

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT
PELAKSANAAN TEKNIS DINAS BALAI PERLINDUNGAN
TANAMAN PANGAN DAN HOLTIKULTURA
PROVINSI JAMBI



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SI)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Oleh

NAMA : Erik Kandesa
NIM 1700861201167
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

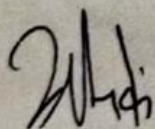
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : ERIK KANDESA
NIM : 1700861201167
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS
DINAS BALAI PERLINDUNGAN TANAMAN
PANGAN DAN HOLTIKULTURA PROVINSI
JAMBI

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

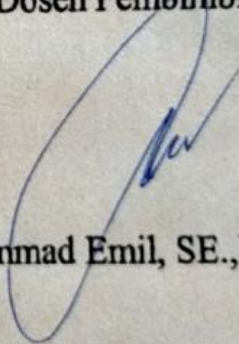
Jambi, Februari 2022

Dosen Pembimbing I



(Sakinah, SE., MM)

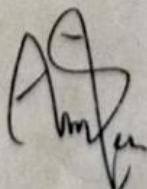
Dosen Pembimbing II



(Muhammad Emil, SE.,MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



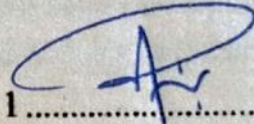
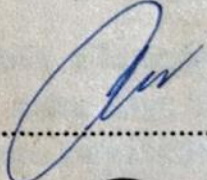
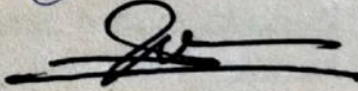
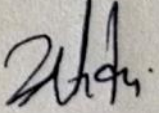
(Anisah, SE., MM)

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 19 Februari 2022
Jam : 13.00 – 15.00 WIB
Tempat : Ruang 1 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

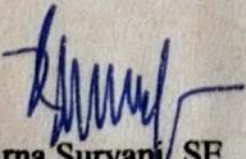
PANITIA PENGUJI

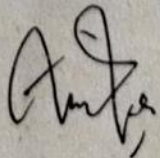
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. M. Zahari MS, S.E, M.Si	Ketua	1 
2. Muhammad Emil, S.E, M.M	Sekretaris	2 
3. Dr. Said Almaududi, S.E, M.M	Penguji Utama	3 
4. Sakinah, S.E, M.M	Anggota	4 

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


(Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak., Ak., CA.)


(Anisah, SE.,MM)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erik Kandesa

Nim : 1700861201167

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Sakinah, S.E, M.M
2. Muhammad Emil, S.E, M.M

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan orang lain saya akan mencantumkan sumber daya jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan berlaku sesuai dengan peraturan berlaku sesuai di program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2022



Erik Kandesa
1700861201167

ABSTRACT

Erik Kandesa / 1700861201167 / 2021 / Batanghari University/ Faculty Of Economics / Management of Human Resources / The Effect Of Motivation On The Performance Of The Technical Implementation Of The Service To The Food Supply and Holticultural Of Province Jambi / Sakinah,SE, MM (1st Advisor) / Muhammad Emil, SE, MM (2nd Advisor)

This study aims to determine 1) to describe the motivation for work and performance of employees in the technical implementation of the service food protection hall and the holticultura of the province, 2) to assess the impact of job motivation on employess' performance in the service of the development of the food and other facilities.

The method used is descriptive quantitative method with Motivation independent variabel, while the dependent variabel is Performance. The analysis tools used in the study are descrypts analysis, linier regression tests, derminative coefficients and hypothetical testing t.

Based on the results of this research, the motivation was significant on employee performance at the Effect Of Motivation On The Performance Of The Technical Implementation Of The Service To The Food Supply and Holticultural Of Province Jambi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi**". Skripsi disusun untuk memenuhi syarat untuk mencapai derajat Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Erizon dan Ibu Armina yang selama ini telah memberikan dukungan berupa do'a, kasih sayang, nasihat dan motivasi sehingga dapat terselesaikan tepat waktu. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, oleh karenanya pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. H Fachruddin Razi, SH, MH. selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA . selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, S.E, M.M, selaku Ketua Progam Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Ibu Anisah, S.E, M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
5. Ibu Sakinah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Muhammad Emil, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. M. Zahari Ms, S.E, M.Si dan Bapak Said Almaududi S.E, M.M selaku penguji skripsi yang telah meluangkan waktu memberikan kritikan dan saran untuk skripsi ini.

7. Bapak-bapak dan Ibu- ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
8. Seluruh Staf Universitas Batanghari umumnya dan staf Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.

Dan semua pihak-pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu, dengan penuh kerendahan hati saya ucapkan terima kasih dan setiap yang di dalam do'anya terselip namaku. Saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga semuanya dibalas oleh yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga kita selalu diberikan kemudahan dan kekuatan dalam menjalankan ibadah kepada-Nya. Amin...

Jambi, Februari 2022

ERIK KANDESA

NIM : 1700861201167

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1.1 Pengertian Ilmu Ekonomi.....	13
2.1.2 Manajemen.....	14
2.1.3 Fungsi Manajemen	16
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.7 Motivasi Kerja	21
2.1.8 Fungsi Motivasi Kerja.....	23
2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja	24
2.1.10 Indikator Motivasi Kerja	24
2.1.11 Kinerja.....	30

2.1.12 Fungsi Kinerja	32
2.1.13 Dimensi Kinerja	32
2.1.14 Indikator Kinerja	33
2.1.15 Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Varibel Kinerja	34
2.1.16 Penelitian Terdahulu	34
2.1.17 Kerangka Pemikiran	36
2.1.18 Hipotesis Penelitian	37
2.2 Metode Penelitian	37
2.2.1 Jenis dan Sumber Data	38
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	39
2.2.3 Teknik Sampling	41
2.2.4 Metode Analisis	41
2.2.4.1 Analisis Deskriptif	41
2.2.4.2 Uji Regresi Linier Sederhana	43
2.2.4.3 Koefisien Determinasi	44
2.2.4.4 Pengujian Hipotesis Uji t	44
2.3 Operasional variabel	45

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Terbentuknya Untit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi	48
3.2 Kajian Akademis Unit Pelaksanaan Teknis Dinas	49
3.2.1 Kriteria Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Provinsi	49
3.2.2 Tugas Pokok Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura	50
3.2.3 Fungsi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi	51
3.2.4 Rincian Tugas Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi	51
3.3 Visi dan Misi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi	54
3.3.1 Visi	54

3.3.2 Misi.....	54
3.4 Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Karakteristik Responden	56
4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	56
4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Umur	56
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
4.1.2 Motivasi Kerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.....	58
4.1.3 Kinerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.....	65
4.1.4 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi	73
4.2 Pembahasan	76
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	76
4.2.2 Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	82
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Jambi	5
Tabel 1.2	Jumlah TKD Pegawai Berdasarkan Golongan Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi	6
Tabel 1.3	Program Kerja Dan Realisasi Kinerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Jambi	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.	36
Tabel 2.2	Rentang Skala dan Penafsiran	43
Tabel 2.3	Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	57
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan akan Kekuasaan.....	59
Tabel 4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan akan Berprestasi	60
Tabel 4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan Afiasi Diri	61
Tabel 4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan Keamanan	62
Tabel 4.9	Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan Akan Status.....	63
Tabel 4.10	Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 15 Sub Indikator Motivasi	64
Tabel 4.11	Rekap Jawaban Indikator Motivasi	65
Tabel 4.12	Hasil Skor Responde Terhadap Indikator Kualitas	66
Tabel 4.13	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas.....	67
Tabel 4.14	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	68
Tabel 4.15	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya	69

Tabel 4.16 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Supervisi	70
Tabel 4.17 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Dampak Interpersonal	71
Tabel 4.18 Hasil Rekap Skor Responden Terhadap 15 Sub Indikator Kinerja	72
Tabel 4.19 Rekap Jawaban Indikator Kinerja.....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.22 Uji Hipotesis t.....	75

DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1	Bagan Struktur Organisasi	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia

merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam pencapaian tujuan. Instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu mengelola pegawai secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan instansi (Malayu Hasibuan, 2010:10).

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus di perhatikan karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki

asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi, karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi atau organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan, kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan hasil

yang baik bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun yang diakibatkan motivasi yang masih rendah. Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil maupun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Sebagaimana diungkapkan Wursanto (2010: 131), “motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja”. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai secara optimal.

Adapun jumlah pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan
Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2016	22	-
2017	23	4,54
2018	25	8,69
2019	27	8
2020	30	11,11

Sumber : Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi selama tahun 2016-2020 cenderung meningkat akan tetapi berfluktuasi. Pada tahun 2017 perkembangan jumlah pegawai yaitu sebesar 4,54%, mengalami kenaikan pada tahun 2018 yaitu sebesar 8,69%. Namun pada tahun 2019 perkembangan jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu sebesar 8% dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan kembali sebesar 11,11%.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil maupun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi factor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan

antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja.

Adapun besaran TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) pegawai berdasarkan golongan pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah TKD Pegawai Berdasarkan Golongan Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

No	Tahun	TKD (Tunjangan Kinerja Daerah (Rp))		
		II 2 - 2,5 Juta	III 2,5 - 3 Juta	IV 3 - 3,5 Juta
1	2016	8	9	2
2	2017	8	10	2
3	2018	7	10	3
4	2019	9	11	2
5	2020	10	12	2

Sumber : Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, jumlah tunjangan kinerja daerah pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi berfluktuasi disesuaikan dengan golongannya masing-masing. Pada tahun 2016 golongan II sebanyak 8 pegawai, golongan III sebanyak 9 pegawai dan golongan IV sebanyak 2 pegawai. Pada tahun 2017 golongan II sebanyak 8 pegawai, golongan III mengalami peningkatan yaitu menjadi 10 pegawai dan pada golongan IV sebanyak 2 pegawai. Pada tahun 2018 golongan II

mengalami penurunan yaitu menjadi 7 pegawai, Golongan III sebanyak 10 pegawai dan golongan IV mengalami peningkatan menjadi 3 pegawai. Pada tahun 2019 golongan II mengalami peningkatan menjadi 9 pegawai, golongan III mengalami peningkatan juga menjadi 11 pegawai dan golongan IV mengalami penurunan yaitu menjadi 2 pegawai. Pada tahun 2020 golongan II mengalami peningkatan kembali menjadi 1 pegawai, golongan III juga mengalami peningkatan kembali menjadi 12 pegawai dan golongan IV sebanyak 2 pegawai. Adapun yang tidak mendapatkan tunjangan kinerja daerah pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi yaitu pegawai honorer.

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk menentukan besaran tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang adil, objektif, transparan, dan konsisten sesuai dengan berat ringannya suatu jabatan, maka penghitungan tunjangan kinerja harus didasarkan pada nilai atau kelas suatu jabatan yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan.

Selain itu juga pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi juga memiliki capaian kinerja. Adapun capaian kinerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan

Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Program Kerja Dan Realisasi Kinerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas
Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan
Holtikultura Provinsi Jambi

No	Program Kerja	2016		2017		2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Peningkatan Produksi dan Nilai Tambah Holtikultura	100%	93,81%	100%	93,04%	100%	94,44%	100%	97,29%	100%	97,5%
2	Peningkatan Produksi, Produktivitas dan Mutu Hasil Tanaman Pangan	100%	66,81%	100%	60,33%	100%	63,47%	100%	71,08%	100%	75,28%
3	Penyediaan dan Pengembangan Prasarana dan Sarana Pertanian	100%	78,48%	100%	90,53%	100%	92,21%	100%	80,76%	100%	89,93%
4	Peningkatan Penyuluhan Pertanian Dan Kelembagaan Tani	100%	71,12%	100%	88,17%	100%	86,05%	100%	58,13%	100%	93,37%
Total Pencapaian Realisasi Kinerja Pertahun (%)		77,55%		83,01%		84,04%		76,81%		89,02%	

Sumber : Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, dijelaskan bahwa program kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi menunjukkan belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Pada tahun 2016-2020 pencapaian kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi cenderung meningkat akan tetapi berfluktuasi. Pada tahun 2016 pencapaian kerja yaitu sebesar 77,55% dan mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebesar 83,01%.

Pada tahun 2018 pencapaian kerja mengalami peningkatan yaitu sebesar 84,04% akan tetapi pada tahun 2019 pencapaian kerja mengalami penurunan sebesar 76,81% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 yaitu sebesar 89,02%.

Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Motivasi akan dapat mengenai sasaran kalau orang tahu motif yang tepat pada seseorang, sehingga mampu mendorong melakukan perbuatan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki organisasi.

Untuk mendukung penelitian ini, maka di butuhkan beberapa referensi penelitian terdahulu, berikut penelitian terdahulu sesuai dengan judul penulis: Penelitian (Azizah, 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan ditentukan secara positif oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja terkoordinasi dengan baik maka cenderung kinerja karyawan akan tinggi. Sementara penelitian (R Devita, 2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai Universitas Batanghari Jambi.

Berdasarkan keterangan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada pada pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi, sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai selama lima tahun terakhir pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi mengalami kenaikan, tetapi tidak diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Masih terdapat pegawai yang indiscipliner pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.
3. Pencapaian kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi tahun 2016-2020 belum sesuai target yang diinginkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah diketahui rumusan masalahnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mendeskripsikan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat akademis

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

b. Manfaat Praktis

1. Untuk teori penelitian

Penelitian ini merupakan hasil penerapan antara teori perkuliahan dan kenyataan yang ada di lapangan serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir program S1 Sarjana Ekonomi.

2. Untuk Pegawai Pada Unit Pelaksanan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan dasar pemikiran yang objektif serta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan arah kebijakan dan pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sehingga tujuan yang sudah direncanakan diharapkan berhasil optimal, efektif dan efisien.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Ilmu Ekonomi

Kata ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu *“oikonomia”*, yang berarti manajemen rumah tangga. Asal kata *“oikos”* yang berarti keluarga atau rumah tangga, dan *“nomos”* yang berarti peraturan, aturan, atau hukum. *“Oikonomia”* diartikan sebagai aturan masyarakat sebagai hukum kodrat yang menetapkan rumah tangga yang baik.

Menurut beberapa para ahli luar negeri tentang ekonomi yaitu Paul A. Samuelson, Ekonomi merupakan cara-cara yang dilakukan oleh manusia dan kelompoknya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk memperoleh berbagai komoditi dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi oleh masyarakat. Menurut Abraham Maslow, Ekonomi adalah salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan asas kehidupan manusia melalui penggabungan segala sumber ekonomiyang ada dengan berasaskan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien. Menurut Adam Smith Ekonomi ialah penyelidikan tentang keadaan dan sebab adanya kekayaan negara.

Sedangkan ilmu, dalam Kamus Besar Indonesia adalah suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode tertentu yang dapat digunakan untuk menerangkan gejala tertentu di bidang pengetahuan itu. Jadi, ilmu ekonomi secara

sistematis mempelajari tingkah laku manusia dalam usahanya untuk mengalokasikan sumber-sumber daya yang terbatas guna mencapai tujuan.

Sadono Sukirno (2016) mendefinisikan ilmu ekonomi untuk menganalisis biaya dan keuntungan serta memperbaiki corak penggunaan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Menurut Bangun (2007), ilmu ekonomi berawal dari adanya kesenjangan “*gap*” antara sumber daya “*resources*” yang tersedia dengan keinginan manusia. Seperti yang telah diketahui bahwa sumber daya dengan keinginan manusia memiliki sifat yang berbeda. Sumber daya memiliki sifat terbatas sedangkan keinginan manusia tidak terbatas. Maka timbullah kesenjangan di antara keduanya yang mengakibatkan problem yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai ilmu ekonomi yang dikemukakan, jelas bahwa ilmu ekonomi adalah ilmu yang mempelajari usaha-usaha manusia dalam memenuhi kebutuhannya yang tidak terbatas dengan sumber daya yang terbatas.

2.1.2 Manajemen

Manajemen mempunyai arti secara universal, berkembang, dan berusaha mencari pendekatan dengan mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan. Manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk

mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainya (Usman, 2014).

Menurut (Richard, 2010) Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional. Sedangkan menurut (Hani, 2012) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Dian, 2012). Menurut (Rheza, 2020) manajemen merupakan sebuah kajian yang bersifat reflektif, kritis, rasional dan sistematis tentang cara berpikir serta nilai-nilai yang mendasari tata kelola sebuah perusahaan ataupun organisasi bisnis lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang dilakukan oleh seseorang melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan bantuan orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dilakukan secara efektif dan efisien.

Tujuan manajemen adalah memaksimalkan kekayaan pemegang saham, dan hal ini berarti memaksimalkan harga saham perusahaan. Namun, tindakan yang memaksimalkan harga saham juga akan meningkatkan kesejahteraan sosial.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Menurut (Richard, 2010) terdapat empat fungsi manajemen antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*) berarti mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja organisasi di masa mendatang serta memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya.
2. Pengelolaan (*organizing*) mencakup menentukan tugas, mengelompokkan tugas, mendelegasikan otoritas, dan mengalokasikan sumber daya diseluruh organisasi.
3. Kepemimpinan (*leading*) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.
4. Pengendalian (*controlling*) berarti memonitor aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi sejalan dengan tujuannya, dan membuat koreksi jika diperlukan.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo dalam buku Marihot Tua Effendi (2007:2) mengemukakan, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasansumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi

dan masyarakat.”

Menurut Ricky W. Griffin yang diterjemahkan oleh Gina Gania (2004:414) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi, yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan Hasibuan (2008:2) mengemukakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2008:21-23) merumuskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri yakni:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

(*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik, akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar bawahan mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadalkan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*)

dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.6 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer ini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif. Adapun 4 tujuan tersebut adalah :

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sosial yaitu perusahaan mampu bertanggung jawab secara etis dan sosial terhadap suatu tantangan dan keutuhan masyarakat dengan meminimilisir dampak negatif yang ditimbulkan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran-sasaran yang formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen Sumber Daya Manusia dalam tingkat yang sesuai kebutuhan perusahaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual dalam manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang bersifat pribadi dari tiap-tiap anggota perusahaan yang bermaksud untuk mencapai melalui kegiatannya didalam organisasi perusahaan.

2.1.7 Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Menurut T. Hani Handoko (2003:252) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut S.P. Hasibuan (2005:43) menyatakan bahwa motivasi kerja 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.

Menurut Robbins (2006:213) motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah (2013:5) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dilingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecendrungan pengguna motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam

pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi tersebut, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, atau dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian pokok, yaitu :

1. Motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Ekstrinsik.
2. Motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang dikenal dengan Motivasi Instrinsik.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja.

Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya,

baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor, teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow, Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg, Mc. Clelland's achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland, Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory oleh Alderfer, teori Motivasi Human Relation, teori Motivasi Claude S Geogre. Namun, dari beberapa teori diatas peneliti mencantumkan teori Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini.

2.1.8 Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:85) fungsi motivasi ada tiga, yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam (Sutrisno, 2009) adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang.

2.1.10 Indikator Motivasi Kerja

Teori dua faktor Herzberg diperkenalkan oleh Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada Sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas. Herzberg dan Bangun (2012:318-320) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation*

factor) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga Motivator Faktor yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain :

1. Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai

e. Memberikan kenaikan gaji promosi

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4. Peluang untuk maju (*Advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga Hygiene Faktor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

1. Kompensasi (*Payment & Status*)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasikan itu.

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Job Security*)

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Agar pembinaan dapat berjalan dengan baik, antara lain dilakukan cara-cara berikut ini :

- a. Tanamkan dalam diri karyawan keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan.
- b. Tunjukkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman.

- c. Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik.
- d. Buatlah contoh yang baik.
- e. Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

3. Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam beberapa hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai, misalnya khusus bagi unitnya penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya.

4. Kebijakan (*Company policy & administration*)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini upaya mereka berbuat seadil-adilnya.

5. Super Teknis (*Supervision Technical*)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

6. Hubungan Interpersonal Antar Teman, Sejawat, dengan Atasan dan dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*). *Interpersonal relation*

menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan yang harus dimiliki setiap atasan yakni :

a. Technical Skill (Kecakapan Teknis)

Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. Human Skill (Kecakapan Konseptual)

Kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. Conceptual Skill (Kecakapan Konseptual)

Kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan

dengan lingkungan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Bayu Fadillah, (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik baiknya.

3. Peluang Untuk Maju.

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja.

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

2.1.11 Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja pada seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Menurut Wirawan (2009:148) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam tertentu.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja individu menggambarkan sampai sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya, sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.12 Fungsi Kinerja

Kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai kinerja yang ditetapkan.

2.1.13 Dimensi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:54) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada dihubungannya dengan pekerjaannya. Menurut Miner (1998:19) dimensi kinerja yaitu ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual ditempat pekerjaan yang terdiri dari :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu Kerja
4. Efektifitas Biaya

5. Kebutuhan Untuk Supervisi
6. Dampak Interpersonal

2.1.14 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Wirawan (2009:7-8) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mamksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.15 Hubungan Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Iman Khoeruman et al., (2018) menyebutkan apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kinerja yang baik pula dalam upaya mencapai target perusahaan.

Zahari MS et al., (2019) Kinerja pegawai merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya, kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai mampu memenuhi persyaratan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik.

2.1.16 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya

di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

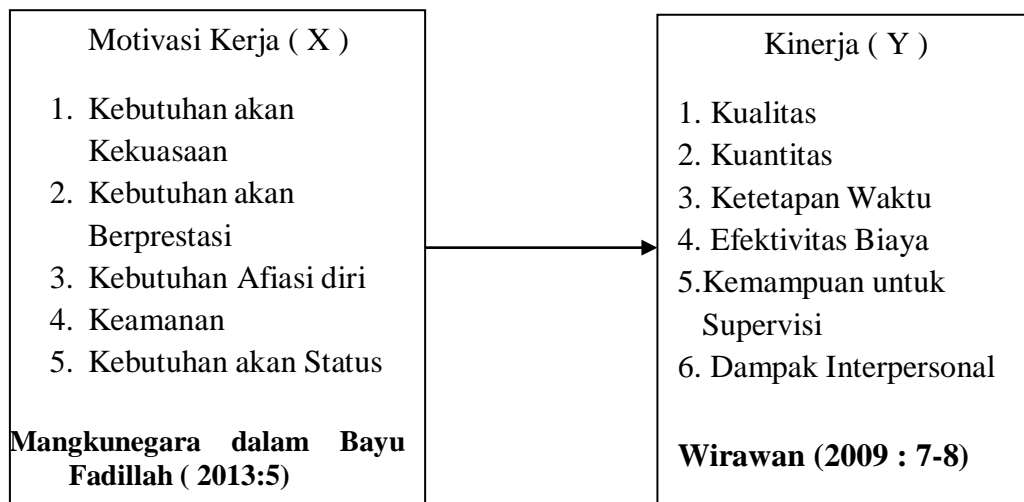
No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Azizah (2015) jurnal	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan ditentukan secara positif oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja terkoordinasi dengan baik maka cenderung kinerja karyaan akan tinggi.
2	Gilang Meidzar dan Anthon Rustono (2016) jurnal	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk)	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrstructure, Tbk
3	Reni Devita (2017) jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja dan Implementasinya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Batanghari	Pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai Universitas Batanghari Jambi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai Universitas Batanghari Jambi.

Dari hasil penelitian diatas terlihat adanya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

2.1.17 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Secara umum kerangka pemikiran yang diajukan meliputi variabel motivasi kerja dan kinerja. Hubungan variabel-variabel secara grafis adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan grafik diatas, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y).

2.1.18 Hipotesis Penelitian

Nanang Martono (2010:57) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

1. Diduga Motivasi dan Kinerja pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.
2. Diduga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh signifikan pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (correlational research). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada,

berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari dua variabel atau lebih yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.

Menurut jenis data yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini terdiri dari data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari. Analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode statistik yang relevan untuk menguji hipotesis.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada maka penulis mencoba melakukan penelitian ini terlebih dahulu menjelaskan variabel apa saja yang akan diteliti untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Data diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari. Sedangkan analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan statistik yang relevan untuk menguji hipotesis.

2.2.1 Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu jenis data primer dan jenis data sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang telah dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber dan data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Untuk itu pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara yaitu membagikan kusioner kepada seluruh anggota sebagai sumber data, yang kemudian data tersebut akan diolah.

2.2.2 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, adapun teknik yang digunakan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penullis mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan menelaah literatur-literatur yang relavan dengan topik yang dibahas. Penelitian kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dalam menunjang data primer yang telah didapat dari

penelitian lapangan.

2. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan langsung pada Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dari masalah yang diteliti serta untuk menghimpun data yang diperlukan dalam rangka membahas penerapannya untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara :

Penyebaran kuesioner yaitu pengumpulan data berupa pertanyaan pertanyaan yang dijawab oleh pihak-pihak tertentu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Skala Likert (*Likert Scale*) yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok organisasi tentang kejadian atau gejala sosial, skala ini didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek sangat tinggi atau sangat kurang dengan pernyataan pada skala 5 tingkat, yaitu :

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Cukup Rendah
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat menjadi titik tolak untuk

membuat instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

2.2.3 Teknik Sampling

Populasi merupakan subjek kesatuan individu pada waktu dan wilayah tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Sugiyono (2014:115). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini seluruh Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi pada tahun 2020 yang berjumlah 30 orang untuk dijadikan responden.

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh anggota seluruh Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi pada tahun 2020 yang berjumlah 30 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling* atau sampel jenuh dan sering disebut sebagai sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

2.2.4 Metode Analisis

2.2.4.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjawab tujuan pertama dan hipotesis pertama digunakan analisis deskriptif dengan alat analisis rentang skala. Analisis deskriptif

mempunyai fungsi untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Kecenderungan dan variasi variabel motivasi kerja pada seluruh Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi, serta variabel kinerja dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti terdapat pada kategori rentang skala, sangat rendah, rendah, cukup rendah, tinggi dan sangat tinggi.

Untuk mengetahui kriteria tersebut, maka terlebih dahulu dibuat klasifikasi yang mengacu kepada ketentuan rentang skor dan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Penentuan rentang skala

$$RS = \frac{n (m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif Jawaban

Sehingga perhitungan rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{30 (5 - 1)}{5}$$

$$= 24$$

2. Penentuan skor terendah dan skor tertinggi

Skor terendah = n x bobot terendah

$$= 30 \times 1$$

$$= 30$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= n \times \text{bobot tertinggi} \\ &= 30 \times 5 \\ &= 150 \end{aligned}$$

Tabel 2.2
Rentang skala dan penafsiran

Rentang Skala	Penafsiran
30–53	Sangat rendah
54–77	Rendah
78–101	Sedang
102-125	Tinggi
126-150	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (Data Diolah 2021)

2.2.4.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah. Analisis regresi, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk menjawab tujuan penelitian kedua digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bX + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b : Angka arah (koefisien regresi), bila b positif (+) maka arah regresi naik, dan bila b negatif (-) maka arah regresi turun

X : Motivasi kerja

e : Error

2.2.4.3 Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain.

Nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$ memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$. Sedangkan sisanya sebesar $(100-n)$ diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel lain.

2.2.4.4 Pengujian Hipotesis Uji t

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Motivasi kerja diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H₁ : Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2. Menghitung t tabel (Supardi, 2013:233) menentukan harga t tabel yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikansi (α tertentu) dan ($dk = n-k-1$). Dalam hal ini n adalah banyak pasang data (sampel unit analisis) dan k adalah banyak variabel bebas.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

2.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya.

Pentingnya dilakukan pendefinisian operasional variabel adalah untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Variabel terbentuk dari indikator-indikator yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Sedangkan yang dimaksud dengan operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang dapat digunakan peneliti dalam mengoperasionalkan variabel, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran variabel yang lebih baik.

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Bayu Fadillah (2013:5)	1. Kebutuhan akan kekuasaan	1.Mengontrol orang dan aktivitas 2.Mempengaruhi orang mengubah tingkah laku 3.Berada pada posisi berkuasa daripada orang lain	Ordinal
		2. Kebutuhan akan prestasi	4.Insentif merupakan bentuk kebutuhan terhadap prestasi 5.Kebutuhan berprestasi terwujud dari penghargaan dari pimpinan 6.Menyelesaikan tugas yang menantang	
		3.Kebutuhan akan afiasi diri	7.Diterima sebagai bagian kelompok atau tim 8.Mempertahankan hubungan yang harmonis 9.Disukai banyak orang	
		4.Kebutuhan keamanan	10.Kebutuhan keamanan dalam pekerjaan 11.Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat 12.Dilindungi dari kehilangan penghasilan	
		5. Kebutuhan akan status	13. Setiap pegawai saling menghargai satu sama lain 14.Mempunyai hak istimewa eksekutif 15.Mempunyai gelar dari universitas yang ternama	

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu	1. Kualitas	1. Pekerjaan diselesaikan dengan baik 2. Ketelitian dalam bekerja 3. Perhatian terhadap keakuratan dalam menjejakan pekerjaan	Ordinal
		2. Kuantitas	4. Kemampuan menyelesaikan diri terhadap beban kerja 5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	
	pekerjaan atau suatu profesi dalam tertentu Wirawan (2009:148)	3. Ketepatan Waktu	7. Bekerja dengan waktu yang ditetapkan 8. Datang dan pulang kerja tepat waktu	
		4. Efektifitas Biaya.	9. Anggaran kerja disediakan instansi 10. Menekan biaya	
		5. Kebutuhan untuk Supervisi	11. Mengembangkan inisiatif 12. Bekerja dengan hati-hati 13. Meningkatkan prestasi	
		6. Dampak Interpersonal	14. Bertanggung jawab 15. Membina dengan baik	

BAB III
GAMBAR UMUM PERUSAHAN

**3.1 Sejarah Terbentuknya Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan
Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi**

1. Tahun 1978 dikeluarkannya Keputusan Menteri pertanian Nomor 530/Kpts/org/8/1978 tentang struktur organisasi balai proteksi tanaman pangan di seluruh Indonesia;
2. Berdasarkan SK Ditjen Tanaman Pangan dan Hortikultura Nomor SK.I.HK.84 tahun 1984 tentang pembentukan satuan tugas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura II wilayah Provinsi Riau dan Jambi.
3. Perubahan dari Satuan Tugas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura II Jambi menjadi Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura XVI Provinsi Jambi;
4. Penyerahan Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura XVI Provinsi Jambi dari Unit Pelaksanaan Teknis Pusat menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas daerah tanggal 22 Maret 2001;
5. Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi berdasarkan Perda No. 15 Tahun 2002 tanggal 30 September 2002 dengan struktur organisasi Kepala Balai, Subbag TU dan 3 (tiga) Kepala Seksi serta kelompok Jabatan Fungsional;
6. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi No. 1 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Badan

Daerah Provinsi Jambi struktur organisasi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura terjadi perampangan Struktur Organisasi menjadi Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional.

3.2 Kajian Akademis Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

Kajian Akademis Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, dimana sesuai pasal 11 ayat 1 berisi pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Provinsi pada Dinas dapat dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. Kriteria pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas, dalam hal ini Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi, sebagai berikut:

3.2.1 Kriteria Pembentukan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Provinsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 Pasal 11 ayat 2 :

1. Melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu dari urusan pemerintahan yang bersifat pelaksanaan dan menjadi tanggung jawab Dinas/Badan Instansi Induknya;

2. Penyediaan barang dan/atau jasa yang diperlukan oleh masyarakat dan/atau oleh perangkat daerah lain yang berlangsung secara terus-menerus;
3. Memberikan kontribusi dan manfaat langsung dan nyata kepada masyarakat dan/atau dalam penyelenggaraan pemerintahan;
4. Tersedianya sumber daya yang meliputi pegawai, pembiayaan, sarana dan prasarana;
5. Tersedianya jabatan fungsional teknis sesuai dengan tugas dan fungsi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas yang bersangkutan;
6. Memiliki standar operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu; dan
7. Memperhatikan keserasian hubungan antara pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten.

3.2.2 Tugas Pokok Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura

Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kegiatan teknis operasional di bidang perlindungan tanaman pangan dan hortikultura, meliputi perlindungan tanaman pangan dan hortikultura serta mengendalikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perlindungan tanaman pangan dan hortikultura.

3.2.3 Fungsi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jambi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan penyusunan bahan petunjuk teknis perlindungan tanaman pangan dan hortikultura;
- b. Penyelenggaraan perlindungan tanaman pangan dan hortikultura meliputi perlindungan tanaman pangan dan perlindungan tanaman hortikultura;
- c. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan balai;
- d. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3.2.4 Rincian Tugas Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jambi

Rincian tugas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura yaitu:

1. Menyelenggarakan penyusunan program kerja Balai;
2. Menyelenggarakan koordinasi, memimpin, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi balai;
3. Menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakn teknis perlindungan tanaman pangan dan hortikultura;

4. Menyelenggarakan sebagian tugas teknis operasional Dinas, sesuai urusan pemerintahan provinsi di bidang perlindungan tanaman pangan dan hortikultura meliputi aspek perlindungan tanaman pangan dan hortikultura;
5. Menyelenggarakan koordinasi, bimbingan teknis dan fasilitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang perlindungan tanaman pangan dan hortikultura;
6. Penyelenggaraan pengendalian, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di bidang perlindungan tanaman pangan dan hortikultura;
7. Menyelenggarakan pengamatan lapangan terhadap gangguan organisme pengganggu tanaman, dampak perubahan iklim (DPI) dan kehilangan hasil pada tanaman pangan dan hortikultura;
8. Menyelenggarakan pengembangan dan pemasyarakatan teknologi perlindungan tanaman pangan dan hortikultura berbasis ramah lingkungan;
9. Menyelenggarakan penyediaan data organisme pengganggu tanaman (OPT) dan menyebarluaskan informasi pengembangan OPT;
10. Menyelenggarakan pemantauan, penggunaan dan penyalahgunaan pestisida pada tanaman pangan dan hortikultura;

11. Menyelenggarakan pelayanan uji mutu pestisida, pupuk, kimia tanah dan kandungan bahan kimia berbahaya pada produk tanaman pangan dan hortikultura;
12. Menyelenggarakan pengembangan teknologi pengendalian tanaman pangan dan hortikultura;
13. Menyelenggarakan kerjasama kemitraan dengan instansi terkait;
14. Menyelenggarakan pengamatan, penetapan diagnosa dan menyebarkan informasi pengganggu tumbuhan;
15. Menyelenggarakan peramalan OPT pangan dan hortikultura;
16. Menyelenggarakan rekomendasi pengendalian OPT dan hortikultura;
17. Menyelenggarakan ketatausahaan Balai;
18. Menyelenggarakan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan Lingkup Balai;
19. Menyelenggarakan penyampaian bahan saran pertimbangan mengenai perlindungan tanaman pangan dan hortikultura sebagai bahan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah;
20. Memimpin seluruh kegiatan Balai;
21. Menyelenggarakan evaluasi dan Pelaporan Balai;

22. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

23. Menyelenggarakan evaluasi dan Pelaporan Perlindungan tanaman pangan dan hortikultura;

3.3 Visi dan Misi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

3.3.1 Visi

Visi dari Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (BPTPH) adalah terwujudnya sistem pengamanan areal tanaman pangan dan hortikultura dari serangan Organisme Pengganggu Tanaman (OTP) dan terkena Dampak Perubahan Ikim (DPI) seperti banjir dan kekeringan melalui sistem PHT dan adaptasi perubahan iklim dalam sistem pertanian ramah lingkungan, berkelanjutan yang berwawasan agribisnis demi meningkatkan kesejahteraan kemandirian petani.

3.3.2. Misi

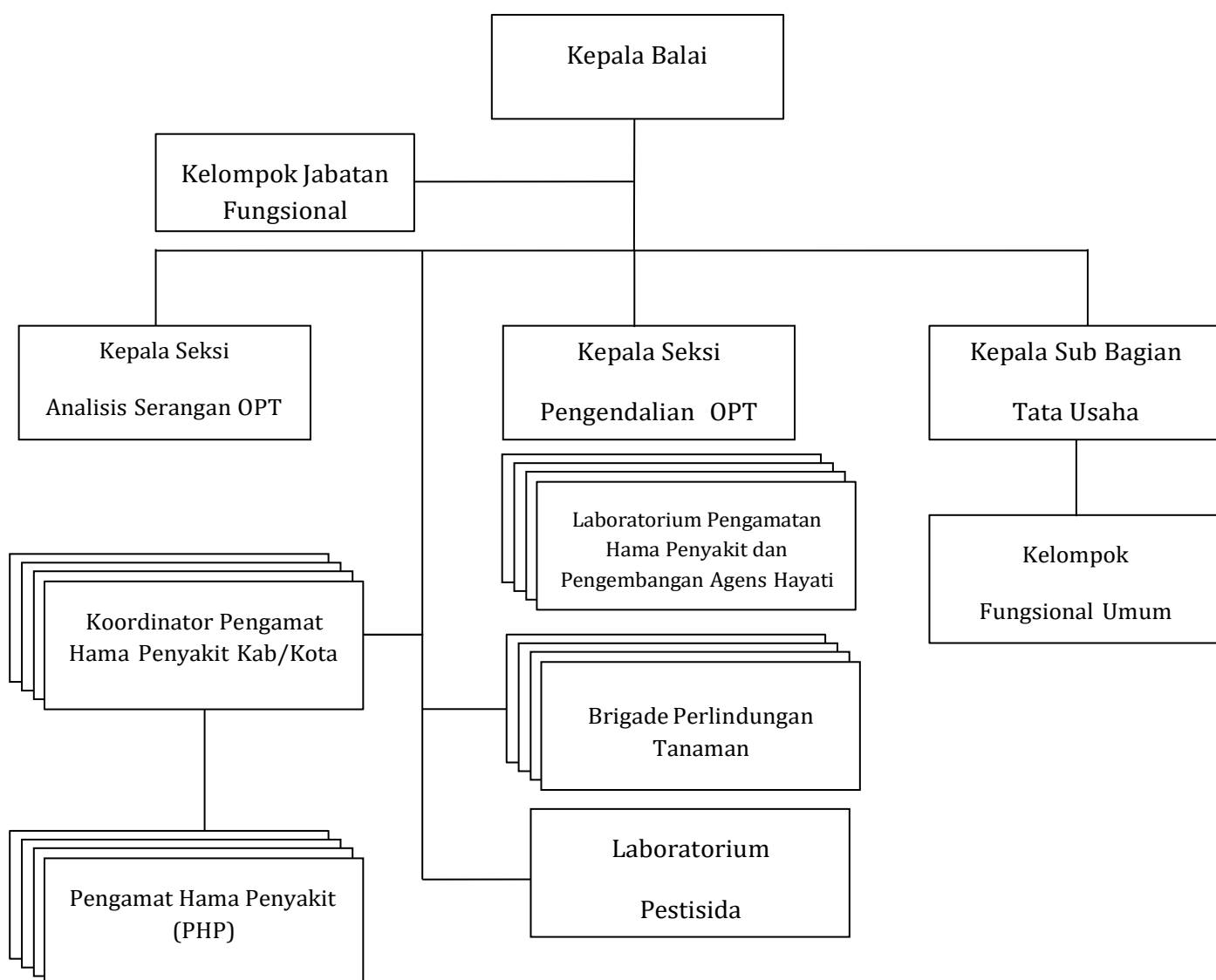
Misi Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPTD-BPTPH) adalah :

- a) Meningkatkan pengamatan, peramalan dan sistem peringatan dini Organisme Pengganggu Tanaman (OTP) dan terkena Dampak Perubahan Ikim (DPI)
- b) Meningkatkan gerakan pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman (OTP) dan Penanganan Dampak Perubahan Ikim (DPI)

- c) Meningkatkan Teknologi Pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman (OTP) spesifik lokasi
- d) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlindungan
- e) Meningkatkan peran dan fungsi kelembagaan perlindungan tanaman

3.4 Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura

Gambar 3.1



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	13	43,33
Laki-Laki	17	56,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 56,67% sedangkan perempuan sebanyak 43,11%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
20-24 tahun	3	10
25-29 tahun	7	23,33
30-34 tahun	9	30
➤ 35 tahun	11	36,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia > 35 tahun sebanyak 36,67%, umur 30-34 tahun sebanyak 30%, umur 25-29 tahun sebanyak 23,33% dan usia 20-24 tahun sebanyak 10%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	7	23,33
S1	21	70
S2	2	6,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan terbanyak yaitu S1 dengan persentase sebesar 70%, D3 sebesar 23,33% dan S2 sebesar 6,67%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 1	-	-
2-3	5	16,66
4-5	8	26,67
>6	17	56,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu > 6 tahun dengan persentase sebesar 56,67%, 4-5 tahun sebanyak 26,67% dan 2-3 tahun sebesar 16,66%.

4.1.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawabn responden sebagai berikut :

a. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Hasil jawaban responden terhadap indikator kebutuhan akan kekuasaan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan akan Kekuasaan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Atasan Mengontrol pegawai dalam beraktivitas pekerjaan	1	5	9	13	2	100	Sedang
2	Atasan dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat mengubah tingkah laku	-	1	14	14	1	105	Tinggi
3	Atasan berada pada posisi berkuasa daripada orang lain	-	5	12	11	1	96	Sedang
Total							301	
Rata-Rata							100	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 100 artinya atasan selalu mengontrol aktivitas pegawai dalam bekerja sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 105 artinya atasan dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat mengubah tingkah laku dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 96 artinya atasan berada pada posisi yang berkuasa dari pada orang lain dinilai sedang oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban sebesar 100 artinya dimendi Kebutuhan akan kekuasaan di nilai sedang oleh pegawai Unit Pelaksaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

b. Kebutuhan akan berprestasi

Hasil jawaban responden terhadap indikator kebutuhan akan berprestasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan akan berprestasi

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4	Setiap pegawai yang berprestasi diberikan insentif	-	4	13	12	1	100	Sedang
5	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan	-	4	10	14	2	104	Tinggi
6	Setiap pegawai yang menyelesaikan tugas yang menantang dianggap berprestasi	1	4	13	9	3	99	Sedang
Total							303	
Rata-Rata							101	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 100 artinya setiap karyawan yang berprestasi diberikan insentif dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 104 artinya karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 99 artinya setiap karyawan yang menyelesaikan tugas yang menantang dinilai sedang oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 101 artinya dimensi kebutuhan akan berprestasi dinilai sedang oleh pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

c. Kebutuhan akan afiasi diri

Hasil jawaban responden terhadap indikator kebutuhan afiasi diri dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan afiasi diri

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Setiap pegawai diterima sebagai bagian dari kelompok atau tim	-	3	11	16	-	103	Tinggi
8	Pegawai selalu mempertahankan hubungan yang harmonis	-	4	17	7	2	97	Sedang
9	Atasan di sukai banyak orang	-	4	14	11	1	99	Sedang
Total							299	
Rata-Rata							99,66	Sedang

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 103 artinya setiap pegawai diterima sebagai bagian dari kelompok atau tim dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 97 artinya pegawai selalu mempertahankan hubungan yang harmonis dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban 99 artinya atasan disukai oleh banyak orang dinilai sedang oleh pegawai

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 99,66 artinya dimensi kebutuhan akan afiasi diri dinilai sedang oleh pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

d. Kebutuhan Keamanan

Hasil jawaban responden terhadap kebutuhan keamanan dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Skor terhadap Kebutuhan Keamanan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
10	Setiap pegawai merasa aman dalam berkerja	-	6	19	5	-	89	Sedang
11	Setiap pegawai diberikan asuransi perlindungan kesehatan	-	1	17	10	2	103	Sedang
12	Setiap pegawai dilindungi dari kehilangan penghasilan	-	3	17	8	2	99	Sedang
Total							291	
Rata-Rata							97	Sedang

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 89 artinya setiap pegawai merasa aman dalam bekerja dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban 103 artinya setiap pegawai diberikan asuransi kesehatan dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 99 artinya setiap pegawai dilindungi dari kehilangan penghasilan dinilai sedang oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 97 artinya kebutuhan keamanan dinilai sedang oleh pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

e. Kebutuhan akan status

Hasil jawaban responden terhadap indikator kebutuhan akan status dapat dilihat sbagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Kebutuhan akan Status

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
13	Setiap pegawai saling menghargai satu sama lain	-	3	15	11	1	100	Sedang
14	Atasan mempunyai hak eksekutif	1	1	18	9	1	102	Tinggi
15	Setiap pegawai yang bergelar sarjana dari universitas ternama	-	1	11	15	3	110	Tinggi
Total							312	
Rata-Rata							104	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 100 artinya setiap pegawai saling menghargai satu sama lain dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 102 artinya pemimpin mempunyai hak istimewa eksekutif dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 110 artinya setiap pegawai yang bergelar sarjana dari universitas ternama dinilai tinggi oleh pegawai.

Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 104 artinya indikator kebutuhan akan status dinilai tinggi oleh pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap motivasi kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 15 Sub Indikator Motivasi

No	Sub Indikator	Skor	Ket
1	Mengontrol orang dan aktivitas	100	Sedang
2	Mempengaruhi orang mengubah tingkah laku	105	Tinggi
3	Berada pada posisi berkuasa daripada orang lain	96	Sedang
4	Insentif merupakan bentuk kebutuhan terhadap prestasi	100	Sedang
5	Kebutuhan berprestasi terwujud dari penghargaan dari pimpinan	104	Tinggi
6	Menyelesaikan tugas yang menantang	99	Sedang
7	Diterima sebagai bagian kelompok atau tim	103	Tinggi
8	Mempertahankan hubungan yang harmonis	97	Sedang
9	Disukai banyak orang	99	Sedang
10	Kebutuhan keamanan dalam bekerja	89	Sedang
11	Mempunyai perlindungan kesehatan	103	Tinggi
12	Dilindungi dari kehilangan penghasilan	99	Sedang
13	Saling menghargai antara pegawai	100	Sedang
14	Mempunyai hak istimewa eksekutif	102	Tinggi
15	Mempunyai gelar dari universitas ternama	110	Tinggi
Total		1.506	
Rata-Rata		100,4	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 100,4 artinya motivasi dinilai sedang oleh pegawai. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan mempunyai gelar dari universitas ternama yaitu sebesar 110. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan kebutuhan keamanan dalam bekerja yaitu sebesar 89.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator motivasi pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Rekap Jawaban Indikator Motivasi

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Ket
1	Kebutuhan Akan Kekuasaan	100	Sedang
2	Kebutuhan Akan Berprestasi	101	Sedang
3	Kebutuhan Akan Afiasi Diri	99,66	Sedang
4	Kebutuhan Keamanan	97	Sedang
5	Kebutuhan Akan Status	104	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan dimensi Kebutuhan Akan Status sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 104. Sedangkan dimensi Kebutuhan Kemanan dinilai sebagai yang terendah dengan skor 99,66

4.1.3 Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Kualitas

Tabel 4.12
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	3	6	18	2	107	Tinggi
2	Setiap pegawai pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	-	1	12	16	1	107	Tinggi
3	Perhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	6	11	11	1	95	Sedang
Total							309	
Rata-Rata							103	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 107 artinya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 107 artinya ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 95 artinya perhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan jawaban diatas, diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 103 artinya tinggi kualitas pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi

b. Kuantitas

Tabel 4.13

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	4	14	11	1	99	Sedang
5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini	-	4	10	13	3	105	Tinggi
6	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target	1	6	12	8	3	96	Sedang
Total							300	
Rata-Rata							100	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor sebesar 99 artinya kemampuan menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor sebesar 105 artinya kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor sebesar 96 artinya kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target dinilai sedang oleh pegawai.

Secara keseluruhan dapat diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 100 artinya sedang indikator kuantitas pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

c. Ketepatan Waktu

Tabel 4.14

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	-	4	12	11	3	103	Tinggi
8	Kemampuan untuk datang dan pulang kerja tepat waktu	-	5	15	7	1	98	Sedang
Total							201	
Rata-Rata							100,5	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 103 artinya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 98 artinya kemampuan untuk datang dan pulang kerja tepat waktu dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 100,5 artinya sedang indikator ketepatan waktu pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

d. Efektivitas Biaya

Tabel 4.15

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
9	Anggaran yang disediakan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan cukup	-	3	13	11	3	104	Tinggi
10	Dapat menekan biaya dalam bekerja	-	5	17	5	3	96	Sedang
Total							200	
Rata-Rata							100	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diatas skor jawaban sebesar 104 artinya anggaran yang disediakan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 96 artinya kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerja dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 100 artinya sedang indikator efektivitas biaya pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

e. **Kebutuhan Untuk Supervisi**

Tabel 4.16

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Supervisi

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
11	Kemampuan untuk mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah ditempat kerja	-	1	18	9	2	102	Tinggi
12	Kemampuan untuk bekerja dengan hati-hati	-	3	17	7	3	100	Sedang
13	Keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan baik	-	3	15	10	2	101	sedang
Total							303	
Rata-Rata							101	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 102 artinya kemampuan untuk dapat mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah di tempat kerja dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 100 artinya kemampuan untuk bekerja dengan hati-hati dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 101 artinya keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik dinilai sedang oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 101 artinya indikator kebutuhan untuk supervisi dinilai sedang pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

f. Dampak Interpersonal

Tabel 4.17

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Dampak Interpersonal

No	Pertanyaan	Frekuensi					Skor	Ket
		ST	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
14	Bertanggung jawab atas pekerjaan	-	1	17	9	3	104	Tinggi
15	Setiap pegawai membina kerja sama dengan baik	-	1	10	15	4	112	Tinggi
Total							216	
Rata-Rata							108	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 104 artinya bertanggung jawab atas pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 112 artinya keinginan setiap pegawai membina kerja sama dengan baik dinilai tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan tabel diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 108 artinya indikator dampak interpersonal di nilai tinggi pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

Hasil rekapan skor responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian kinerja terhadap pegawai pada Unit Pelaksaaan Teknis Dinas Tanaman Pangan dan Holtikutura Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 4.18**Hasil Rekapitan Skor Responden Terhadap 15 Sub Indikator Kinerja**

No	Sub Indikator	Skor	Ket
1	Keinginan untuk beritikad baik dalam bekerja	107	Tinggi
2	Keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	107	Tinggi
3	Perhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	95	Sedang
4	Kemampuan menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	99	Sedang
5	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	105	Tinggi
6	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target	96	Sedag
7	kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	103	Tinggi
8	Kemampuan untuk datang dan pulang tepat waktu	98	Sedang
9	Anggaran yang disediakan instansi untuk menyelesaikan pekerjaan	104	Tinggi
10	Kemampuan untuk dapat menekan biaya dalam bekerja	96	Sedang
11	Kemampuan untuk dapat mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah di tempat kerja	102	Tinggi
12	Kemampuan untuk bekerja dengan hati-hati	100	Sedang
13	Keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan baik	101	Sedang
14	Bertanggung jawab atas pekerjaan	104	Tinggi
15	Setiap pegawai dapat membina kerjasama dengan baik	112	Tinggi
Total		1.529	
Rata-Rata		101,93	Sedang

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 101,93 artinya sangat tinggi kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

Jawaban pegawai yang tertinggi berkaitan dengan setiap pegawai membina kerja sama dengan baik yaitu sebesar 112. Sementara itu, jawaban

pegawai yang terendah berkaitan dengan perhatian terhadap keakuratan dalam mengerjakan yaitu sebesar 95.

Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan indikator kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 4.19

Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Ket
1	Kualitas	103	Tinggi
2	Kuantitas	100	Sedang
3	Ketepatan Waktu	100,5	Sedang
4	Efektifitas Biaya	100	Sedang
5	Kemampuan Untuk Supervisi	101	Sedang
6	Dampak Interpersonal	108	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai menempatkan indikator dampak interpersonal sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 108. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator kuantitas dan efektifitas biaya dengan skor rata-rata sebesar 100.

4.1.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,866	2,490		1,552	,132
	MOTIVASI	,911	,056	,950	16,157	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas maka di dapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 3,866 + 0,911X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constan sebesar 3,866. Hal ini membuktikan jika variabel motivasi (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) adalah sebesar 3,866.

Selanjutnya dengan persamaan regresi linier sederhana di atas, terhadap nilai koefisien regresi variabel sebesar x positif yaitu sebesar 0,911. Jika nilai koefisien X positif apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Dalam penelitian ini maka dapat di analisis yaitu besarnya pengaruh motivasi sebesar 0,911 artinya motivasi pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai pada Unit

Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi meningkat sebesar 0,911%.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,903	,900	1,932848

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Analisis determinasi di gunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa R sebesar 0,950 yang artinya bahwa angka ini menyatakan bahwa besarnya kontribusi variabel independen motivasi (X) mampu mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar $(0,950 \times 100 = 95\%)$ dan sedangkan sisanya sebesar 5% di pengaruhi oleh varibel lain di luar penelitian ini.

c. Uji Hipotesis t

Tabel 4.22
Uji Hipotesis t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,866	2,490		1,552	,132
MOTIVASI	,911	,056	,950	16,157	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dengan nilai $t_{tabel} \alpha = 0,05$ dan $df (N-K-1)$ atau $30-1-1= 28$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.0484. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $16.157 > 2.0484$. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif

Dari pengujian di atas dapat di paparkan secara rinci pengujian hipotesis motivasi yang akan di bahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada motivasi ini diajukan 2 hipotesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut:

a. Uji hipotesis 1:

Karakteristik motivasi dan kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi diduga tinggi dan hasil motivasi yang dilakukan. Adapun karakteristik motivasi dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja dengan nilai 100,4 jika dilihat pada rentang skala yaitu 78-101 artinya motivasi pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi berkategori Sedang.

2. Kinerja

Kinerja dengan nilai 101,93 berada pada rentang skala 102-125 artinya kinerja pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi berkategori tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam motivasi ini berada pada kinerja baik.

b. Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam motivasi ini yaitu motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0.950 artinya tinggi dalam penelitian ini.

4.2.2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Penelitian (Azizah, 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan ditentukan secara positif oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja terkoordinasi dengan baik maka cenderung kinerja karyawan akan tinggi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Penelitian Gilang Meidzar dan Anthon Rustono (2016) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrstructure, Tbk.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R= 0.950$ (95%) yang artinya motivasi mampu menjelaskan kinerja (Y) pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi yaitu sebesar 95% dan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura kategori Sedang. Selanjutnya, Kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi kategori tinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa hasil perhitungan Uji hipotesis t terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Jambi.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pegawai senantiasa selalu menjaga dan mempertahankan atau meningkatkan disiplin dan kinerja dengan baik.
2. Hendaknya pimpinan memberikan motivasi agar kinerja lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Azizah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari . *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 15 (1) , 8-14.
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devita, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Implementasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Batanghari. *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 5 (2) , 115-126.
- Efendi, U. (2010). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Fadillah Bayu, H. D. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njona Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* , 1-9.
- Griffin. (2004). *Manajemen*. alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu.(2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

- Khoeruman, M. I., Syekh, S., & Susilawati, S. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 3(1), 108-127.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya .
- Pratama, Rheza.(2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wijayanto, Dian (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wursanto. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Zahari, M., Adriani, E., & Hamdani, M. H. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 355-361.