



ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU

ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT THE DEPARTMENT OF FOOD CROPS AND HORTICULTURE OF ROKAN HULU REGENCY

Atypah Salsabila^{1*}, Hendry kurniawan², Seprini³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Pasir Pegaraian, Jakarta, Indonesia

Email: atypahsalsabila372@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 17, 2025

Revised March 10, 2025

Accepted April 10, 2025

Available online April 15, 2025

Kata Kunci:

Motivasi, Kinerja Pegawai,
Motivasi Intrinsik, Motivasi
Ekstrinsik, Disiplin Pegawai,
Produktivitas.

Keywords:

*Motivation, Employee
Performance, Intrinsic
Motivation, Extrinsic
Motivation, Employee
Discipline, Productivity.*

ABSTRAK

Masalah motivasi di antara pegawai seperti keterlambatan yang sering terjadi dan penundaan dalam menyelesaikan tugas di luar tenggat waktu, muncul akibat kurangnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, Untuk menggali faktor-faktor yang menghambat motivasi kerja pegawai, Untuk mengkaji dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumen lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memotivasi pegawai antara lain: gaji, semangat kompetisi, fasilitas, dan pengakuan terhadap kinerja. Sementara itu, faktor-faktor yang menghambat motivasi meliputi ketidakdisiplinan pegawai dan masalah dalam kerja tim. Dampak motivasi terhadap kinerja pegawai meliputi peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, dan pemenuhan tenggat waktu. Temuan ini menyoroati pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

ABSTRACT

Motivation issues among employees, such as frequent tardiness and delays in completing tasks beyond deadlines, arise from a lack of intrinsic and extrinsic motivation. The aim of this study is: To identify factors driving employee work motivation at the Department of Food Crops and Horticulture of Rokan Hulu Regency, To explore factors hindering employee work motivation, To examine the impact of work motivation on employee performance. This research employs a descriptive method with a qualitative approach. Data is collected through interviews, field notes, and other documents. The study finds that factors motivating employees include: salary, competition spirit, facilities, and recognition of performance. Meanwhile, factors hindering motivation involve employee indiscipline and teamwork issues. The impact of motivation on employee performance includes increased productivity, better quality work, and meeting deadlines. The findings highlight the significant influence of work motivation on employee performance at the Department of Food Crops and Horticulture of Rokan Hulu Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu instansi atau organisasi, karena individu yang tergabung di dalamnya berkontribusi melalui tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka. Menurut Hasibuan (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, pegawai,

dan masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman, pengelolaan organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, untuk bertahan dan berkembang, organisasi harus mampu mengelola berbagai sumber daya, termasuk modal, material, dan teknologi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek penting dalam organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur berdasarkan hasil kerja, volume kerja, serta sikap dan dukungan pegawai terhadap tugas yang diembannya. Pegawai dengan kinerja tinggi akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pegawai perlu memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalankan.

Motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, karena motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai. Motivasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Sardiman (2014), motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu tanpa memerlukan rangsangan eksternal, sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor luar, seperti supervisi, gaji, lingkungan kerja, dan status jabatan.

Kurangnya motivasi dalam diri pegawai dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Misalnya, pegawai yang memiliki motivasi intrinsik rendah cenderung kurang disiplin dan sering datang terlambat. Di sisi lain, kurangnya motivasi ekstrinsik seperti apresiasi atau supervisi yang baik juga dapat menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, komunikasi yang tidak efektif dari pimpinan kepada pegawai juga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi.

Penelitian oleh Saerang (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi yang sesuai, misalnya dengan memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, menawarkan promosi jabatan bagi pegawai yang rajin, serta memberikan perhatian terhadap hasil kerja pegawai. Motivasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal dan menghasilkan kinerja berkualitas.

Dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, motivasi kerja pegawai menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja. Sebagai instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kebijakan di bidang pertanian dan pangan, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memiliki peran penting dalam pembangunan sektor pertanian di daerah tersebut. Namun, terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketidakdisiplinan dalam kehadiran di kantor. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi intrinsik dalam diri pegawai serta minimnya faktor-faktor ekstrinsik yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, terdapat perbedaan signifikan dalam kesejahteraan antara pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai honorer. Ketimpangan ini turut memengaruhi motivasi kerja, di mana pegawai dengan status yang kurang menguntungkan cenderung merasa kurang dihargai dan mengalami penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan memberikan dukungan yang optimal, seperti peningkatan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Landasan Teori Motivasi Pegawai

Motivasi pada dasarnya bersumber dari dalam diri individu, sementara faktor eksternal hanya berperan sebagai pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari lingkungan sekitar seseorang, sedangkan motivasi internal merupakan dorongan yang muncul atas inisiatif pribadi. Secara umum, motivasi terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi untuk mencapai kepuasan atau kenikmatan serta motivasi untuk menghindari kesulitan atau penderitaan. Motivasi diri merujuk pada kemampuan individu dalam membangkitkan semangat dan

dorongan untuk bertindak tanpa bergantung pada pihak lain. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk menemukan alasan atau pemicu yang mendorongnya dalam mengambil tindakan. Pada hakikatnya, proses mendapatkan dorongan bertindak merupakan suatu kesadaran terhadap keinginan yang mungkin selama ini tersembunyi. Meskipun setiap individu memiliki dorongan untuk bertindak, berbagai faktor eksternal dapat menyebabkan lemahnya motivasi tersebut, yang sering kali ditandai dengan hilangnya harapan dan perasaan tidak berdaya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan pencapaian tugas sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Upaya organisasi dalam memotivasi pegawai serta merancang strategi untuk mencegah penurunan kinerja menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Adhari (2020), kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang dapat diukur berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas. Sementara itu, Rerung (2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi dalam melaksanakan tugas, di mana kinerja tersebut merupakan bentuk kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Fokus penelitian mencakup identifikasi faktor pendorong dan penghambat motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

METODE

Analisis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada analisis data dalam bentuk kata-kata, baik lisan maupun tulisan, serta perilaku manusia tanpa melakukan kuantifikasi. Desain penelitian bersifat eksploratif dengan menyoroti interaksi antara berbagai elemen di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, melibatkan satu Kepala Dinas, satu Staf Teknis, dan enam Pegawai sebagai informan.

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mencatat fenomena yang terjadi secara sistematis, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dari informan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk menghimpun data tertulis, gambar, dan elektronik terkait jumlah pegawai serta profil kelembagaan dinas.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup pengumpulan, reduksi, penyajian, serta verifikasi data. Data direduksi dengan memilah informasi relevan, kemudian disajikan dalam bentuk terstruktur seperti matriks atau diagram. Kesimpulan ditarik melalui verifikasi terhadap pola yang muncul, sehingga menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Faktor Pendorong Motivasi

Hasil analisis menunjukkan beberapa temuan penting terkait motivasi kerja pegawai pada dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan hasil Sebagaimana dalam wawancara dengan Kepala Dinas FH dan Staf teknis HS Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura.

“Meningkatkan motivasi kerja pegawai itu sangat di perlukan dan pegawai yang memiliki kerja yang bagus itu harus di beri apresiasi dan bonus atas kinerjanya”

(Wawancara dengan Bapak FH selaku kepala dinas dan Bapak HS selaku Staf Teknis, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

Pada wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa memberika penghargaan sangat penting untuk mendorong munculnya motivasi kerja pegawai. Bentuk penghargaan ini diberikan sebagai bentuk

penghormatan terhadap kerja pegawai. Selain itu memberikan penghargaan kepada pegawai bertujuan untuk tetap menjaga semangat kerja pegawai tersebut sekaligus menjadikan contoh bagi pegawai yang lain untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula sehingga akan diberikan penghargaan yang sama.

Pemberian motivasi kerja kepada Pegawai dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebagaimana dalam wawancara dengan Pegawai-Pegawai RSN, ES, YY, YF, FEN, WD, HT, HM di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura sebagai berikut:

“Tentu motivasi sangat di perlukan untuk mendapat ide-ide baru dalam hal penyempurnaan gagasan dalam pencapaian tujuan dinas”

(Wawancara dengan Ibu RSN, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“karena dengan adanya motivasi dapat menimbulkan semangat kerja dan termotivasi untuk menjalankan semua tugas dari atasan dengan baik dan benar.”

(Wawancara dengan Bapak ES, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“sangat penting sekali dengan adanya motivasi karna membuat saya nyaman untuk melakukan tugas-tugas yang di berikan kepala dinas.”

(Wawancara dengan Ibu YY, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“Motivasi itu penting itu yang paling utama. Dengan adanya motivasi jadi saya merasa Sebanyak apapun tugas yang diembankan itu merupakan tanggung jawab kita, dan atasan juga selalu memberikan bonus jika ada pegawai yang sampai kerja lembur”

(Wawancara dengan Ibu YF, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“karena dengan motivasi saya semangat bekerja dalam perusahaan agar menyelesaikan pekerjaan atau tugas saya apalagi fasilitas cukup memadai mendapatkan dukungan dan semangat dari pimpinan”

(Wawancara dengan Ibu FEN, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“sangat membutuhkan motivasi karna motivasi di lingkup dinas itu dibutuhkan untuk mempengaruhi kinerja yang baik apalagi jika ada pejabat dinas yang memberikan ide-ide yang cemerlang itu biasanya dapat penghargaan dari pimpinan seperti dapat hari libur tambahan”

(Wawancara dengan Ibu H, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“ya, dalam melakukan pekerjaan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di kabupaten Rokan Hulu pegawai membutuhkan motivasi kerja dari pimpinan. Motivasi kerja sangat penting karena dapat meningkatkan semangat, produktivitas dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas”

(Wawancara dengan Bapak W, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“pemimpin harus memberikan motivasi agar pegawai semangat terus bekerja misalnya dengan cara memberikan ntah itu penghargaan ataupun tambahan gaji atas prestasi pegawai”

(Wawancara dengan Bapak H, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja muncul ketika pegawai mendapatkan pengakuan atas kerja keras dan pencapaiannya. Pengakuan tersebut mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan prestasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan serta produktivitas kerja.

Selain itu, pemberian penghargaan, seperti bonus atau tambahan waktu istirahat, dapat berfungsi sebagai insentif yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Meskipun pekerjaan dapat menjadi melelahkan dan monoton, adanya motivasi kerja dapat membantu pegawai tetap fokus, bersemangat, serta menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Faktor penghambat Motivasi Kerja

Memberikan motivasi kepada pegawai merupakan hal yang penting agar suatu organisasi bias terus maju dan berkembang. Namun di tengah jalan tentu ada saja tantangannya seperti adanya penurunan terhadap motivasi pegawai. Ketika pegawai tidak termotivasi atau merasa tidak puas dengan

pekerjaan mereka, dampaknya bisa sangat merugikan bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani. Aspek Faktor penghambat motivasi kerja adalah Kondisi Lingkungan Kerja, Ketidaksiplinan dan Kurangnya kepedulian

Sebagaimana wawancara dengan pegawai YY dan FEN di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut:

“yang membuat saya bosan dalam bekerja atau jenuh yaitu masalah beberapa teman yang kurang disiplin karena pekerjaan yang saya pegang berkaitan dengan kerja sama tim”

(Wawancara dengan Ibuk YY, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“saya beberapa kali terlambat mengirim data karena rekan-rekan yang bekerja lambat mengirim data-data lainnya”

(Wawancara dengan Ibuk FEN, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

Pada wawancara diatas diperoleh informasi bahwa Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kerja karyawan, Ketidak disiplin karyawan dapat mengakibatkan lambatnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar sesuai moral dan etika. Dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Meningkatkan Produktivitas.
2. Kinerja yang lebih baik.
3. Kepuasan kerja.
4. Peningkatan kreativitas dan inovasi.
5. Meningkatkan kesadaran akan tujuan organisasi.

Dampak motivasi kerja terhadap kinerja, diperlukan komunikasi yang terbuka, perencanaan yang matang dan kepemimpinan yang kuat. Sebagaimana dalam wawancara dengan HM dan YF di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura sebagai berikut:

“Dengan memberikan apresiasi terhadap saya yang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan dan tetap menjaga kualitas kerja”

(Wawancara dengan Bapak H, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

“Pimpinan menetapkan standar kedisiplinan spesifik untuk pegawainya. Standar ini mencakup aspek-aspek seperti kehadiran, keterlambatan dan kualitas kerja. Sehingga menjadikan saya lebih disiplin dan bertanggung jawab atas apa saya kerjakan”

(Wawancara dengan Ibuk YF, Hari Kamis Tanggal 30 Januari 2025)

Pada wawancara diatas diperoleh informasi bahwa motivasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. selain itu Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterapkan dalam sebuah organisasi seperti kedisiplinan pegawai. Nilai organisasi tersebut merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penyajian Data

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkap data yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan metode dan prosedur yang digunakan dengan sistem yang disesuaikan dengan fokus penelitian dan analisis data yang relevan. Berikut ini adalah penyajian data yang menyoroti faktor yang mendorong munculnya motivasi kerja pegawai, faktor penghambat motivasi kerja pegawai dan dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Faktor Yang Mendorong Munculnya Motivasi Kerja

Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Faktor yang mendorong munculnya motivasi kerja seperti Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Staf teknis, Pegawai. Berikut ini adalah ringkasan hasil wawancara yang menggambarkan dinamika motivasi kerja dari tabel berikut:

Aspek	Deskriptif
Gaji	<i>Gaji menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik</i>
Semangat bersaing	Persaingan yang terjadi antar pegawai dapat menimbulkan motivasi kerja yang lebih baik
Sarana dan prasarana	Fasilitas yang memadai dan peralatan yang terawat dapat membantu sebuah organisasi mencapai tujuan.
penghargaan dan apresiasi atas kinerja karyawannya.	Dengan adanya penghargaan diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan.

Sumber: Wawancara (2025)

2. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa aspek Faktor penghambat motivasi kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura pada tabel yang disajikan dibawah ini:

Aspek	Deskriptif
Kondisi Lingkungan Kerja.	Ketidaksesuaian lingkungan kerja menyebabkan ketidakpuasaan dalam bekerja.
Ketidaksiplinan.	Ketidaksiplinan beberapa pegawai dapat menyebabkan menghambatnya motivasi kerja pegawai yang lain.
Kurangnya kepedulian.	Dengan adanya persaingan antar individu menyebabkan kurangnya kepedulian terhadap satu sama lain.

Sumber: Wawancara (2025)

3. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa aspek dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura pada tabel yang disajikan dibawah ini:

Aspek	Deskriptif
Meningkat Produktivitas	Dengan adanya motivasi kerja maka dapat meningkatnya produktivitas dalam bekerja.
Kinerja yang lebih baik.	Dengan adanya motivasi, seseorang akan bekerja lebih keras untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.
Kepuasan kerja.	<i>Kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan tingkat kinerja pegawai, sehingga dapat berdampak terhadap peningkatan dan berhasilnya kinerja suatu perusahaan.</i>
Peningkata kreativitas dan inovasi.	<i>Dengan adanya motivasi maka muncullah ide serta pandangan kreativitas dan inovasi di tempat kerja.</i>
Meningkatkan kesadaran akan tujuan organisasi.	motivasi tinggi dengan perhatian dan dedikasi kerja yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja

	dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi.
--	--

Sumber: Wawancara (2025)

Penyajian data diatas mengungkapkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong dan faktor penghambat motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai, akan mendorong kinerja suatu organisasi dan dalam mencapai tujuannya.

3. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu berdampak terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah beberapa poin kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Faktor yang mendorong munculnya motivasi kerja: Gaji yang didapatkan oleh pegawai, penghargaan yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga pegawai merasa di hargai setelah melaksanakan pekerjaannya.
2. Faktor penghambat motivasi kerja: lingkungan kerja yang tidak kondusif dan individual maka hal tersebut dapat memicu pegawai menjadi cepat jenuh dan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya.
3. Dampak motivasi terhadap kinerja: motivasi sangat berdampak pada kinerja pegawai, pimpinan yang memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh pegawai yang maksimal.

Pembahasan

Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan produktif. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat berupa penghargaan kepada pegawai, yang tidak hanya meningkatkan rasa dihargai tetapi juga menghubungkan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi. Sistem penghargaan ini bertujuan untuk memberikan insentif dalam mencapai target atau tonggak tertentu dalam kinerja organisasi.

Pendapat ini sejalan dengan Hasibuan (2014), yang menyatakan bahwa faktor-faktor utama dalam motivasi kerja meliputi tanggung jawab, sifat pekerjaan itu sendiri, penghargaan, serta peluang pengembangan dan kemajuan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wahyu Dwi Yulianto (2021) yang menunjukkan bahwa faktor pendorong kinerja pegawai Toserba Asahan Bajang Mlarak Ponorogo sejalan dengan teori Edi Sutrisno (2018). Teori tersebut menyebutkan bahwa faktor internal motivasi meliputi keinginan untuk hidup layak, memiliki sesuatu, memperoleh penghargaan dan pengakuan, serta keinginan untuk memiliki kekuasaan.

Faktor Penghambat Motivasi Kerja

Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan dalam munculnya motivasi kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.

Pendapat ini sejalan dengan teori Herzberg dalam Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang kondusif merupakan harapan pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Jika kondisi kerja tidak mendukung, maka motivasi pegawai dalam bekerja akan menurun. Selain itu, temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Wahyu Dwi Yulianto (2021), yang mengidentifikasi beberapa faktor penghambat kinerja pegawai, seperti kelelahan, rekan kerja yang kurang profesional, kesulitan dalam kenaikan gaji, beban kerja yang berlebihan, kurangnya pemahaman atasan terhadap kondisi perusahaan, serta manajemen tugas yang tidak efektif.

Dampak Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat guna mencapai hasil yang optimal. Selain itu, motivasi juga berkontribusi terhadap munculnya ide, kreativitas, serta inovasi dalam lingkungan kerja.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2012), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap berbagai aspek kinerja, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, penurunan tingkat absensi dan turnover, serta peningkatan kreativitas dan inovasi. Motivasi juga dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tujuan organisasi serta memperkuat kerja sama tim. Selanjutnya, penelitian Adhita Maharani Dewi (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Marthani.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja antara lain gaji, semangat bersaing, ketersediaan sarana dan prasarana, serta penghargaan dan apresiasi atas kinerja pegawai. Faktor-faktor ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas menjadi salah satu faktor utama yang menghambat motivasi kerja pegawai. Ketidaksiplinan ini berdampak pada penurunan efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai, di mana pegawai yang termotivasi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pertama, sistem penghargaan dan insentif perlu ditingkatkan guna mendorong semangat kerja pegawai serta memberikan apresiasi atas pencapaian mereka. Kedua, lingkungan kerja yang lebih kondusif harus dibangun dengan memperkuat komunikasi dan kerja sama tim, sehingga tercipta suasana kerja yang mendukung produktivitas. Ketiga, kesempatan pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai perlu ditingkatkan agar mereka dapat mengembangkan keterampilan serta mempertahankan motivasi kerja yang tinggi. Terakhir, penerapan kebijakan organisasi yang lebih jelas diperlukan untuk mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas serta meningkatkan kejelasan peran dan tanggung jawab pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Cv Penerbit Qiara Media
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrizal, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pers
- Amir, Wasliha. 2021. *motivasi kerja perempuan di mini plant suppa dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga di kecamatan suppa kabupaten pinrang*. Skripsi. Institut Agama Islam Pare-pare
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Adhita Maharani. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv Marthani*.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group

- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif. Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamdiyah. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. Jurnal: Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang Vol.02, No.02.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hargie, Owen & Dickson, David. 2005. *Skilled Interpersonal Communication (4thed)*. London: Routledge.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hery. 2018. *Pengantar Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta: Pt Grasindo
- Isti'adah, Feida Noor Laila. 2017. *Profil FKomunikasi Interpersonal Mahasiswa. Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Majid, Sultan Abdul. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Mcdonald's Hayam Wuruk Jakarta Pusat*. Skripsi. Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moelong, L.J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Musliana. 2019. *Analisis Motivasi kerja pegawai PT. Alfa Kencana Samudera*. Skripsi. Institut Agama Islam Ponorogo
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Newstrom John W. 2011. *Organizational Behavior, Human Behavior At Work, Thirteenth Edition*. New York: Mcgraw-Hill International
- Newstrom, John W, 2011. *organizational Behavior, Human Behavior at Work. McGraw-Hill Companies, New York*.
- Nurjaya, N. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74
- Panggabean, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Putri, S. H. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu*. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, 1(1), 26-39.
- Rerung, R. R. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins Dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Ruben Brent D dan Lea P Stewart. 2006. *Communication and Human Behavior. United States: Allyn and Bacon*
- Ruben, Brent D., & Stewart, Lea P. 2006. *Komunikasi Dan Perilaku Manusia*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sandewa, Fadil. 2018. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan*. Jurnal : Ilmiah Clean Government Issn: E-2620-3014: P-2614-7742vol. 1, No.2.
- Sardiman Am. 2014. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

- Sinaga, O. S. Et Al. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional Edisi Satu*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2001. *Pengantar Tentang Teori Sistem Dan Analisis Sistem*, Bandung: Mandar Maju
- Yulianto, Wahyu Dwi. 2021. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Toserba Asahan Bajang Mlarak Ponorogo. *Jurnal*. Vol 6 No 1 (2018): Magisma