

**MOTIVASI BERPRESTASI : PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN PRODUKTIVAS KERJA
(STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN PELAKSANA
PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN)**

Candhra Kartika Ariningtyas
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jln. Mayjen Pandjaitan II/29 Malang
Email : candhra_ka151@yahoo.com*

ABSTRACT

The objective of this research is investigated the direct and indirect effect of achievement motivation, organizational commitment, and work productivity. This research uses quantitative approach path analysis to see the causal relationship between the three variables tested. The result showed achievement motivation did not have a significant direct effect but have a positive correlation to organizational commitment. Achievement motivation have a significant direct effect and have a positive correlation to work productivity. Organizational commitment did not have a significant direct effect but have a positive correlation to work productivity. There was not a significant indirect effect between achievement motivation, organizational commitment, and work productivity.

Keyword : Achievement Motivation, Organizational Commitment, Work Productivity, Instructor.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi berprestasi, komitmen organisasional, dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analisis jalur untuk melihat hubungan kausalitas antara ketiga variabel yang diuji. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan namun memiliki korelasi positif terhadap komitmen organisasional. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan terdapat korelasi positif terhadap produktivitas kerja. Komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan namun terdapat korelasi positif terhadap produktivitas kerja. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasional namun terdapat korelasi positif.

Keyword : Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasional, Produktivitas Kerja, Penyuluh.

Indonesia adalah Negara kepulauan terbesar di dunia. Pemerintah sebagai lembaga yang diberi kekuasaan penuh untuk melindungi, melayani, dan mengatur rakyatnya membutuhkan sumberdaya manusia yang mengabdikan kepada Negara untuk membantu mendukung aktivitas Pemerintah yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). Disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena berasal dari kalangan masyarakat sipil.

Dalam birokrasi Pemerintah, dikenal jabatan karir untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu jabatan struktural yang secara tegas ada dalam struktur organisasi dan jabatan fungsional yang tidak tercantum dalam organisasi namun dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi (Haris, 2011 (online)).

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan adalah sebuah badan atau instansi yang dibentuk untuk menaungi Pegawai Negeri Sipil (PNS) fungsional khususnya Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan dan Penyuluh Kehutanan yang tersebar di 18 Kecamatan di Kabupaten Gresik. Penyuluh adalah salah satu contoh jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan.

Tidak memiliki jam kerja normal seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS) struktural, membuat masyarakat memiliki pandangan negatif bahwa produktivitas kerja Penyuluh sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) rendah. Penyuluh adalah petugas lapang yang terbiasa bekerja diluar lembaga, sehingga kejenuhan lebih mudah mempengaruhi produktivitas Penyuluh

jika harus duduk diam di dalam lembaga. Penyuluh telah terbiasa dengan pekerjaan dengan banyak tantangan dilapangan.

Kebutuhan akan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja karyawan (Hasibuan, 2003:162). Teori motivasi berprestasi ini memiliki sebuah pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya.

David McClelland menganalisis mengenai 3 (tiga) kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan sehubungan dengan hal yang dapat memotivasi mereka yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat.

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan motivasi karyawan untuk berusaha mencapai prestasi tertingginya yang realistis dan menantang serta membutuhkan umpan balik langsung dari lingkungan. Kebutuhan untuk berkuasa adalah motivasi karyawan untuk memimpin sebagai upaya peningkatan status pribadi karyawan. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat adalah motivasi karyawan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh persahabatan dengan pihak lain. Jika dilihat dari pengertian ketiga kebutuhan tersebut, motivasi berprestasi lebih cocok dengan kepribadian Penyuluh yang lebih suka mengambil resiko moderat, selalu memperhatikan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugasnya dan sangat menyatu dengan tugasnya.

Selain motivasi berprestasi, komitmen organisasional juga memiliki peranan penting dalam peningkatan

produktivitas. Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi (Wibisono, 2011). Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Hasil riset menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen bisa mengurangi efektivitas organisasi.

Efektivitas organisasi memiliki kaitan erat dengan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, ketiga variabel yakni motivasi berprestasi dan komitmen organisasional secara teori dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung antara motivasi berprestasi, komitmen organisasional, dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan khususnya di bidang pendidikan, dapat dijadikan referensi oleh Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan untuk mencapai tujuan bersama Penyuluh dengan lebih baik, serta memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelas). Jenis metode penelitian ini dipilih untuk menjelaskan variabel-

variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya tentang hubungan sebab-akibat antar variabel.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2006) dalam Nasichudin (2013:50) bila objek atau subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi yang diteliti adalah 57 orang Penyuluh, jumlah tersebut didasarkan pada daftar nama Penyuluh di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Gresik tahun 2013.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang diteliti, serta data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah model skala sikap. Bentuk model skala sikap yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Pilihan jawaban yang digunakan yaitu : selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), hampir tidak pernah (2), tidak pernah (1).

Metode pengujian instrumen penelitian digunakan uji validitas untuk menguji tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, serta uji reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif

yang digunakan untuk menjabarkan distribusi item dari masing-masing variabel yang diteliti, uji normalitas untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal, serta analisis jalur yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan 2 (dua) atau lebih model hubungan sebab-akibat yang dibandingkan oleh peneliti.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi responden dalam penelitian digunakan untuk menjelaskan karakteristik dari responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
40-44 tahun	3 orang	5,26%
45-49 tahun	10 orang	17,54%
50-54 tahun	26 orang	45,62%
55-59 tahun	18 orang	31,58%

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1 diatas, usia mayoritas responden berkisar antara 50 sampai dengan 54 tahun (45,62%), yang berarti mayoritas responden telah memasuki usia pensiun. Sehingga sebaiknya lembaga lebih banyak memberikan pelatihan sehubungan dengan motivasi berprestasi, komitmen organisasional dan produktivitas kerja Penyuluh sebagai langkah antisipasi adanya penurunan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	46 orang	80,70%
Perempuan	11 orang	19,30%

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan Tabel 2 diatas, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (80,70%). Hal ini dikarenakan pekerjaan dilapang sebagai seorang Penyuluh memiliki beban tugas dan

tanggung jawab lebih daripada Pegawai Negeri Sipil (PNS) struktural.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-9 tahun	1 orang	1,76%
10-19 tahun	3 orang	5,26%
20-29 tahun	35 orang	61,40%
30-39 tahun	18 orang	31,58%

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan Tabel 3 diatas, mayoritas responden telah bekerja selama rentang usia antara 20-29 tahun (61,40%) yang membuat responden memiliki banyak pengalaman kerja sebagai Penyuluh.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang

Pangkat dan Golongan Ruang	Frekuensi	Prosentase
Pengatur Muda/II-a	0 orang	0 %
Pengatur Muda Tingkat 1/II-b	1 orang	1,76 %
Pengatur/II-c	0 orang	0 %
Pegatur Tingkat 1/II-d	0 orang	0 %
Penata Muda/III-a	3 orang	5,26 %
Penata Muda Tingkat 1/III-b	10 orang	17,54 %
Penata/III-c	16 orang	28,07 %
Penata Tingkat I/III-d	12 orang	21,05 %
Pembina/IV-a	14 orang	24,56 %
Pembina Tingkat 1/IV-b	1 orang	1,76 %
Pembina Utama Muda/IV-c	0 orang	0 %
Pembina Utama Madya/IV-d	0 orang	0 %
Pembina Utama/IV-e	0 orang	0 %

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan Tabel 4 diatas, mayoritas responden memiliki pangkat yang cukup tinggi yaitu Penata/III-c (28,07%), lama masa bekerja dan produktivitas kerja responden memiliki kaitan erat dengan pangkat dan golongan ruangnya.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kecamatan Bekerja

Pangkat dan Golongan Ruang	Frekuensi	Prosentase
BP3K Kecamatan Kebomas	2 orang	3,51 %
BP3K Kecamatan Manyar	2 orang	3,51 %
BP3K Kecamatan Cerme	3 orang	5,26 %
BP3K Kecamatan Duduk Sampeyan	2 orang	3,51 %
BP3K Kecamatan Benjeng	3 orang	5,26 %
BP3K Kecamatan BalongPanggung	3 orang	5,26 %
BP3K Kecamatan Driyorejo	3 orang	5,26 %
BP3K Kecamatan Wringinanom	4 orang	7,02 %
BP3K Kecamatan Menganti	2 orang	3,51 %
BP3K Kecamatan Kedamean	5 orang	8,77 %
BP3K Kecamatan Sidayu	3 orang	5,26 %
BP3K Kecamatan Bungah	3 orang	5,26 %
BP3K Kecamatan Dukun	4 orang	7,02 %
BP3K Kecamatan UjungPangkah	4 orang	7,02 %
BP3K Kecamatan Panceng	1 orang	1,76 %
BP3K Kecamatan Tambak	1 orang	1,76 %
BP3K Kecamatan Sangkapura	2 orang	3,51 %
BP4K Kabupaten Gresik	10 orang	17,54 %

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan Tabel 5 diatas, jumlah responden paling banyak berada di Kecamatan Kedamen (8,77%). Jumlah Penyuluh di Kecamatan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga Penyuluh serta berdasarkan kebijakan dari pihak yang berwenang.

Analisis deskriptif variabel menjelaskan distribusi item dari ketiga variabel yang diuji.

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Responden untuk Motivasi Berprestasi

Item	Rata-rata	Deskripsi
Tertantang untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu (X1)	3,78	Sering
Dorongan untuk menggunakan potensi diri secara maksimal (X2)	4,42	Sering
Melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara tepat dan cermat (X3)	3,67	Sering
Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, dengan maupun tanpa pengawasan supervisor (X4)	3,16	Kadang-kadang
Penghargaan prestasi dalam bentuk peningkatan upah atau gaji (X5)	3,03	Kadang-kadang
Pujian langsung dari atasan atas peningkatan hasil kerja (X6)	3,19	Kadang-kadang
Total Rata-rata variabel	3,54	

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden untuk variabel motivasi berprestasi ini menjawab sering untuk keseluruhan itemnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi berprestasi yang cukup tinggi.

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden untuk Komitmen Organisasional

Item	Rata-rata	Deskripsi
Pekerjaan yang sesuai dengan usia (Z1)	3,46	Kadang-kadang
Waktu yang dilewati untuk bekerja (Z2)	3,82	Sering
Pekerjaan mempunyai dampak penting bagi orang lain (Z3)	4,62	Selalu
Umpan balik atau penilaian dari organisasi (Z4)	3,33	Kadang-kadang
Merasa maksimal bekerja pada organisasi (Z5)	4,68	Selalu
Merasa rugi apabila meninggalkan organisasi (Z6)	3,63	Sering
Merasa sudah seharusnya tetap berada di organisasi	4,68	Selalu
Lembaga telah memberikan kontribusi atau peran dalam kehidupan (Z8)	3,61	Sering
Total Rata-rata variabel	3,97	

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari Tabel 7 diatas, disimpulkan bahwa mayoritas responden suka berada di lembaganya saat ini.

Tabel 8. Deskripsi Jawaban untuk Produktivitas Kerja

Item	Rata-rata	Deskripsi
Berusaha menjadi lebih baik dari hari kemarin (Y1)	4,39	Sering
Kemauan dalam meningkatkan hasil kerja (Y2)	3,61	Sering
Bekerja dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki (Y3)	4,51	Selalu
Bekerja mengikuti perkembangan teknologi yang menunjang pekerjaan (Y4)	3,93	Sering
Termotivasi datang ke tempat kerja (Y5)	4,46	Selalu
Berseemangat dalam menyelesaikan tugas (Y6)	4,47	Sering
Total Rata-rata variabel	4,35	

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari Tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata responden menjawab sering untuk variabel produktivitas kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat produktivitas yang cukup tinggi.

Pada pengujian instrument penelitian diperoleh hasil uji validitas dan realibitasnya sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,619	0,266	Valid
X2	0,504	0,266	Valid
X3	0,537	0,266	Valid
X4	0,411	0,266	Valid
X5	0,685	0,266	Valid
X6	0,303	0,266	Valid
Z1	0,505	0,266	Valid
Z2	0,490	0,266	Valid
Z3	0,523	0,266	Valid
Z4	0,574	0,266	Valid
Z5	0,274	0,266	Valid
Z6	0,572	0,266	Valid
Z7	0,303	0,266	Valid
Z8	0,605	0,266	Valid
Y1	0,551	0,266	Valid
Y2	0,706	0,266	Valid
Y3	0,708	0,266	Valid
Y4	0,561	0,266	Valid
Y5	0,779	0,266	Valid
Y6	0,631	0,266	Valid

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diperoleh informasi bahwa keseluruhan item yang diuji telah memenuhi uji validitas dengan melihat nilai r hitung > r tabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Berprestasi (X)	0,687	Reliabel
Komitmen Organisasional (Z)	0,693	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,758	Reliabel

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari Tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabilitas ketiga variabel yang diteliti $> 0,6$.

Hasil dari metode analisis data diperoleh :

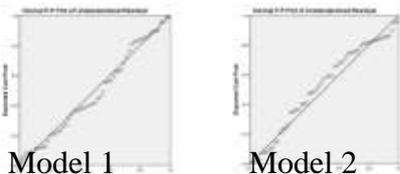
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Model	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
1	0,714	0,688	Normal
2	0,715	0,686	Normal

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari Tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa kedua model telah memenuhi uji normalitas untuk dipakai sebagai jalur persamaan analisis jalur melalui *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

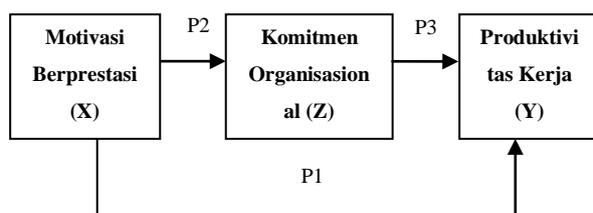
Gambar 1. Grafik Probability-Plot



Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat dilihat jika data menyebar disekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa kedua model telah memenuhi asumsi untuk uji normalitas.

Gambar 2. Diagram Jalur dari Model Teoritis



Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Berdasarkan pada gambar 2 diperoleh persamaan :

- $Z_{\text{komitmen organisasional}} = P_1 Z_{\text{motivasi berprestasi}} + \epsilon_1$
- $Z_{\text{produktivitas kerja}} = P_2 Z_{\text{komitmen organisasional}} + P_3 Z_{\text{motivasi berprestasi}} + \epsilon_2$

Tabel 12. Hasil Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasional

Variabel	Beta	t Hitung	Signifikansi t	Keterangan
X	0,249	1,911	0,061	Tidak Signifikan

t tabel : 2,004
R square : 0,062

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa pada motivasi berprestasi nilai t_{hitung} sebesar 1,911 dengan probabilitas sebesar 0,061. Karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (1,911 < 2,004) atau signifikan $t > 5\%$ (0,061 < 0,05) maka motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Besar nilai $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,062} = 0,938$

Tabel 13. Hasil Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Beta	t Hitung	Signifikansi t	Keterangan
X	0,249	1,911	0,061	Tidak Signifikan

t tabel : 2,004
R square : 0,062

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa pada motivasi berprestasi nilai t_{hitung} sebesar 3,237 dengan probabilitas sebesar 0,002. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (3,237 > 2,004) atau signifikan $t < 5\%$ (0,002 < 0,05) maka motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja. Karena koefisien *path* positif (0,395), mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

Komitmen organisasional nilai t_{hitung} sebesar 1,770 dengan probabilitas sebesar 0,082. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,770 < 2,004$) atau signifikan $t > 5\%$ ($0,082 > 0,05$) maka komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar nilai $\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,245} = 0,755$

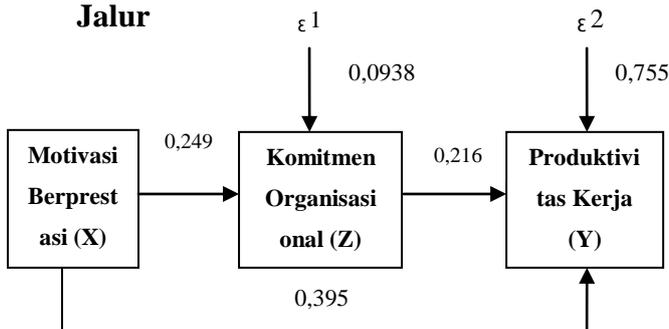
Tabel 14. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Varia bel Bebas	Varia bel Intervening	Varia bel Terikat	Path	Keterang an
Motiv asi Berpre stasi (X)	Komit men Organi sasion al (Z)	Produ ktivita s Kerja (Y)	0,054	Tidak Signifikan

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil kali koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,249) \times (0,216) = 0,054$. Total pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja adalah $0,395 + (0,249 \times 0,216) = 0,449$.

Gambar 3. Model Akhir Diagram Jalur



Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Hasil akhir dari model analisis jalur diperoleh 2 (dua) dari 3 (tiga) pengaruh langsungnya tidak signifikan. Maka kedua jalur tersebut dihapus melalui teori *Trimming*.

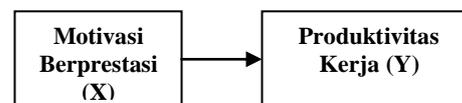
Tabel 15. Hasil Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja

Varia bel	Beta	t Hitung	Signifi kan t	Keterang an
X	0,449	3,727	0,000	Signifikan
t tabel : 2,004				
R square : 0,202				

Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa pada motivasi berprestasi nilai t_{hitung} sebesar 3,727 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,727 > 2,004$) atau signifikan $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena koefisien *path* positif, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi berprestasi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Gambar 4. Model Akhir Setelah Trimming 0,449 (0,000)



Sumber data : data Primer diolah tahun 2013

Pada model akhir diagram jalur dapat dilihat bahwa setelah komitmen organisasional yang memberikan hasil tidak signifikan dihilangkan dari jalur, hanya tersisa 1 (satu) jalur saja yang signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi tidak mempengaruhi langsung komitmen organisasional secara signifikan. Selain itu komitmen organisasional ini tidak bisa menjadi variabel *intervening* dan tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang

signifikan antara pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan namun memiliki korelasi positif. Yang berarti bahwa pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasional responden tidak dapat dilihat secara nyata.

Motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional dikarenakan komitmen organisasional hanya dipengaruhi sebesar 6,2% saja oleh motivasi berprestasi. Sedangkan sisanya sebanyak 93,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Korelasi positif yang didapat menunjukkan bahwa apabila motivasi berprestasi responden meningkat akan meningkatkan komitmen organisasional responden juga meskipun bukan pengaruh yang signifikan.

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan berkorelasi positif. Yang berarti bahwa hubungan langsung antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat secara nyata.

Motivasi berprestasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja

sebesar 24,5% ketika komitmen organisasional ikut dimasukkan sebagai variabel mediator, sedangkan sisanya sebesar 75,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas yang diteliti. Bahkan ketika *Trimming* diberlakukan, yaitu dengan menghapus jalur-jalur yang tidak signifikan, motivasi berprestasi masih mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 20,2% dan sisanya sebesar 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Korelasi positif yang didapat memiliki arti apabila motivasi berprestasi responden mengalami peningkatan maka produktivitas kerja responden akan mengalami peningkatan juga, dan peningkatan yang didapat adalah peningkatan yang nyata (signifikan).

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan namun memiliki korelasi positif. Yang berarti bahwa hubungan langsung antara komitmen organisasional responden terhadap produktivitas kerja responden tidak terlihat nyata.

Komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja walaupun komitmen organisasional mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 24,5% dengan ikut memasukkan motivasi berprestasi, namun pengujian pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja tidak menghasilkan nilai yang signifikan dimana nilainya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sisanya sebanyak 75,5% dipengaruhi oleh

variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Korelasi positif memiliki arti apabila komitmen organisasional responden meningkat maka akan membawa peningkatan juga terhadap produktivitas kerja responden meskipun bukan pengaruh yang nyata (signifikan).

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasional menunjukkan bahwa antar ketiga variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan namun memiliki korelasi positif. Yang berarti bahwa pengaruh tidak langsungnya tidak dapat terlihat nyata.

Korelasi positif yang didapat memiliki arti bahwa walaupun tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang nyata, namun peningkatan motivasi berprestasi jika bersama dengan komitmen organisasional responden akan memberikan peningkatan kepada produktivitas kerja responden juga yang berarti bahwa komitmen keorganisasian masih dapat mempengaruhi dan memiliki arti dalam menjadi variabel mediator.

KESIMPULAN

- 1) Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, jadi jika motivasi berprestasi meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja juga.
- 2) Komitmen organisasional tidak dapat dipengaruhi langsung oleh motivasi berprestasi.
- 3) Produktivitas kerja tidak dapat dipengaruhi langsung oleh komitmen keorganisasian.

- 4) Motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasional.
- 5) Setelah dilakukan *Trimming*, hanya tersisa satu jalur pada model akhir yaitu motivasi berprestasi yang memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja

SARAN

- 1) Bagi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan diharapkan dapat memfasilitasi rencana kerja tahunan yang dibuat penyuluh dan tanggap membantu masalah yang dialami Penyuluh di lapang yang nantinya dapat membantu Penyuluh mempercepat pemenuhan angka kredit sehingga diharapkan akan lebih meningkatkan komitmen Penyuluh kepada lembaganya, memberikan banyak pelatihan berkenaan dengan motivasi berprestasi dan produktivitas kerja agar tidak mengalami penurunan, serta lebih memperhatikan prestasi Penyuluh dengan memberikan penghargaan yang diharapkan semangat berprestasi dan menjadi produktif dapat disalurkan kepada Penyuluh muda selanjutnya.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya jika ingin menguji kembali model dengan variabel-variabel yang sama dapat diuji kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Struktural atau pegawai swasta yang banyak bekerja di dalam ruang untuk mengetahui apakah hasil yang didapat akan sama atau tidak, bisa juga kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Fungsional profesi Penyuluh namun di Kabupaten yang berbeda, jangan terlalu banyak menggunakan kalimat yang susah dimengerti karena Penyuluh sebagai orang lapang lebih terbiasa dengan penggunaan kalimat

sederhana, variabel-variabel yang diteliti dapat diubah namun tetap berdasarkan pada teori yang ada maupun fenomena yang sedang terjadi.

Produksi (Studi pada PT. DOLAR PRIMA UTAMA, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam., 2009, *Ekonometrika : Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Wibisono, Dermawan., 2011, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator*, Erlangga, Jakarta.

Hardoyo, Dwi., 2012. *Mc Clelland dan Teori Motivasi Berprestasi*, (online), (<http://dwiardoyo.wordpress.com/2012/11/27/mc-clelland-dan-teori-motivasi-berprestasi/>, diakses 27 November 2012).

Haris, 2011. *Seputar Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional PNS*, (online), (<http://news.fkip.unidar.ac.id/berita-121-seputar-jabatan-struktural-dan-jabatan-fungsional-pns.html>, diakses 10 Februari 2011).

Hasibuan, Malayu Sutan Parlagutan., 2003, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.

Nasichudin, Ahmad., 2013, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Prabowo, Lindu, 2012, Analisis Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wanita Bagian