

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KETAHANAN PANGAN DAERAH  
KABUPATEN NGANJUK  
(Kajian Terhadap Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Daerah  
Kabupaten Nganjuk)**

*Anjar Subiantoro*

**Abstract**

The problem that we want to know in this study is whether financial factors, psychological faktor, sosia factor, factor rewards and self-actualization factors significantly influence the performance of the Food Security Office staff as well as among the motivating factors are the most dominant factor of influence on employee performance the Office of the District Food Security Nganjuk.

The data was collected by distributing questionnaires to the employees who made the study sample. In this case, especially the employees who are members of the Office of Food Security Nganjuk District.

Analytical techniques used in this study is test validity, test reliability, multiple linear regression, F test (simultaneous), Test T (partial) and  $R^2$  test (Determination). Multiple Linear Regression is used in this study because the number of independent variables / free (x) is more than one, that financial factors (x1), psychological (x2), social (x3), awards (x4) and self-actualization (x5). Meanwhile, as the dependent variable / bound (y) is the performance of employees.

The results showed that all the variables X (motivation) simultaneously / together with a significant effect on the variable Y (performance), while the partial / own financial variables, and self-actualization soaial affect the performance of employees in the Office of the District Food Security Nganjuk. Among the three variables are variables of self-actualization is the most dominant variabel in influencing the performance of employees in the Office of the District Food Security Nganjuk. Financial variable value is almost the same as the variable of self-actualization so that the two variables is very dominant in influencing the performance of employees Nganjuk District Office of Food Security.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Kami mengadakan penelitian di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk, merupakan salah satu dari 52 instansi atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Dinas) yang ada di Kabupaten Nganjuk, dimana kami bekerja. Dengan demikian akan memudahkan kami dalam berkoordinasi dengan rekan-rekan dalam

menggali data baik dalam pengumpulan kuesioner maupun data lain yang berhubungan dengan penelitian kami.

Dewasa ini berkembang isu yang sangat penting di negara kita bahkan sudah mengglobal atau menjadi isu international yang berhubungan dengan pangan. Isu tersebut yaitu bahwa masalah pangan adalah penting sekali bagi semua negara di dunia dan setiap negara harus sangat

memperhatikan, mengatur, menyediakan dan melindungi pangan untuk kebutuhan rakyatnya. Hal ini disebabkan karena keadaan bumi kita semakin menurun daya dukungnya bagi kehidupan ditandai dengan pemanasan global, makin banyak bencana alam karena penggundulan hutan, banjir, pencemaran lingkungan serta lahan pertanian yang semakin sempit, bencana alam sangat mengurangi hasil pertanian, hama penyakit yang makin resisten karena tingginya pemakaian pestisida dll. Sehingga ketersediaan pangan didunia banyak mengalami kendala atau masalah sehingga perlu diperhatikan peningkatan produksinya, apalagi jumlah penduduk dunia yang selalu bertambah dan jumlah pangan yang tersedia idealnya juga bertambah untuk mencukupi pangan. Bagaimanapun modern dan maju suatu negara tanpa didukung adanya ketersediaan pangan yang cukup, hal ini akan mengancam stabilitas keamanan dan kekuatan negara tersebut.

Keadaan dunia yang seperti ini mengharuskan negara kita untuk menempatkan masalah pangan sebagai masalah yang penting dan negara memperhatikan dan mengatur ketersediaan dan distribusinya. Sehingga Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007, bahwa ketahanan pangan merupakan urusan wajib dan setiap Kabupaten harus mempunyai suatu instansi yang menangani atau mengurus masalah pangan. Sedangkan di kementerian pertanian Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 65/Permentan/OT.140/1210, Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketahanan Pangan Provinsi dan Kabupaten/Kota yaitu meliputi 4 (empat) jenis pelayanan dasar seperti tercantum dalam bab II pasal 3 yaitu bidang :

1. Ketersediaan dan Cadangan Pangan:
  - a. Ketersediaan energi dan protein perkapita 90% pada tahun 2015;
  - b. Penguatan cadangan pangan 60% pada tahun 2015.
2. Distribusi dan Akses Pangan:
  - a. Ketersediaan informasi pasokan, harga dan akses pangan di daerah 90% pada tahun 2015;
  - b. Stabilitas harga dan pasokan pangan 90% tahun 2015.
3. Penganekaragaman dan Keamanan Pangan:
  - a. Pencapaian skor Pola Pangan Harapan (PPH) 90% pada tahun 2015;
  - b. Pengawasan dan pembinaan keamanan pangan 80% pada tahun 2015.
4. Penanganan Kerawanan Pangan:
 

Penanganan daerah rawan pangan 60% pada tahun 2015

Manajemen adalah suatu seni atau cara melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumberdaya manusia/orang lain dan orang yang memimpin pekerjaan tersebut disebut manajer. Pekerjaan manajer tersebut meliputi *planning* / perencanaan, *organizing* / mengorganisasi, *actuating*/ pelaksanaan dilapang yang didalamnya termasuk *directing* / memimpin serta *controlling* / mengawasi dan mengevaluasi jalannya suatu pekerjaan. Manajer inilah yang membagi dan mengalokasi tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan seorang manajer di tentukan oleh seberapa jauh karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dapat terlaksana dengan baik.

Dalam hal ini ada beberapa kemungkinan yang dapat terjadi adalah :

1. Pegawai tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
2. Pegawai tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Merupakan gabungan dua faktor diatas, pegawai tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja atau rendah sekali motivasinya.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam hati seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Menurut Maslow bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh keinginan atau dorongan dari dalam hati untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan paling mendasar adalah kebutuhan fisiologis manusia yaitu kebutuhan manusia untuk makan, minum tidur dan seks. Setelah kebutuhan dasar tadi manusia mempunyai kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan. Sedangkan yang ketiga yaitu kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan lingkungan, rasa memiliki dan cinta. Kebutuhan yang keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan, penghargaan diri dan pengakuan status. Kebutuhan yang terakhir yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri (realisasi dan pengembangan diri).

Memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya tinggi dan pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik. Jadi meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menstimulasi atau merangsang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai sehingga meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian suatu pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai

haruslah diidentifikasi secara lebih dini agar karyawan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Demikian pula pegawai dalam melakukan suatu kegiatan setiap hari juga dipengaruhi oleh kelima kebutuhan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Dari lima kebutuhan tadi mana yang paling dominan mempengaruhi motivasi pegawai tergantung pada setiap pegawai dan tidak akan sama, hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor ekonomi. Pegawai yang tingkat ekonominya rendah pada umumnya motivasinya adalah uang untuk mencukupi kebutuhan dasar fisiologis yaitu makan dan minum..Uang diperoleh dari gaji, honor dan tunjangan lainnya. Bila uang yang diterima besar, maka motivasinya juga besar sehingga kinerjanya juga tinggi. Demikian sebaliknya bila uang yang diterima kecil maka motivasinya rendah dan kinerjanya rendah pula. Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai yang tingkat ekonominya sudah tinggi faktor keuangan juga berpengaruh besar pada motivasi pegawai.

Kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman (keamanan dan perlindungan) juga mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja sehari-hari. Bila situasi keamanan di lingkungan kantor tidak aman maka akan mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja di kantor. Pegawai akan malas dan mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja bila situasi kantor tidak aman, demikian juga sebaliknya.

Sedangkan kebutuhan pegawai yang ketiga yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja adalah hubungan sosial. Seorang pegawai akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja apabila hubungan sosial dengan rekan kerja atau atasannya baik, tidak ada permusuhan perseteruan dan sebagainya, demikian juga sebaliknya.

Kebutuhan pegawai yang berikutnya adalah kebutuhan penghargaan pada dirinya dari orang lain baik dari atasannya maupun dari rekan kerjanya. Bila penghargaan yang diperoleh pegawai dalam kantor tinggi maka motivasi kerja pegawai tersebut dalam bekerja juga tinggi, demikian juga sebaliknya.

Sedangkan kebutuhan pegawai yang kelima adalah kebutuhan akan pengembangan diri dan aktualisasi diri. Seorang pegawai akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi apabila dikantor dapat mengembangkan kemampuan dirinya dalam bekerja, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat mengembangkan karirnya demikian juga sebaliknya.

#### **Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh secara simultan dari faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk?
2. Adakah pengaruh secara parsial dari faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk?
3. Di antara faktor-faktor motivasi yang ada, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk?

#### **Tujuan**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh secara simultan dari faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.
2. Pengaruh secara parsial dari faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

3. Faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

#### **Manfaat**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan berdasarkan pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai untuk pengambilan keputusan hal-hal yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai.
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti- peneliti selanjutnya.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai tanggal 1 Agustus 2011 sampai dengan tanggal 1 Nopember 2011. Sedangkan lokasi penelitian adalah di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk yang berada di Jl. Kartini No. 04 Nganjuk.

##### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang kita gunakan ini adalah penelitian yang berbentuk Studi Kasus/*Case Study* yaitu suatu penelitian yang bertujuan meneliti masalah-masalah pada suatu individu, kelompok kecil, atau masyarakat tertentu secara mendalam atau intensif.

##### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang kita gunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer kita peroleh dari quisioner yang kita bagikan kepada semua pegawai dan kita peroleh informasi data mengenai individu tersebut yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang kita peroleh dari Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

## Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian yang kita lakukan di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk selama 3 bulan ini melibatkan 19 orang pegawai sebagai obyek penelitian. Sedangkan teknik pengambilan Sampel yaitu secara *purposive* atau sengaja terhadap semua pegawai kita jadikan obyek penelitian.

## Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden dimana materi wawancara didasarkan pada daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah dipersiapkan dan dari hasil pencatatan dan observasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini melalui wawancara dan pencatatan.

## Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai variabel *independen* atau variabel bebas (X) adalah faktor-faktor motivasi yaitu faktor yang melatar belakangi atau mempengaruhi motivasi dan keinginan pegawai dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya yang terdiri dari :
  - a. X1 = Faktor Finansial.
  - b. X2 = Faktor Psikologis/Keamanan
  - c. X3 = Faktor Sosial
  - d. X4 = Faktor Penghargaan
  - e. X5 = Faktor Aktualisasi Diri
2. Sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai yaitu sejauh mana keberhasilan atau efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai

tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor baik secara kuantitas dan kualitas.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan. Sementara butir-butir pertanyaan kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban.

Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala *likert*. Dalam hal ini ada 5 klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skore/nilai sebagai berikut :

- Jawaban (A) diberi nilai 5
- Jawaban (B) diberi nilai 4
- Jawaban (C) diberi nilai 3
- Jawaban (D) diberi nilai 2
- Jawaban (E) diberi nilai 1

## Teknik Analisa Data

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006) "Validitas menunjukkan tingkat sesuatu alat ukur mampu mengukur apa yang hendak diukur". Pengujian instrument penelitian adalah valid dimana nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,3 (Masrun dan Sugiono, 2002:106) dan koefisien keandalannya/reliabelnya (cronbach alpha) lebih besar dari 0,6. Rumus uji validitasnya (Suharsimi Arikunto, 2003:162) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi

- n = banyaknya responden
- x = skor item x
- y = skor item y

Perhitungan ini dilakukan dengan program *software SPSS 15 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Instrument yang baik tidak akan tertendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, sehingga berapa kalipun diambil, hasilnya akan sama. Untuk menguji digunakan *Crobach Alpha* dengan rumus (Arikunto, 2006).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = varian total

Pengujian instrument penelitian adalah reliabel, dimana nilai korelasinya (r) lebih besar dari 0,3 (Masrun dan Sugiyono, 2002:106) dan koefisien keandalannya (*cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,6. Perhitungan ini dilakukan dengan program *software SPSS 15 for windows*.

**Regresi Linier Berganda**

Teknik ini digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Husein Umar). Rumus Umumnya adalah :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \dots + e$$

Dimana,

- $Y_1$  = Variabel kinerja
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi--
- X = Variabel bebas (faktor –faktor motivasi)
- e = Standar error (1-R<sup>2</sup>)

3.6.3. Uji t (parsial), F (simultan) dan R<sup>2</sup> (koefisien determinasi).

3.6.3.1. Uji t (parsial).

Untuk menguji signifikan atau tidaknya koefisien regresi secara parsial, dapat digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah populasi
- r<sup>2</sup> = Nilai koefisien determinasi atau kuadrat koefisien korelasi (Sudjana, 2003)

Melalui uji t ini, pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika: t hitung > t tabel : Ho ditolak, Hi diterima, berarti faktor motivasi (Xn) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). t hitung < t tabel : Ho diterima, Hi ditolak, berarti faktor motivasi (Xn) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

(dengan tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%)

Nilai t hitung dihitung dengan program *SPSS for Windows* versi 15.0.

### Uji F (simultan)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dapat digunakan pengujian F hitung sesuai dengan rumus:

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1 - r^2)}{n - k - 1}}$$

dimana:

- k = Jumlah variabel bebas
- r<sup>2</sup> = Nilai koefisien determinasi atau kuadrat koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Melalui uji F ini, pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, jika: F hitung > F tabel : Ho ditolak, H<sub>1</sub> diterima, berarti faktor-faktor motivasi (X1 sd X5) secara simultan atau bersama sama **berpengaruh** signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

F hitung < F tabel : Ho diterima, H<sub>1</sub> ditolak, berarti faktor-faktor motivasi (X1 sd X5) secara simultan atau bersama sama **tidak berpengaruh** signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). (dengan tingkat signifikan 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%).

Nilai F hitung dihitung dengan program *SPSS for Windows* versi 15.0.

### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Y) dengan tingkat kontribusinya masing-masing. Untuk dapat mengetahui persentase tingkat kontribusi atau pengaruh variabel bebas Faktor-Faktor Internal (X) di antara variabel-variabel lainnya terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y), maka digunakan uji R<sup>2</sup>

(koefisien determinasi). Besarnya nilai R<sup>2</sup> menunjukkan bentuk desimal dari persentase tingkat kontribusi dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Penghitungan nilai R<sup>2</sup> dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows* versi 15.0.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan dari informasi beberapa pegawai, maka dapat dilihat adanya kurang tinggi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang terlambat dalam mengikuti apel pagi, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor pada jam dinas, meninggalkan lokasi persiapan suatu acara sebelum persiapan selesai, penyelesaian pekerjaan yang melebihi batas waktu penyelesaian, hasil pekerjaan yang kurang berkualitas, beberapa pegawai yang tidak masuk bukan karena dinas luar, sakit dll. tetapi adanya kegiatan yang sama pada waktu jam kerja. Selain itu kurang tingginya kinerja ditandai oleh lambatnya penyelesaian tugas sehingga jadwal penyelesaian tugas yang berhubungan dengan tugas-tugas lain juga ikut mundur dari jadwal yang direncanakan.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat diketahui bahwa adanya kinerja beberapa pegawai yang kurang tinggi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor ekonomi atau penghasilan mereka dari kantor baik dari gaji maupun honor. Disamping itu juga adanya faktor psikologis yaitu perasaan aman, tenang dan senang ketika sedang bekerja di kantor. Dan tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya suasana dan hubungan dengan pegawai lain di kantor baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Sedangkan faktor adanya penghargaan yang diterima pegawai dari sesama pegawai maupun dari atasan atau

kantor juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal yang terakhir yaitu faktor adanya pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, pengembangan penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, banyaknya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan atasan kepada pegawai dan kesempatan pengembangan pendidikan, karier serta promosi jabatan bagi pegawai dikantor sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun dari analisa diatas yang menjadi masalah adalah kurang tingginya kinerja pegawai dipengaruhi oleh rendahnya gaji dan honor terutama bila dibandingkan dengan kantor atau SKPD lain seperti Rumah Sakit Umum, Dinas Kesehatan dll. Sedangkan situasi dikantor dirasakan kurang aman dan nyaman atau kurang sedap di pandang karena adanya pedagang asongan, salesman, gelandangan serta pengemis dapat dengan mudah masuk kedalam kantor.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Gambaran Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum**

Lokasi penelitian adalah di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk yang berada di Jl. Kartini No. 04 Nganjuk. Kabupaten Nganjuk ini berada pada ketinggian 56 meter diatas permukaan laut , sebelah barat berbatasan dengan kabupaten Madiun, sebelah utara berbatasan dengan kabupaten Jombang sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Kediri dan berjarak 125 km dari kota Surabaya yang merupakan Ibukota Provinsi Jawa Timur. Adapun gambaran umum Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk sebagai berikut ; sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2008,

bahwa masalah ketahanan pangan adalah urusan wajib artinya semua Kabupaten maupun kota seluruh Indonesia harus mempunyai kantor atau dinas yang menangani ketahanan pangan. Maka keberadaan Kantor Ketahanan Pangan yang sebelum tahun 2008 adalah kantor Bimas dan merupakan urusan pilihan mulai tahun 2008 merupakan urusan wajib dan diperlukan sekali dalam masyarakat.

##### **2. Fasilitas**

- a. Gedung perkantoran.
- b. Kendaraan Dinas.
- c. Komputer.
- d. Mebeler.
- e. Mushola.
- f. Dapur.
- g. Kamar Mandi.
- h. Dan, Fasilitas lainnya

##### **3. Visi dan Misi**

Visi : Kecukupan Pangan yang Merata, Bermutu, Aman dan Terjangkau"  
Misi

- 1) Meningkatkan pengembangan pangan yang memperhatikan aspek kewaspadaan dan keamanan pangan serta gizi.
- 2) Membangun sistem distribusi dan ketersediaan pangan yang efektif dan efisien.
- 3) Meningkatkan penganekaragaman konsumsi pangan, baik dalam rangka peningkatan mutu gizi makanan rakyat maupun pengembangan komoditas /pola konsumsi pangan spesifik lokasi.

Jumlah dan Komposisi Pegawai Menurut Eselon, Pangkat dan Pendidikan.

No.	Eselon	Jumlah	Pangkat / Gol	Pendidikan
1.	III-a	1	Pembina Tingkat I (IV-b)	S-2
2.	IV-a	3	Penata (III-c)	S-1
3.	-	2	Penata (III-c)	S-1
4.	-	3	Penata Muda Tingkat I (III-b)	S-1
5.	-	7	Penata Muda (III-a)	SMA & S-1
6.	-	1	Pengatur (II-c)	D-3
7.	-	3	Pengatur Muda (II-a)	SMA

Sumber: Data Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2011.

#### 4. Rencana Strategis dan Arah Kebijakan Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

##### a. Rencana Strategis

- 1) Meningkatkan optimalisasi pemanfaatan sumberdaya daerah yang merupakan modal dasar produksi pangan dan penyediaan pangan.
- 2) Meningkatkan pengembangan pengolahan pangan/agroindustri dalam kerangka peningkatan kualitas pangan, pendapatan dan kesempatan kerja masyarakat.
- 3) Membangun sistem distribusi dan pemasaran pangan yang efektif dan efisien.
- 4) Meningkatkan penganekaragaman konsumsi pangan, baik dalam rangka peningkatan mutu gizi makanan rakyat maupun pengembangan komoditas pola konsumsi pangan spesifik lokasi.

##### b. Arah Kebijakan

- 1) Meningkatnya produksi dan ketersediaan pangan secara berkelanjutan serta meningkatkan produksi, ketersediaan dan konsumsi pangan sumber karbohidrat non beras dan pangan sumber protein.

2) Indikatornya adalah rasio/perbandingan ketersediaan pangan dibanding dengan kebutuhan bahan pangan.

3) Sehingga meningkatkan ketersediaan pangan daerah dan meningkatkan perekonomian masyarakat.

##### c. Prioritas Kegiatan Program Peningkatan Ketahanan Pangan (pertanian/perkebunan)

- 1) Kegiatan Penanganan Daerah Rawan Pangan.
- 2) Kegiatan Analisis dan Penyusunan Pola Konsumsi dan Suplai Pangan.
- 3) Kegiatan *Monitoring*, Evaluasi dan Pelaporan Kebijakan Pemberasan.
- 4) Kegiatan Penanganan Pasca Panen dan Pengolahan hasil Pertanian.
- 5) Kegiatan Pengembangan Cadangan Pangan Daerah.
- 6) Kegiatan Pengembangan Lumbug Pangan Desa.
- 7) Kegiatan Peningkatan Mutu dan Keamanan Pangan.
- 8) Kegiatan *Monitoring*, Evaluasi dan Pelaporan.

#### 1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Caranya yaitu dengan melihat nilai taraf signifikansinya, jika taraf signifikansi kurang dari batas kesalahan  $\alpha$  0,05 (5%), maka butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya.

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas butir-butir pertanyaan kuesioner:

Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Faktor Finansial (X1)	1	0.722	0.456	0.000	Valid
	2	0.811	0.456	0.000	Valid
	3	0.697	0.456	0.001	Valid
	4	0.743	0.456	0.000	Valid
Faktor Psikologis/Keamanan (X2)	1	0.581	0.456	0.009	Valid
	2	0.658	0.456	0.002	Valid
	3	0.606	0.456	0.006	Valid
	4	0.878	0.456	0.000	Valid
Faktor Sosial (X3)	1	0.881	0.456	0.000	Valid
	2	0.759	0.456	0.000	Valid
	3	0.744	0.456	0.000	Valid
	4	0.892	0.456	0.000	Valid
Faktor Penghargaan (X4)	1	0.566	0.456	0.011	Valid
	2	0.844	0.456	0.000	Valid
	3	0.746	0.456	0.000	Valid
Faktor Aktualisasi Diri (X5)	1	0.504	0.456	0.028	Valid
	2	0.586	0.456	0.008	Valid
	3	0.459	0.456	0.048	Valid
	4	0.487	0.456	0.035	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.769	0.456	0.000	Valid
	2	0.713	0.456	0.001	Valid
	3	0.667	0.456	0.002	Valid
	4	0.654	0.456	0.002	Valid
	5	0.737	0.456	0.000	Valid
	6	0.635	0.456	0.004	Valid
	7	0.586	0.456	0.008	Valid
	8	0.752	0.456	0.000	Valid
	9	0.651	0.456	0.003	Valid
	10	0.668	0.456	0.002	Valid
	11	0.594	0.456	0.007	Valid
	12	0.611	0.456	0.005	Valid
	13	0.758	0.456	0.000	Valid
	14	0.713	0.456	0.001	Valid
	15	0.748	0.456	0.000	Valid
	16	0.589	0.456	0.008	Valid

Hasil perhitungan korelasi *product moment* pada tiap item dalam variabel Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5), dan Kinerja pegawai (Y) diperlihatkan pada tabel 4.2. Diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi r hitung memiliki nilai lebih besar dari pada r tabel 0,456, dan taraf signifikansi tidak lebih dari batas kesalahan 0,05 (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas dapat dikatakan andal atau reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2002).

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas butir-butir pertanyaan kuesioner:

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Batas min.	Kep.
Faktor Finansial (X1)	0.7962	0.6000	Reliabel
Faktor Psikologis/Keamanan (X2)	0.7726	0.6000	Reliabel
Faktor Soaisl (X3)	0.8207	0.6000	Reliabel
Faktor Penghargaan (X4)	0.7877	0.6000	Reliabel
Faktor Aktualisasi Diri (X5)	0.6250	0.6000	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.7607		Reliabel

Hasil perhitungan Alpha Cronbach pada tiap item dalam variabel Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5), dan Kinerja pegawai (Y), diperlihatkan pada tabel 4.3. Diketahui bahwa seluruh *Alpha Cronbach* memiliki nilai lebih besar dari pada batas minimal *Alpha* yaitu 0,6 (Arikunto, 2006). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner adalah reliabel.

Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan meregresikan antara skor total variabel-variabel bebas, yaitu Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5) dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

Dengan bantuan program SPSS for Windows versi 15, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

*Hasil Perhitungan Regresi*

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X2, X4, X3, X1	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.929	.902	3.72596

- a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.314	5	471.863	33.989	.000 <sup>a</sup>
	Residual	180.476	13	13.883		
	Total	539.789	18			

- a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-31.411	17.375		-1.808	.094
	X1	2.292	.458	.539	5.010	.000
	X2	.330	.466	.061	.710	.491
	X3	1.131	.417	.289	2.713	.018
	X4	-.277	.462	-.050	-.600	.559
	X5	2.296	.948	.266	2.422	.031

- a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.4, maka dapat diketahui nilai-nilai koefisien regresi:

- a = -31,411  
 bX1 = 2,292  
 bX2 = 0,330  
 bX3 = 1,131  
 bX4 = -0,277  
 bX5 = 2,296

Dari data di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi yang menggambarkan model pengaruh faktor-faktor motivasi dengan kinerja pegawai yaitu:

$$Y = - 31,411 + 2,292 X1 + 0,330 X2 + 1,131 X3 - 0,277 X4 + 2,296 X5$$

Diketahui bahwa variabel Faktor Finansial (X1) dan Faktor Aktualisasi Diri (X5) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, karena nilai koefisien regresinya paling besar. Kedua variabel ini memiliki nilai koefisien regresi yang nyaris sama besar, yaitu Faktor Finansial (X1) sebesar 2,292 dan Faktor Aktualisasi Diri (X5) sebesar 2,296, sehingga dapat dianggap bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai koefisien yang sama.

**2. Uji Hipotesis**

a. Uji F (secara Simultan)

Uji ini merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama, yakni melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi  $F \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Keterangan :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5) dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

$H_a$  : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5) dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,989 adalah lebih besar nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,025 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 tidak melebihi batas kesalahan 0,050 atau 5%. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa variabel-variabel bebas: Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh secara simultan dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

b. Uji t (secara Parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

a) Faktor Finansial (X1)

Untuk variabel faktor finansial memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,140. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  (3,140 > 1,771) atau sig.  $t < 5\%$  (0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_o$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa faktor finansial (X1) memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y).

b) Faktor Psikologis / Keamanan (X2)

Untuk variabel faktor psikologis/keamanan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,710. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (0,710 < 1,771) atau sig.  $t > 5\%$  (0,491 > 0,05). Dengan demikian  $H_o$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Hal ini

berarti bahwa faktor psikologis/keamanan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y).

c) Faktor Sosial (X3)

Untuk variabel faktor sosial memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,713. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,713 > 1,771) atau sig.  $t < 5\%$  (0,018 < 0,05). Dengan demikian  $H_o$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa faktor sosial (X3) memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y).

d) Faktor Penghargaan (X4)

Untuk variabel faktor penghargaan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar -0,600. Nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (-0,600 < 1,771) atau sig.  $t > 5\%$  (0,559 > 0,05). Dengan demikian  $H_o$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa faktor penghargaan (X4) tidak memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y).

e) Faktor Aktualisasi Diri (X5)

Untuk variabel faktor aktualisasi diri memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,422. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,422 > 1,771) atau sig.  $t < 5\%$  (0,031 < 0,05). Dengan demikian  $H_o$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai (Y).

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor finansial (X1), Faktor sosial (X3), dan Faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh signifikan secara parsial dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk, sedangkan Faktor psikologis/keamanan (X2) dan Faktor penghargaan (X4) tidak

memiliki pengaruh signifikan secara parsial.

c. Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Digunakan untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen di antara faktor-faktor lain di luar model regresi yang turut mempengaruhi. Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,902 atau 90,2%. Hal ini berarti tingkat kontribusi variabel-variabel bebas: Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. adalah sebesar 90,2%, sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model persamaan regresi yang tidak turut diteliti.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh secara simultan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,989 adalah lebih besar nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,025 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 tidak melebihi batas kesalahan 0,050 atau 5%. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa variabel-variabel bebas: Faktor finansial (X1), Faktor psikologis/keamanan (X2), Faktor sosial (X3), Faktor penghargaan (X4), Faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh secara simultan dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

Menurut Maslow, penjelasan mengenai konsep motivasi manusia mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu kebutuhan fisiologis atau dapat juga dikategorikan kebutuhan finansial,

kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Dalam perkembangan teori tersebut, terdapat kritik bahwa walaupun aspek-aspek kebutuhan Maslow tersebut saling bertingkat, namun dalam kenyataannya kebutuhan-kebutuhan tersebut juga saling berinteraksi satu sama lain karena adanya faktor kebudayaan, lingkungan kerja, dan jenis pekerjaan. Pada intinya semua elemen kebutuhan Maslow secara bersama-sama memiliki pengaruh dalam membentuk motivasi seseorang untuk berusaha dan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda, namun secara umum seluruh kebutuhan yang ada, yaitu kebutuhan finansial, kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, telah terbukti memiliki pengaruh secara simultan dalam membentuk kinerja pegawai. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam praktiknya saling berinteraksi satu sama lain dalam diri setiap pegawai dan tidak dapat dipisah-pisahkan.

### 2. Pengaruh secara parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Faktor finansial (X1), Faktor sosial (X3), dan Faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh signifikan secara parsial dengan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk, sedangkan Faktor psikologis/keamanan (X2) dan Faktor penghargaan (X4) tidak memiliki pengaruh signifikan

secara parsial. Dengan demikian dapat diartikan bahwa faktor finansial, sosial, dan aktualisasi diri adalah aspek-aspek kebutuhan yang dianggap penting oleh pegawai Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Fakta tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pegawai di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk lebih berorientasi pada kebutuhan finansial, sosial dan aktualisasi diri.

Menurut Maslow, kebutuhan finansial dapat dikategorikan sebagai kebutuhan primer atau fisiologis. Kebutuhan ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar yang wajib dipenuhi oleh setiap individu untuk dapat mempertahankan hidupnya. Artinya secara alamiah, setiap orang pasti terdorong untuk melakukan pekerjaan demi imbalan uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar ini. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan hidup berdampingan dengan manusia lain, baik dengan keluarga, lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan kerja. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan seseorang untuk menunjukkan pada orang lain bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Kebutuhan finansial dianggap penting oleh pegawai Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk, karena posisi jabatan mereka yang merupakan PNS biasa dengan gaji pokok yang tergolong tingkat menengah, berkisar antara Rp.1,5 juta – 2,5 juta. Kebutuhan sosial dianggap penting karena karakteristik pegawai yang hidup di tengah budaya paguyuban dan persahabatan. Hal ini juga didukung

kuatnya pengaruh budaya Jawa dan budaya daerah pedesaan. Kebutuhan aktualisasi diri dianggap penting karena karakter pegawai yang suka bekerja keras dan memiliki loyalitas terhadap pekerjaan mereka di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk.

### 3. Faktor Dominan

Di antara semua faktor motivasi, faktor finansial dan faktor aktualisasi diri memiliki pengaruh dominan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial dan faktor aktualisasi diri memegang peranan penting dalam upaya memanipulasi atau menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Faktor finansial dalam hal ini sangat berkaitan dengan kebijakan kompensasi khususnya gaji dan tunjangan di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Faktor aktualisasi diri dalam hal ini sangat berkaitan dengan pemberian kepercayaan untuk mengambil keputusan dan pendelegasian wewenang pada pegawai.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk, maka aspek yang perlu diperhatikan oleh pimpinan atau manajer adalah mengupayakan agar kebijakan kompensasi dapat diterima baik oleh para pegawai. Disamping itu pimpinan perlu untuk memberikan kepercayaan lebih besar kepada pegawai untuk mengambil keputusan sesuai jabatan dan pekerjaannya. Pegawai juga perlu dirangsang motivasinya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan agar mereka mampu beraktualisasi diri di lingkungan kerjanya.

Adapun Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 65/Permentan/OT.140/

12/2012, Tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketahanan Pangan Provinsi dan Kabupaten/Kota yaitu pasal 3 yaitu :

Dalam hal ketentuan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketahanan Pangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, ditentukan 4 (empat) jenis pelayanan dasar :

1. Ketersediaan dan Cadangan Pangan;
2. Distribusi dan Akses Pangan;
3. Penganekaragaman dan Keamanan Pangan; dan
4. Penanganan Kerawanan Pangan.

Sedangkan pada pasal 6 dijelaskan yaitu: Penjabaran indikator kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota target capaian 2015;

- a. Ketersediaan dan Cadangan Pangan:
  1. Ketersediaan energi dan protein perkapita 90% pada tahun 2015.
  2. Penguatan cadangan pangan 60% pada tahun 2015.
- b. Distribusi dan Akses Pangan:
  1. Ketersediaan informasi pasokan, harga dan akses pangan di daerah 90% pada tahun 2015.
  2. Stabilitas harga dan pasokan pangan 90% tahun 2015.
- c. Penganekaragaman dan Keamanan Pangan:
  1. Pencapaian skor Pola Pangan Harapan (PPH) 90% pada tahun 2015.
  2. Pengawasan dan pembinaan keamanan pangan 80% pada tahun 2015.
- d. Penanganan Kerawanan Pangan: Penanganan daerah rawan pangan 60% pada tahun 2015.

Adapun kinerja Kantor Ketahanan Pangan Daerah (KKPD) Kabupaten Nganjuk yang meliputi 4(empat) bidang ketahanan pangan yaitu :

1. Ketersediaan dan Cadangan Pangan. Ketersediaan energi dan protein perkapita sebesar 94% pada tahun 2011, melebihi angka SPM yang ditetapkan oleh Kementerian Pertanian sebesar 90% pada tahun 2015 yang berarti bahwa tingkat ketersediaan bahan pangan dan protein di Kabupaten Nganjuk cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh ketersediaan pangan dari hasil panen padi sebesar 470.335,9 ton, jagung 279.736 ton, ketela pohon 95.958,4 ton, ketela rambat 2.913,9 ton, kacang tanah 1.212,7 ton, kedelai 16.275 ton, dan kacang hijau 1.199,7 ton. Sedangkan jumlah ternak sapi 106.236 ekor, kambing 187.016 ekor, produksi ternak ayam 2.332.000 ekor, hasil ikan dari kolam 3.256,4 ton. Untuk penguatan cadangan pangan di Kab. Nganjuk terdapat lebih dari 70 lumbung pangan yang aktif melakukan kegiatan penyimpanan bahan pangan yang tiap lumbung mempunyai kekuatan yang bervariasi dalam menyimpan bahan pangan mulai dari 15 ton sampai dengan 50 ton.
2. Distribusi Pangan dan Akses Pangan. Ketersediaan informasi pasokan, harga dan akses pangan di Kab. Nganjuk 64% pada tahun 2011, ini menunjukkan bahwa kinerja dibidang distribusi dan akses pangan masih dibawah SPM dari Kementerian Pertanian. Sebelum tahun 2012 KKPD belum mempunyai sarana yang lebih lengkap untuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang harga, tingkat ketersediaan dll. Tetapi mulai

tahun 2012 KKPD mempunyai server yang dapat diakses melalui internet mengenai harga pangan, toko yang menjual bahan pangan dll. Sedangkan mengenai stabilitas harga dan pasokan pangan baru sekitar 71% dari target 90%.

### 3. Penganekaragaman dan Keamanan Pangan.

Pencapaian skor Pola Pangan Harapan (PPH) Kab. Nganjuk 80% pada tahun 2011. Makin tinggi nilainya berarti makin tinggi tingkat 3BA (Beragam, Bergizi, Berimbang dan Aman) yang dikonsumsi masyarakat.

Pengawasan dan pembinaan keamanan pangan di Kab. Nganjuk 70% pada tahun 2011. Selain KKPD yang melakukan pengawasan dan pembinaan keamanan pangan adalah Dinas Kesehatan.

### 4. Penanganan Kerawanan Pangan.

Penanganan daerah rawan pangan pada tahun 2011 adalah sebesar 75%, artinya ada sebagian kecil daerah yang belum diintervensi dengan pemberian bantuan pangan karena mempunyai skor kerawanan pangan yang kuning atau bukan merah yang karena pertimbangan tertentu belum diintervensi bantuan. Sedangkan SPM bidang Penanganan Kerawanan Pangan 60%.

di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,989 adalah lebih besar nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,025 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 tidak melebihi batas kesalahan 0,050 atau 5%.

Faktor-faktor motivasi yang meliputi: faktor finansial (X1), faktor sosial (X3), dan faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar nilai  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi tidak melebihi batas kesalahan 0,050 atau 5%. Sedangkan faktor psikologis/keamanan (X2) dan faktor penghargaan (X4), tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y) di Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil nilai  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi melebihi batas kesalahan 0,050 atau 5%.

Diketahui bahwa variabel Faktor Finansial (X1) dan Faktor Aktualisasi Diri (X5) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, karena nilai koefisien regresinya paling besar. Kedua variabel ini memiliki nilai koefisien regresi yang nyaris sama besar, yaitu Faktor Finansial (X1) sebesar 2,292 dan Faktor Aktualisasi Diri (X5) sebesar 2,296, sehingga dapat dianggap bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai koefisien yang sama.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai 4 jenis pelayanan dasar yaitu Standar Pelayanan Minimal (SPM) maka Kabupaten Nganjuk tahun 2011 belum mencapai standar yang ditargetkan dengan angka tertentu pada tahun 2015.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Faktor-faktor motivasi yang meliputi: faktor finansial (X1), faktor psikologis/keamanan (X2), faktor sosial (X3), faktor penghargaan (X4), dan faktor aktualisasi diri (X5) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y)

## Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Saran bagi pimpinan atau kepala Kantor Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Nganjuk agar memberikan perhatian lebih pada faktor motivasi finansial dan aktualisasi diri pegawai. Kedua faktor ini merupakan faktor dominan motivasi sehingga perlu dikelola dengan baik sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal kebijakan kompensasi memang gaji dan tunjangan PNS sudah diatur oleh pemerintah pusat. Tetapi ada kompensasi berupa honor dari kegiatan-kegiatan SKPD. Oleh karena itu pimpinan dituntut dapat bersikap adil dalam pembagian kegiatan kepada para pegawai, sehingga honor yang didapat juga dapat memenuhi rasa keadilan pegawai.
2. Dalam faktor aktualisasi diri, pimpinan atau kepala kantor beserta jajaran manajerial disarankan agar memberi kepercayaan lebih pada pegawai untuk dapat beraktualisasi diri. Pimpinan disarankan untuk memberikan kesempatan pegawai mengambil keputusan-keputusan teknis sendiri sesuai jabatan dan tugasnya. Pimpinan harus lebih banyak mendelegasikan wewenangnya kepada pegawai, sehingga memberi kesempatan pada pegawai untuk menunjukkan kemampuannya. Selain itu pimpinan perlu memberikan kesempatan yang lebih merata dan adil bagi pegawai untuk mengikuti workshop, pelatihan dan seminar yang diadakan oleh instansi tingkat kabupaten maupun propinsi, sehingga semua pegawai mempunyai

kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan teori motivasi yang lain, misalnya teori harapan atau teori dua faktor. Selain itu perlu dikembangkan juga populasi penelitian ke instansi usaha swasta atau instansi di kota-kota besar yang iklim kerjanya lebih kompetitif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 1995. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Aksaran, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan, 1995. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Cetakan ke II, Bina Aksara, Jakarta.
- Sumantri, Suryana, 2001. *Perilaku Organisasi*, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

- Syadam, Ghauzali, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan Indonesia, Jakarta.
- Umar, Hussein, 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Tjahjono, Binawan Nur, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai D ilingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal 2, (2),
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta.