

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PENDAMPING  
DALAM PROGRAM GERNAS KAKAO  
(KASUS KABUPATEN POLEWALI MANDAR, SULAWESI BARAT)**

**Nurul Mukhlisah**

Fakultas Pertanian

Universitas Indonesia Timur Makassar

email : nurulmukhlisah@rocketmail.com

**Abstrak**

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Motivasi diharapkan mampu menumbuhkan kinerja pendamping, oleh karena itu menjadi perlu untuk dikaji bagaimana hubungan motivasi kerja pendamping Program Gernas dengan kinerja pendamping. Penelitian ini dilaksanakan di organisasi pelaksana program Gernas Kakao, yaitu Unit Pelayanan Pembinaan (UPP) Gernas yang berkantor di Sekretariat Program Gernas Kakao, di Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Pengambilan data dilaksanakan mulai dari April-Mei 2014. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, pengisian kuesioner, dan wawancara. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Motivasi tingkat kebutuhan fisiologis memiliki hubungan positif dan nyata dengan dengan kualitas kerja pendamping, tingkat kebutuhan fisiologis memiliki hubungan positif dan nyata dengan kuantitas kerja pendamping, tingkat kebutuhan fisiologis berhubungan positif dengan ketepatan waktu pendamping, indikator tingkat kebutuhan prestasi memiliki hubungan positif dan nyata dengan dengan kualitas kerja pendamping, tingkat kebutuhan prestasi berhubungan positif dengan kuantitas kerja pendamping, tingkat kebutuhan prestasi memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan ketepatan waktu pendamping dalam bekerja, tingkat kebutuhan prestasi memiliki hubungan positif dan nyata dengan kinerja pendamping, serta tingkat kebutuhan harga diri memiliki hubungan positif dan nyata dengan kualitas kerja pendamping.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pendamping.

***Relationship of Work Motivation with Companion  
Performance in Gernas Kakao Program  
(Case Of Polewali Mandar Regency, West Sulawesi)***

***Abstract***

*The main motivational benefit is to create a passion for work, so the productivity increases. Meanwhile, the benefits gained by working with people who are motivated is that work can be completed quickly and accurately. Motivation is expected to foster the performance of the companion, therefore it becomes necessary to examine how the relationship of motivation of work companion Program Gernas with co-performance. This research was conducted at the organization of Gernas Kakao program implementer, namely Gernas Development Unit (UPP) which is based in Gernas Kakao Secretariat Program, in Polewali Mandar Regency, West Sulawesi. Data collection was conducted from April to May 2014. The technique of data collection was done by observation, questionnaire filling, and interview. The results revealed that the motivation level of physiological needs have a positive and tangible relationship with the quality of companion work, the level of physiological needs have a positive and tangible relationship with the quantity of companion work, the level of physiological needs positively related to the timeliness of the companion, the indicator level of achievement needs have a positive relationship and the level of achievement needs is positively related to the quantity of accompaniment work, the level of achievement needs has a positive and very real relationship with the timeliness of the companion in the work, the level of achievement needs have a positive and real relationship with the performance of the companion, as well as the level of self-esteem needs has a positive and tangible relationship with the quality of work.*

*Keywords: motivation, performance, partners program.*

## **PENDAHULUAN**

Hasibuan (2001), terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari adanya motivasi kerja yang tinggi dari sumberdaya manusia itu sendiri untuk melakukan pekerjaannya, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kebutuhan

kerja seseorang berbeda dengan kebutuhan orang yang lain. Seorang yang didorong untuk mendapatkan gaji supaya bisa hidup satu bulan dengan keluarganya, tingkah perilakunya jelas akan berbeda dengan orang lain yang didorong oleh keinginan memperoleh kedudukan agar mendapatkan harga diri di dalam organisasi. Kadangkala seseorang yang sudah berhasil memenuhi kebutuhan yang satu, misalnya kebutuhan

mencari makan dan papan, kebutuhannya akan berlanjut dan berubah atau berkembang. Ia akan mendapatkan kebutuhan yang ingin dicapai itu berganti dengan kebutuhan yang lain. Kebutuhan yang sekarang mendorong seseorang untuk menentukan perilakunya. Kebutuhan pendamping dalam hal ini disebut sebagai motivasi bekerja.

Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam jangka waktu yang cepat. Mangkunegara (2009), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja saat ini namun juga terdapat unsur pencacatan hasil kerja dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Dharma (2003), dalam mengukur kinerja dari seorang karyawan, mempertimbangkan hal-hal berikut : (1) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, (2) kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), dan (3) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Untuk mencapai tujuan Gernas kakao, program Gernas harus dapat meningkatkan

motivasi kerja pendampingnya. Pendamping yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri pendamping adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap pendamping memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Pendamping yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Uraian di atas mengungkapkan pentingnya motivasi dalam menumbuhkan kinerja pendamping, oleh karena itu menjadi perlu untuk dikaji bagaimana hubungan motivasi kerja pendamping Program Gernas dengan kinerja pendamping. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendamping Program Gernas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di organisasi pelaksana program Gernas Kakao, yaitu Unit Pelayanan Pembinaan (UPP) Gernas yang berkantor di Sekretariat Program Gernas Kakao, di Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan bahwa Kabupaten Polewali Mandar sebagai salah satu sentra penghasil kakao. Pengambilan data dilaksanakan mulai dari April sampai Mei 2014. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, pengisian kuesioner, dan wawancara.

Penelitian menggunakan metode sensus untuk 33 orang pendamping Gernas yang berada di Kabupaten Polewali Mandar, yang terdiri dari pendamping kegiatan, petugas teknis, dan petugas database. Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh dari wawancara dengan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan data sekunder diperoleh dari instansi terkait (BPS dan Dinas Perkebunan Kabupaten Polewali Mandar). Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi *rank* Spearman dengan software SPSS versi 20.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik individu pendamping program Gernas Kakao

Karakteristik individu	Jumlah (org)	Persentase (%)
<b>Umur (tahun)</b>		
Muda (24-36)	24	72.7
Dewasa (37-43)	1	3.0
Tua (44-50)	8	24.3
<b>Pendidikan formal</b>		
SMA	14	42.4
Sarjana (S1)	19	57.6
<b>Masa kerja (tahun)</b>		
4-12 tahun	27	81.8
13-17 tahun	2	6.0
18-21 tahun	4	12.2

Rentang umur responden berkisar antara 24 tahun sampai 50 tahun. Berdasarkan kategori kelompok umur BPS, maka umur responden tergolong pada umur produktif (15-64 tahun). Hal ini

## Karakteristik Pendamping

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap terjaga eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena karakteristik merupakan ciri khas yang melekat pada individu yang berhubungan dengan berbagai aspek kehidupannya. Karakteristik individu yang diamati dalam penelitian ini meliputi umur, tingkat pendidikan formal, dan masa kerja (Tabel 1).

menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan untuk bekerja, menghasilkan sesuatu, serta mampu mengembangkan keahlian yang dimiliki. Peran faktor umur memberikan respon terhadap situasi yang

potensial menimbulkan stress. Tingkat pendidikan formal berada pada kategori tinggi (sarjana) yaitu sebesar 57.6% responden. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang terdapat di lingkungan organisasi pelaksana Program Gernas dari aspek pendidikan formal sangat potensial untuk perkembangan kinerja individual maupun perkembangan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan ini adalah Artatanaya (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja.

Jika dilihat secara menyeluruh, sebagian besar responden 81.8% mempunyai masa kerja di bawah 13 tahun. Masa kerja pendamping berkisar antara 4-21 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pendamping mempunyai pengalaman yang cukup dan berkontribusi terhadap kemampuan dalam berkomunikasi dan bekerja sebagai pendamping. Masa kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena semakin lama masa kerja, tenaga kerja semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya (Muflichatun, 2006).

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pendamping**

Motivasi pendamping adalah dorongan dari dalam diri seorang pendamping untuk

berbuat atau melakukan tindakan. Motivasi kerja menjadi sangat penting karena dengan adanya motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku sumber daya pendamping, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Pendamping yang memiliki motivasi selalu ingin berkembang dan memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil serta memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Menurut Gomes (2003), kinerja atau performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau  $P = f(m \times a)$ , dimana  $P = Performance$  (Kinerja),  $M = Motivation$  (Motivasi), dan  $A = Ability$  (Kemampuan). Dari fungsi tersebut diketahui bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan dari karyawan.

Uji korelasi *rank* Spearman (Sugiyono, 2010) digunakan untuk menghubungkan antara motivasi kerja dengan kinerja pendamping. Motivasi kerja diduga memiliki hubungan dengan kinerja pendamping. Hasil uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pendamping dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai korelasi motivasi kerja dengan kinerja pendamping program Gernas Kakao tahun 2014

Motivasi kerja	Koefisien Korelasi ( $r_s$ ) pada Kinerja Pendamping						
	Kualitas kerja	Kuantitas kerja	Kerja sama	Pengetahuan terhadap pekerjaan	Ketepatan waktu	Waktu kerja	Total
Kebutuhan fisiologis	<b>0.423*</b>	<b>0.356*</b>	0.304	0.134	<b>0.838**</b>	0.225	<b>0.487**</b>
Kebutuhan keamanan	0.218	0.201	0.073	0.206	0.113	0.088	0.123
Kebutuhan sosial	0.072	0.020	0.110	0.051	0.096	0.051	0.038
Kebutuhan prestasi	<b>0.416*</b>	<b>0.345*</b>	0.333	0.181	<b>0.469**</b>	0.002	<b>0.439*</b>
Kebutuhan harga diri	<b>0.371*</b>	0.208	<b>0.344*</b>	0.274	0.307	0.001	0.339
Kebutuhan aktualisasi diri	0.218	0.072	0.103	0.007	0.343	0.112	0.131
Kebutuhan kekuasaan	0.192	0.103	-0.148	0.133	0.205	0.208	0.185

Ket : \*\*Berhubungan sangat nyata pada  $p < 0.01$ \*Berhubungan nyata pada  $p < 0.05$  $r_s$ =koefisien korelasi *rank* Spearman

Berdasarkan Tabel 2 diketahui tingkat kebutuhan fisiologis sebagai salah satu motivasi kerja pendamping memiliki hubungan positif dan nyata dengan nilai korelasi 0.423 dengan kualitas kerja pendamping. Adanya hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan fisiologis pendamping maka akan semakin tinggi kualitas kerjanya. Sementara itu, tingkat kebutuhan fisiologis juga memiliki hubungan positif dan nyata dengan nilai korelasi 0.356 dengan kuantitas kerja pendamping. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan fisiologis pendamping maka akan semakin tinggi kuantitas kerjanya. Tingkat kebutuhan fisiologis juga berhubungan positif dengan

ketepatan waktu pendamping, yaitu pada nilai korelasi 0.838. Berarti semakin tinggi tingkat kebutuhan fisiologis pendamping maka akan semakin tepat waktu dalam bekerja. Secara keseluruhan, tingkat kebutuhan fisiologis memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan nilai korelasi 0.487 dengan kinerja pendamping. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan fisiologis pendamping (yaitu kebutuhan untuk menerima honor untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain) maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pendamping. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Anugrah dkk (2013), bahwa terdapat hubungan antara

fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua.

Indikator motivasi lain yang berhubungan dengan kinerja adalah tingkat kebutuhan prestasi, bahwa tingkat kebutuhan prestasi memiliki hubungan positif dan nyata dengan nilai korelasi 0.416 dengan kualitas kerja pendamping. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan prestasi pendamping maka akan semakin tinggi kualitas kerjanya. Tingkat kebutuhan prestasi ditandai dengan keberanian mengambil resiko, menerima tanggung jawab, dorongan untuk tampil unggul dan berprestasi. Tingkat kebutuhan prestasi juga berhubungan positif dengan kuantitas kerja pendamping, yaitu dengan nilai 0.345. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan prestasi pendamping maka akan semakin tinggi kuantitas kerjanya. Selanjutnya diketahui bahwa, tingkat kebutuhan prestasi memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan nilai korelasi 0.469 dengan ketepatan waktu pendamping dalam bekerja. Adanya hubungan ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan prestasi pendamping maka akan semakin tepat waktu dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu strategi agar pendamping mampu berprestasi dalam bekerja yaitu dengan cara selalu tepat waktu mengunjungi petani dan tepat waktu dalam proses penyelesaian laporan kegiatan. Jika dilihat secara keseluruhan, tingkat kebutuhan prestasi sebagai salah satu motivasi pendamping dalam bekerja memiliki hubungan positif

dan nyata dengan nilai korelasi 0.439 dengan kinerja pendamping. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan prestasi pendamping maka akan semakin tinggi kinerjanya. Rahmawani (2008) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan PT. Indogravure. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Tingkat kebutuhan harga diri diketahui memiliki hubungan positif dan nyata dengan nilai korelasi 0.371 dengan kualitas kerja pendamping. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan harga diri pendamping maka akan semakin tinggi kualitasnya dalam bekerja. Tingkat kebutuhan harga diri juga terlihat memiliki hubungan positif dan nyata dengan nilai korelasi 0.344 dengan kerja sama antar pendamping. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kebutuhan harga diri pendamping maka akan semakin tinggi kerja sama diantara mereka. Tingkat kebutuhan harga diri ditandai dengan pengakuan sebagai individu, perhatian dari kelompok, dan penghargaan dari atasan atau dari pendamping lainnya, dorongan ini selanjutnya dapat memberikan efek kepada hubungan kerja sama diantara pendamping seperti mampu bersahabat dan menjaga hubungan baik dengan pendamping lainnya, lebih jauh lagi mau membantu mengevaluasi hasil kerja pendamping yang lain atau bahkan membantu atau membimbing jika pendamping yang lain menemui kendala di

lapangan. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Anugrah, dkk (2013) bahwa terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua.

Motivasi dalam hal ini mampu membangkitkan daya gerak, sehingga menggerakkan diri pendamping untuk berbuat sesuatu untuk mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan. Lebih jauh lagi, motivasi mampu mengarahkan pada produktivitas dan kinerja pendamping. Hal ini sejalan dengan pendapat Deikme (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan Sitepu (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan berupa pemberian kompensasi (fisiologis), memberikan rasa aman, perlakuan yang baik dari rekan-rekan, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dan tantangan-tantangan baru yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

### KESIMPULAN

Motivasi kebutuhan fisiologis berhubungan positif dengan dengan kualitas kerja pendamping. Motivasi kebutuhan fisiologis berhubungan positif dengan kuantitas kerja pendamping. Motivasi kebutuhan fisiologis berhubungan positif dengan ketepatan waktu pendamping. Motivasi kebutuhan prestasi berhubungan positif dengan dengan kualitas kerja pendamping. Motivasi kebutuhan prestasi

berhubungan positif dengan kuantitas kerja pendamping. Motivasi kebutuhan prestasi berhubungan positif dengan ketepatan waktu kerja. Motivasi kebutuhan prestasi berhubungan positif dengan kinerja pendamping, serta motivasi kebutuhan harga diri berhubungan positif dengan kualitas kerja pendamping.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah ID., Amir MY., Balqis. 2013. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua Kec. Manggala Kota Makassar. <http://repository.unhas.ac.id> Diakses tanggal 12 Desember 2017.
- Artatanaya. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Sekretaris General Manager pada Hotel Bintang Lima di Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. 9(2):1-12.
- Deikme P. 2013. Motivasi kerja dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Sekda Kabupaten Mimika. *Jurnal EMBA*. 1(3):980-986.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, AP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muflichatun. 2006. Hubungan antara Tekanan Panas Denyut Nadi dan Produktivitas Kerja pada Pekerja Pandai Besi Paguyuban Wesi Aji Donorejo Batang. Skripsi. Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Negeri Semarang.
- Rahmawani. 2008. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sitepu., AT. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Jurnal EMBA. 1(4): 1123-1133.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung. Alfabeta.