

# MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN, DAN KINERJA

Olivia Yulianti dan Kasmiruddin

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

**Abstract: Work Motivation, Abilities, and Performance.** The purpose of this research is to know the motivation, ability and work performance of the agricultural field extension officers (PPL) of Siak Regency, as well as the influence of them. This research consists of three variables, namely work motivation (X 1), ability (x 2) and performance (Y). Assessing motivation work based on his theory McClelland, judge based his theory Robbins and Judge and performance based his theory Agus Dharma. This research was carried out in Siak Regency, where the population and sample was an employee of PPL, Gapoktan and farmer groups in Kabupaten Siak. Where the method of determining the sample used was cluster sampling the selection of the sample based on groups that there is a population of surroundings. In performing the data collection methods used now to deployment of observation and research samples. After the data collected was then analysed using quantitative descriptive analysis. After studies found that the motivation of the work and the ability to have a fairly strong influence on performance of PPL in the organization. While the dominant factors which affect performance in this research is the capacity factor.

**Abstrak: Motivasi Kerja, Kemampuan, dan Kinerja.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja, kemampuan dan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Siak, serta pengaruh diantaranya. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja (X1), kemampuan (X2) dan kinerja (Y). Menilai motivasi kerja berdasarkan teorinya *McClelland*, menilai kemampuan berdasarkan teorinya *Robbins and Judge* dan menilai kinerja berdasarkan teorinya *Agus Dharma*. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Siak, dimana yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai PPL, Gapoktan dan kelompok tani di Kabupaten Siak. Dimana tehnik penentuan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan kelompok-kelompok yang terdapat dilingkungan populasi. Dalam melakukan pengumpulan data digunakan metode observasi dan penyebaran angket kepada sampel penelitian. Setelah data terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Setelah dilakukan penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan kemampuan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja PPL didalam organisasi. Sedangkan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah faktor kemampuan.

**Kata Kunci:** kinerja, motivasi kerja, kemampuan kerja

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang terka-dang sering terlupakan adalah masalah penem-patan pegawai. Sebab apabila ditinjau dari tu-juannya, penempatan pegawai ini merupakan proses untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemam-puannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Sehingga penempatan pegawai itu mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi.

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keteram-pilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses

pengembangan pegawai (*employer development*) dengan demikian pelaksanaannya harus mem-perhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan jabatan itu dengan apa yang dimiliki oleh pegawai).

Implementasi pengembangan pegawai yang berjalan, hendaknya didukung oleh motivasi kerja dan kemampuan yang baik dari para pegawainya. Sehingga pegawai akan bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang di-bebankan. Motivasi kerja dan kemampuan yang tinggi dari para pegawai akan memberikan ke-untungan bagi organisasi dalam upayanya me-realisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Karena motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki akan menjadi modal bagi organisasi untuk bisa mereali-sasikan kinerja yang diberikan, termasuk dalam

memberikan pelayanan kepada publik yang berdampak kepada kepuasan publik.

Salah satu organisasi publik yang dituntut untuk memiliki motivasi dan kualitas kepribadian yang tinggi dari para pegawainya dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan adalah Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan. Dimana berdasarkan Perda No. 7 Tahun 2008 Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang penyuluhan dan ketahanan pangan.

Potensi SDM yang dimiliki oleh Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan sudah sangat baik, dimana 61 % sarjana, 2,8 % magister, 9 % diploma dan 27 % SLTA. Kekuatan ini memberikan harapan kepada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan untuk bisa melaksanakan tugas dan fungsinya serta menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam bidang penyuluhan dan ketahanan pangan. Oleh karenanya dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan yang kuat sangat diperlukan dukungan penyelenggaraan penyuluhan yang efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan melalui pemantapan kelembagaan penyuluhan dan peningkatan kualitas tenaga penyuluhan. Sehingga akan terwujud ketahanan pangan yang berswasembada dan mandiri untuk dapat menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat di Kabupaten Siak.

Tanggung jawab penyuluhan di dalam Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak di bawah wewenang Bidang Tata Penyuluhan dan Balai Penyuluhan Kecamatan (UPTB). Bidang Tata Penyuluhan mempunyai tugas merencanakan, operasionalisasi, memberi tugas, memberi pentunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas di bidang tata penyuluhan. Sedangkan Balai Penyuluhan Kecamatan yang merupakan unit pelaksana teknis badan (UPTB) melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak di wilayah kecamatan yang bersangkutan.

Dalam mengimplementasikan tugas dan fungsi yang dibebankan, maka UPTB yang berada di Balai Penyuluh Kecamatan memiliki kelompok pegawai yang PNS, honorer dan tenaga

harian lepas (THL). Jumlah tenaga penyuluh pertanian lapangan (PPL) di seluruh kecamatan yang ada di Kabupaten Siak sebanyak 159 orang. PPL ini terdiri dari pegawai PNS berjumlah 74 orang, pegawai honorer berjumlah 57 orang dan pegawai THL berjumlah 28 orang. Dengan kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki ini, diharapkan para PPL dapat menjalankan fungsi dan tugas yang sudah dibebankan. Sehingga nantinya akan terwujud pengembangan ketahanan pangan yang berswasembada dan mandiri sesuai dengan keinginan Pemerintah Kabupaten Siak. Karena pangan merupakan komoditas strategis yang menjadi dasar kebutuhan manusia, yang pemenuhannya menjadi hak azasi dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Namun kenyataannya swasembada, kemandirian, dan ketahanan pangan di Kabupaten Siak sampai saat ini belum terwujud seperti yang diharapkan. *Pertama*, masih belum fokusnya pemerintah daerah untuk mengembangkan komoditas pangan di Kabupaten Siak, sehingga masih banyak lahan yang digunakan bukan untuk peningkatan ketahanan pangan. Dari data yang ada luas lahan menurut penggunaannya ada sebanyak 8.499 Ha untuk sawah, 57.859 Ha untuk perkarangan, 31.109 Ha untuk perkebunan, 8.728 Ha untuk ladang, 722 Ha untuk padang rumput dan 28.626 Ha untuk hutan rakyat. Melihat dari data ini sebenarnya masih besar potensi lahan yang bisa dikembangkan menjadi komoditas pangan, seperti lahan ladang dan lahan perkarangan. *Kedua*, masih rendahnya motivasi tenaga penyuluh untuk mengarahkan dan membimbing para masyarakat untuk memproduksi pangan di wilayahnya. *Ketiga*, masih belum tersedianya peta atau *mapping* dari potensi pangan yang ada di Kabupaten Siak, sehingga sulit untuk melakukan kebijakan pengembangan pangan di Kabupaten Siak. Ditambah lagi dengan pola pikir masyarakat yang sudah mulai berubah dari bertani komoditas pangan kepada bertani komoditas sawit yang lebih menjanjikan dan bisa lebih memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Manullang (2002) mengatakan bahwa motif adalah tenaga dorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau sesuatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Zainun (2004) didalam bukunya manajemen dan motivasi mengatakan bahwa motivasi termasuk sebagai usaha positif, dalam mengarahkan dan mengerahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari sini dapat diungkapkan bahwa motivasi menurut konsepnya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manejer dalam memberikan suatu inspirasi dan semangat serta dorongan pada orang lain, dalam hal ini adalah untuk mendorong karyawannya untuk mengambil suatu tindakan. Pemberian dorongan bertujuan untuk memberikan orang-orang atau karyawan agar mereka bergairah dan semangat untuk mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut (Liang Gie, 2002).

Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan Winardi (2007) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif". Sedangkan Lowser dan Poter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000). Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja, kemampuan dan kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Siak, serta pengaruh diantaranya.

## METODE

Pelaksanaan penelitian ini untuk pengumpulan data primer maupun data sekunder menggunakan metode penelitian survei sebagai salah satu jenis *scientific research* (penelitian ilmiah), terutama digunakan untuk menggambarkan (*deskriptif*) dan menjelaskan (*explanatory*

*atau confirmatory*) tentang kondisi variabel penelitian baik variabel yang berpengaruh maupun variabel yang dipengaruhi. Adapun yang menjadi alasan pemilihan metode *survei eksplanatory* adalah keinginan untuk menganalisis serta mengenal masalah dan mendapat pembenaran terhadap keadaan dan praktek-praktek yang sedang berlangsung, melakukan evaluasi untuk kemudian didapat hasil guna pembuatan rencana di masa yang akan datang. Dengan survei *eksplanatory* diharapkan hasil penelitian dapat mengungkapkan pengaruh motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Siak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengamati tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Siak, dimana penelitian ini mengambil fokus kepada tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kemampuan dan kinerja PPL. Dalam menilai motivasi kerja yang ditunjukkan pegawai dalam organisasi ditinjau dari teorinya McClelland yang mengatakan bahwa menilai motivasi kerja dilihat dari kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan hubungan. Sedangkan dalam menilai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat ditinjau dari teorinya Robbins dan Judge yang mengatakan bahwa menilai kemampuan pegawai dilihat dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemudian untuk menilai kinerja PPL yang dilakukan didalam organisasi akan ditinjau dari teorinya Agus Dharma yang mengatakan kinerja PPL dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja.

### Motivasi Kerja

Untuk menilai motivasi kerja berdasar teori McClelland yang mengambil fokus tentang kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) adalah kebutuhan setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk

memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Kemudian kebutuhan kekuasaan (*need for power*) adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain, dimana Individu dengan kekuasaan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih khawatir dengan dibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif. Selanjutnya kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini ditandai dengan memiliki motif yang tinggi untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif (dibandingkan kompetitif), dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

Keseluruhan tanggapan responden tentang motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai PPL di Kabupaten Siak adalah baik, dengan tingkat persentase 44 %. Realita ini menerangkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai PPL sangat tinggi dalam upaya merealisasikan beban kerja yang diberikan. Kemampuan pegawai PPL memiliki motivasi kerja yang baik tidak terlepas dari peran organisasi dan pimpinannya untuk memperhatikan kebutuhan para pegawainya. Sebab dengan memperhatikan kebutuhan pegawai, baik materil, moril dan sprituil akan sangat memberikan dampak positif bagi pelaksanaan kerja yang telah dibebankan. Dalam upaya memotivasi kerja pegawainya, pimpinan berusaha memperhatikan kebutuhan pegawai akan pencapaian hasil kerja, memperhatikan kebutuhan pegawai akan kekuasaan atau pengembangan dan memperhatikan kebutuhan pegawai akan hubungan yang dikembangkan didalam organisasi. Fokus memperhatikan kebutuhan pencapaian didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan, kepuasan kerja yang dirasakan serta prestasi kerja yang dicapai. Kemudian fokus dari kebutuhan kekuasaan didasarkan pada pengembangan karier yang dilakukan dalam organisasi, tantangan kerja yang diberikan serta penghargaan yang diterima pegawai pada setiap prestasi yang ditunjukkan.

## **Kemampuan**

Untuk menilai kemampuan kerja ditinjau dari teorinya Robbins dan Judge yang memaparkan bahwa ada dua kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan aktivitas yang meliputi kekuatan fikiran, kekuatan mental, kekuatan perilaku dan kekuatan penalaran. Dalam pelaksanaan kerja, kemampuan intelektual dapat dilihat dari kecerdasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, kemampuan memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas meliputi kemampuan fisik dan kemampuan stambina yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugas, kemampuan fisik dapat dilihat dari kekuatan fisik yang ditunjukkan dalam bekerja, sikap kerja yang ditunjukkan dan ketrampilan kerja yang dimiliki pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Keseluruhan tanggapan responden tentang kemampuan, maka dapat disimpulkan kemampuan kerja pegawai PPL di Kabupaten Siak adalah baik, dengan persentase 41,3 %. Realita ini menerangkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai PPL secara keseluruhan sudah baik, walaupun pegawai PPL masih memiliki kemampuan intelektual yang kurang baik, tetapi kemampuan fisiknya sangat baik. Sehingga sangat mendukung dalam upaya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Apalagi pelaksanaan kerja dan program pegawai PPL banyak fokus berada di luar kantor, tentunya sangat dibutuhkan kemampuan fisik yang baik. Oleh karenanya organisasi perlu menempa pegawai PPL dengan fisik yang kuat dan intelektual yang dibutuhkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Maka dari itu perlu dirancang program-program pelatihan yang memang bisa menambah kemampuan fisik dan kemampuan intelektual dalam mensukseskan program kerja yang telah ditetapkan.

## Kinerja

Untuk menilai kinerja berdasarkan teorinya Agus Dharma yang menjelaskan bahwa cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan. Kemudian kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan perusahaan, yaitu apakah masyarakat menyukai produk tersebut, apakah produk tersebut telah sesuai dengan standar minimal yang telah ditetapkan atau masih memerlukan perbaikan dalam bentuk atau lainnya. Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan. Selanjutnya ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Keseluruhan tanggapan responden tentang kinerja PPL dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PPL adalah baik, dengan persentase 40 %. Realita ini menerangkan bahwa kinerja pegawai PPL yang dihasilkan pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan sudah berjalan dengan baik. Dimana dalam menghasilkan kinerja yang baik pegawai PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan sudah bisa menghasilkan kuantitas kerja yang baik dan kualitas kerja yang baik. Kemampuan ini tentunya tidak terlepas dari peran serta pimpinan yang selalu memotivasi dan selalu memberikan saran serta kritikan terhadap setiap hasil kerja yang disajikan oleh para pegawai PPL dalam melaksanakan tugas kerja yang dibebankan. Selain itu juga kemampuan pegawai PPL dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berkuantitas, juga tidak terlepas dari kemampuan yang dimiliki. Karena memang berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai PPL sudah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang ber-

kualitas dan berkuantitas.

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja

### *Pengujian Korelasi*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data hasil analisis korelasi semua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kemampuan (X2) mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja PPL (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan) tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel terikatnya (kinerja PPL). Fakta ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kemampuan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja PPL didalam organisasi. Kemudian bila dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,374, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan) tersebut memberikan sumbangan sebesar 37,4 % terhadap variabel terikat (kinerja PPL). Sedangkan sisanya sebesar 62,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja PPL yang lainnya, seperti kepemimpinan, sistem, SDM dan sebagainya.

### *Uji secara Simultan (Uji – F)*

Selanjutnya untuk membuktikan apakah semua variabel bebas bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik – F dengan ketentuan :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil analisis perhitungan dengan *program SPSS* diperoleh harga  $F - hitung$  sebesar 21,499, hal ini menunjukkan bahwa  $F - hitung$  adalah sebesar 21,499 dengan signifikan 0,00 dengan tingkat keyakinan 5 %. Dimana apabila ditinjau dari hasil  $F - tabel$  yang merupakan ketetapan dari derajat pembilang ( $v_1$ ) 2 dan derajat bebas penyebut ( $v_2$ ) 75 sebesar 3,13.

Dari hasil ini terlihat jelas bahwa F – hitung lebih besar dari F – tabel ( $21,499 < 3,13$ ), ini menerangkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan. Artinya dari uji statistik yang dilakukan bahwa terlihat adanya pengaruh dan hubungan yang besar antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

#### **Uji secara Parsial (Uji – T)**

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka ada pengaruh yang kuat diantara variabel yang diteliti.
- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka ada pengaruh yang lemah diantara variabel yang diteliti.

Dari hasil analisis perhitungan dengan *program SPSS* diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 27,995 - 0,332 X_1 + 0,745 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil program *SPSS* hasilnya ada yang negatif dan ada yang positif, ini berarti apabila variabel-variabel bebas ditingkatkan maka akan memberikan kontribusi peningkatan yang masih kecil terhadap variabel terikat. Selain itu juga terlihat bahwa T – hitung yang diperoleh lebih kecil dari T – tabel, yaitu:

- a. Loyalitas pegawai ( $X_1$ ) ( $-2,678 < 0,678$ )
- b. Kompetensi pegawai ( $X_2$ ) ( $6,557 > 0,678$ )

Dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa semua T – hitung nilainya ada yang lebih kecil dan ada yang lebih besar dari T – tabel. Hasil ini menjelaskan faktor kemampuan yang dimiliki oleh pegawai PPL sangat memberikan pengaruh yang signifikan dan dominan dalam peningkatan kinerja.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis korelasi semua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja

PPL ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan) tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel terikatnya (kinerja PPL). Fakta ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kemampuan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja PPL didalam organisasi. Kemudian dari hasil uji F terlihat jelas bahwa F – hitung lebih besar dari F – tabel, ini menerangkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan/pengaruh secara simultan. Dengan demikian hipotesa yang dikemukakan “*Diduga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Siak adalah faktor motivasi kerja dan faktor kemampuan*”, dapat diterima. Selanjutnya dari hasil uji T terlihat bahwa faktor kemampuan yang memiliki nilai t-hitung yang positif dan lebih besar dari t-tabel, maka dengan demikian hipotesis yang mengatakan “*Diduga bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Siak adalah faktor kemampuan*”, dapat diterima.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- As’ad Moh., 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bambang Swasto. 2003. *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayu Media
- Dharma Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Liang Gie. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Surya Harapan Baru
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: YKPN
- Mangkunegara Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen.*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: Bina Angkasa
- Zainun Buchari. 2004. *Ilmu Jiwa Kepegawaian dan Ilmu Jiwa Perusahaan*. Jakarta: STIA – LAN.