

Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan

¹Kiki Anggraini, ²Azhadi Halomoan, ³Randuk Efendi Siregar, ⁴Yuslia Daulay

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 25 Feb 2021

Accepted: 06 Mar 2021

*Corresponding Author:
Kiki Anggraini, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Email:

kikianggraini@gmail.com

Abstrak: Penting untuk mendorong seseorang untuk mau berprilaku dan melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh dalam diri atau dari lingkungan luar agar dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan motivasi sangat perlu diberikan kepada pekerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan angket kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. hasil penelitian menunjukkan Variabel pemberian motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : Pengaruh, Pemberian Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja sama. Sehingga program melalui motivasi terhadap pekerja dianggap sangat penting demi terciptanya kinerja yang maksimal. Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara semakin dirasakan. Dengan adanya motivasi yang baik, maka perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya di dalam organisasi (Rivai, 2009). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Pemberian motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekaputri, 2019 ; Sanjaya, 2018). Sementara itu fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara bahwa masih rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja serta peranan atasan dalam memotivasi pegawainya. Sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana bahwa pendekatan kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 53 orang. Dalam analisa data ini, peneliti akan menganalisis data penelitian secara deskriptif, baik itu data primer maupun data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor Angket Variabel Pemberian Motivasi (X₂)

Dari angket yang diberikan kepada 53 orang responden, setiap responden menjawab 10 pertanyaan. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk variabel pemberian motivasi, dengan rincian skor pada Tabel 1 dibawah.

Tabel 1. Skor Angket Variabel Pemberian Motivasi

No.	X ₂											
	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		B		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	14	27,5	33	64,7	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
2	16	31,4	32	62,7	3	5,9	0	0,0	0	0,0	51	100,0
3	14	27,5	32	62,7	5	9,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
4	15	29,4	32	62,7	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
5	10	19,6	34	66,7	7	13,7	0	0,0	0	0,0	51	100,0
6	18	35,3	29	56,9	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
7	20	39,2	27	52,9	4	7,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
8	19	37,3	27	52,9	5	9,8	0	0,0	0	0,0	51	100,0
9	8	15,7	30	58,8	13	25,5	0	0,0	0	0,0	51	100,0
10	20	39,2	29	56,9	2	3,9	0	0,0	0	0,0	51	100,0

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 2. dibawah ini sebagian besar dalam setiap variabel memiliki nilai *corected item correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel dan dinyatakan valid. Untuk pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Nomor Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,435	0,276	Valid
2	0,675	0,276	Valid
3	0,716	0,276	Valid
4	0,752	0,276	Valid
5	0,568	0,276	Valid
6	0,646	0,276	Valid
7	0,649	0,276	Valid
8	0,691	0,276	Valid
9	0,568	0,276	Valid
10	0,419	0,276	Valid

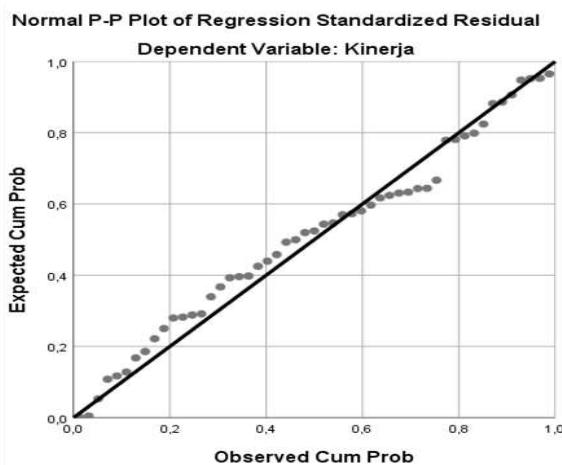
Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3. dibawah terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,889	10	Reliabel
X ₂	0,815	10	Reliabel
X ₃	0,659	9	Reliabel
Y ₁	0,853	10	Reliabel

Uji Normalitas



Gambar 1. Normalitas Data

Pada output SPSS seperti gambar dibawah diketahui bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada ouput SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukan tidak terjadi multikolinearitas.

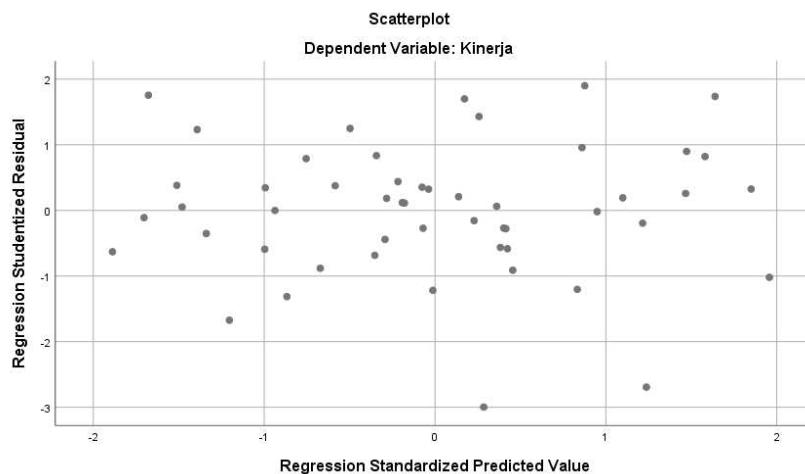
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7,271	7,737		,940	,352		
	Gaya_Kepemimpinan	-,027	,152	-,029	-,179	,859	,562 1,778	

Pemberian_Motivasi	,460	,178	,428	2,584	,013	,538	1,857
Kompensasi	,386	,176	,277	2,194	,033	,930	1,075

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Pola Scatterplot seperti pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Liniear Berganda

$$Y = 7,271 - 0,027 X_1 + 0,460 X_2 + 0,386 X_3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_2 (pemberian motivasi) memiliki nilai positif yaitu 0,460. Hal ini menunjukan bahwa variabel pemberian motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Simultan (Uji F)

Tabel 5. Tabel Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231,587	3	77,196	6,854	,001 ^b

Residual	529,393	47	11,264		
Total	760,980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Pemberian_Motivasi

Pada Tabel 5. diatas terlihat bahwa nilai F-hitung adalah 6,854 dan nilai signifikansi 0,001. Dengan derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 51 - 4 = 47$, maka nilai **F-tabel** dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah **2,80**.

Oleh karena itu nilai F-hitung > F-tabel (6,854 > 2,80) dan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa pemberian motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
Pemberian_Motivasi	,460	,178	,428	2,584	,013	,538	,538	1,857

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai t-hitung > t-tabel (2,584 > 2,012), maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel pemberian motivasi secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Pengujian Koefisien Determinasi

Pada Tabel 7. dibawah menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 46,0% variabel kinerja pegawai dalam bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel pemberian motivasi sedangkan sisanya sebesar 54,0% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,460	3,35614

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Pemberian_Motivasi

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2020

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel pemberian motivasi secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga dapat dikatakan bahwa para karyawan sangat butuh suatu motivasi dari atasan. Karena itu akan berdampak pada suatu kinerja yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nadia Yulinda Ekaputri. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat).
- Sugiyono. 2013. Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Vithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.