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang anda emban.				
5	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan upah standar minimum, yaitu Rp. 1.300.000				
6	Anda tidak pernah mengeluhkan mengenai keterlambatan pembayaran gaji anda.				
7	Dalam proses pembayaran gaj, anda tidak pernah mengeluhkan potongan potongan illegal (potongan gaji yang tidak jelas).				

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (4)

S : Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Tidak Sangat Setuju (1)



HASIL ANALISIS DATA

Tabel Frekuensi

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	76	46,9	46,9	46,9
Valid Perempuan	86	53,1	53,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	19	11,7	11,7	11,7
31-40	89	54,9	54,9	66,7
Valid 41-50	31	19,1	19,1	85,8
51-60	23	14,2	14,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	37	22,8	22,8	22,8
D3	11	6,8	6,8	29,6
Valid S1	94	58,0	58,0	87,7
S2	20	12,3	12,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5	26	16,0	16,0	16,0
6-10	72	44,4	44,4	60,5
Valid 11-15	33	20,4	20,4	80,9
>15	31	19,1	19,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Pengembangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	151	93,2	93,2	93,2
Valid Rendah	11	6,8	6,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Tanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	152	93,8	93,8	93,8
Valid Rendah	10	6,2	6,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Hubungan Interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	159	98,1	98,1	98,1
Rendah	3	1,9	1,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Kondisi Kerja Fisik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	122	75,3	75,3	75,3
Rendah	40	24,7	24,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	144	88,9	88,9	88,9
Rendah	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Imbalan/Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	130	80,2	80,2	80,2
Rendah	32	19,8	19,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	159	98,1	98,1	98,1
Valid Rendah	3	1,9	1,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Analisis Regresi Berganda**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,527	2,154

a. Predictors: (Constant), Imbalan/Gaji, Kondisi Kerja Fisik, Pengembangan, Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858,728	6	143,121	30,857	,000 ^b
	Residual	718,932	155	4,638		
	Total	1577,660	161			

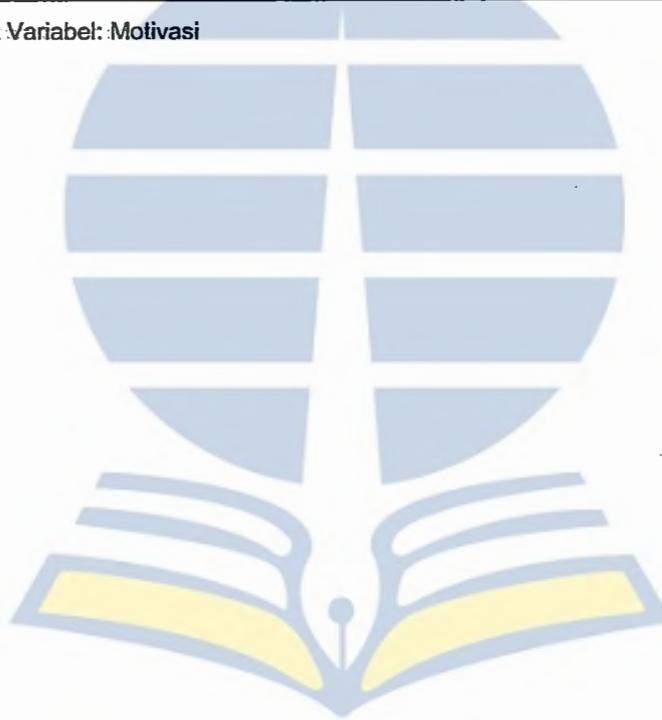
a. Dependent Variabel: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Imbalan/Gaji, Kondisi Kerja Fisik, Pengembangan, Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,797	2,027		1,873	,063
Pengembangan	,475	,077	,381	6,141	,000
Tanggung Jawab	,348	,062	,334	5,584	,000
1 Hubungan Interpersonal	,304	,142	,153	2,141	,034
Kondisi Kerja Fisik	,172	,070	,143	2,470	,015
Kepuasan Kerja	,215	,082	,215	2,624	,010
Imbalan/Gaji	-,096	,083	-,097	-1,163	,247

a. Dependent Variabel: Motivasi



The image displays a large, dense grid of numbers, oriented vertically on the page. The grid is rotated 90 degrees clockwise. It contains many small numerical values arranged in a regular pattern, likely representing a multiplication table or a data matrix. A large, faint watermark is visible in the background of the page, partially overlapping the grid.