

**Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pada Lembaga  
Keuangan Mikro Agribisnis di Kota Payakumbuh**  
*Relationship Of Work Motivation To The Management Performance At Agribusiness  
Microfinance Institutions In Payakumbuh City*

**Muhamad Arief Pratama<sup>1</sup>, Hery Bachrizal Tanjung<sup>2</sup>, Nuraini Budi Astuti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Andalas,  
Padang <sup>2</sup>Staff Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas  
Andalas, Padang <sup>3</sup>Staff Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian  
Universitas Andalas, Padang

E-mail Korespondensi: [pratamaarief656@gmail.com](mailto:pratamaarief656@gmail.com)

Received: 30th Oktober, 2019; 1st Revision: 18th November, 2019; Accepted: 20th Desember, 2019

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengukur motivasi kerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh (2) Mengukur kinerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh. (3) Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh. Penelitian ini dilakukan selama bulan Juli – Agustus 2019. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan responden pengurus lembaga keuangan mikro agribisnis berjumlah 12 orang. Data dianalisis untuk tujuan pertama kedua ketiga dilakukan secara deskriptif kualitatif. Tujuan pertama untuk mendeskripsikan seberapa besar motivasi kerja pengurus lembaga keuangan mikro agribisnis. Tujuan kedua untuk mendeskripsikan seberapa baik kinerja pengurus di lembaga keuangan mikro agribisnis. Dan tujuan tiga mendeskripsikan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus di lembaga keuangan mikro agribisnis. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Terdapat motivasi kerja baik motivasi internal maupun motivasi eksternal yang baik pada pengurus lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh. (2) Terdapat kinerja yang baik yang ditunjukkan dalam hasil penelitian. (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh.

Kata Kunci: Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis, Motivasi Kerja, Kinerja

**Abstract**

*This study aims to (1) Measure the work motivation of management at agribusiness microfinance institutions in Payakumbuh city (2) Measure management performance at agribusiness microfinance institutions in Payakumbuh city. (3) Determine the relationship between work motivation and the performance of management in agribusiness microfinance institutions in Payakumbuh city. This research was conducted during July - August 2019. The data used in this study are primary data and secondary data. The method used is a survey method with 12 agribusiness microfinance institution management respondents. Data analyzed for the first second and third purposes were carried out in a descriptive qualitative manner. The first objective is to describe how much the work motivation of the agribusiness microfinance institution management. The second objective is to describe how well the performance of the management in agribusiness microfinance institutions. And objective three describes the relationship of work motivation to the performance of management in agribusiness microfinance*

*institutions. The results of the analysis show that (1) There is a good internal work motivation and external motivation on the management of agribusiness microfinance institutions in the city of Payakumbuh.. (2) There is a good performance shown in the results of the study. (3) There is a significant relationship between work motivation on the performance of management in agribusiness microfinance institutions in the city of Payakumbuh.*

**Keywords:** Agribusiness Microfinance Institutions, Work Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Dalam mengembangkan LKMA perlu manajemen sumber daya, baik orang maupun keuangan. LKMA perlu dinilai kesehatan keuangannya dan juga melihat kinerja pengurusnya. Maka dari itu, perlunya dilakukan analisis terkait gambaran mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pengurus di LKMA tersebut. Motivasi kerja serta kinerja pengurus menjadi bagian penting bagi LKMA dalam pengambilan keputusan. Kinerja pengurus memberikan informasi mengenai kondisi LKMA. selain itu, dengan mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus juga menjadi alat ukur prestasi dalam mencapai tujuan LKMA.

Setiap perusahaan atau lembaga sangat menginginkan agar karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Tidak hanya karyawan perusahaan, pengurus di LKMA pun juga dituntut untuk mempunyai motivasi kerja sehingga dapat bekerja dengan baik.

Merujuk pada keterangan di dinas Pertanian Payakumbuh yang mengawasi terkait jalannya LKMA di Payakumbuh, pemberian motivasi kerja kepada pengurus dan anggota di LKMA di Payakumbuh tidak hanya berasal dari dinas pertanian itu saja, tetapi juga berasal dari diri masing-masing pengurus LKMA tersebut sehingga kinerja dari masing-masing LKMA tidak dapat disamakan satu dengan yang lainnya. Penulis telah mendatangi beberapa LKMA di Payakumbuh selama pra survey. Dari keterangan pengurus LKMA tersebut mengatakan motivasi kerja dari mereka dan tiap-tiap pengurus dan LKMA berbeda-beda. Motivasi tersebut dapat berasal dari luar dan juga dari dalam pengurus itu sendiri sehingga kinerja yang dihasilkan pun juga berbeda.

Agar LKMA tersebut berjalan dengan semestinya, tidak hanya kinerja keuangan yang harus diukur dalam sebuah LKMA, tetapi kinerja pengurus dalam LKMA tersebut juga perlu diperhitungkan agar LKMA tersebut dapat berjalan dengan baik dari segala sumber daya yang ada.

Menurut Simamora (*dalam* Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan di atas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Vroom (Robbins, 2006) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Dengan adanya teori di atas serta perbedaan motivasi itulah penulis tertarik untuk mengkaji motivasi kerja pada LKMA, mengkaji kinerja tiap LKMA di Kota Payakumbuh serta hubungan dari motivasi kerja terhadap kinerja di LKMA tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagaimanakah motivasi kerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh ?
2. Bagaimanakah kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh?
3. Bagaimanakah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis (LKMA) yang memiliki akreditasi “A” yang ada di kota Payakumbuh. Pemilihan tempat ini dilakukan dengan mengambil seluruh Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis yang berakreditasi A di kota Payakumbuh dengan total 12 LKMA. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan terhitung mulai tanggal 29 Juli sampai dengan 29 Agustus 2019. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode pengumpulan data, yaitu data primer melalui wawancara langsung menggunakan kuisioner dan data sekunder diperoleh dari data lembaga, instansi serta studi kepustakaan. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja pengurus LKMA, bagaimana kinerja dari pengurus LKMA serta bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus LKMA di kota Payakumbuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kota Payakumbuh adalah salah satu kota yang terletak di Provinsi Sumatera Barat yang merupakan dataran sedang dengan ketinggian  $\pm 514$  meter di atas permukaan laut dengan luas wilayah  $80,43 \text{ Km}^2$ . Secara astronomis, Kota Payakumbuh terletak antara  $000^{\circ} 10' - 000^{\circ} 17'$  Lintang Selatan dan antara  $1000^{\circ} 35' - 1000^{\circ} 45'$  Bujur Timur. Berdasarkan posisi geografisnya, Kota Payakumbuh memiliki batas-batas seluruhnya dengan Kabupaten Lima Puluh Kota. Jarak antara Kota Payakumbuh ke Kota Padang sebagai ibukota provinsi yaitu sejauh  $\pm 120$  km. Sedangkan suhu di Kota Payakumbuh berkisar antara  $21,4^{\circ}\text{C}$  sampai dengan  $22,9^{\circ}\text{C}$  dengan kelembaban diantara 82 - 86%. Secara administratif, pada tahun 2017, Kota Payakumbuh terdiri dari 5 kecamatan, 48 kelurahan, 172 Rukun Warga (RW) dan 479 Rukun Tetangga.

### B. Hasil dan Pembahasan

#### Motivasi Kerja Pengurus LKMA Di Kota Payakumbuh

Dalam penelitian kali ini, penulis telah memberikan kuisioner ke 12 pengurus LKMA yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini. Untuk motivasi kerja disini, dapat dilihat dari motivasi internal dan juga motivasi eksternal dari pengurus tersebut. Hasil dari motivasi kerja tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1 Motivasi Kerja Pada Pengurus LKMA

Motivasi	Rata-rata Skor	Kriteria
Internal	4,3	Tinggi
Eksternal	3,6	Sedang

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa rata – rata skor dari motivasi kerja internal yang telah diteliti oleh penulis adalah 4,3 dengan kriteria tinggi dan untuk motivasi kerja eksternal memiliki rata – rata skor 3,6 dengan kriteria sedang.

Untuk perincian dari tiap – tiap indikator baik indikator dalam mengukur motivasi kerja internal maupun indikator dalam mengukur motivasi kerja eksternal akan dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Motivasi Kerja Internal

Dalam menganalisis motivasi kerja internal, peneliti melakukan survey dengan memberikan beberapa indikator pernyataan. Secara umum, skor dari motivasi kerja internal tersebut adalah 4,3 dengan kriteria tinggi yang artinya rata-rata motivasi kerja internal pengurus di LKMA di kota Payakumbuh cenderung tinggi. Dari hasil

penelitian ini, ada empat indikator dalam mengukur motivasi kerja internal yaitu pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pangakuan orang lain, dan tanggung jawab. Adapun rata-rata dari penilaian dari keempat indikator tersebut dapat dilihat dari tabel dan diagram batang sebagai berikut.

Tabel 2 Indikator Penilaian Motivasi Kerja Internal

Indikator	Skor	Kriteria
Pekerjaan Itu Sendiri	4,11	Tinggi
Prestasi Yang Diraih	4,39	Tinggi
Pengakuan Orang Lain	4,28	Tinggi
Tanggung Jawab	4,31	Tinggi

Dapat dilihat ditabel tersebut bahwa indikator tertinggi dalam motivasi kerja internal adalah prestasi yang diraih dengan skor 4,39 dengan kriteria tinggi. Sedangkan indikator terendah dalam motivasi kerja internal adalah pekerjaan itu sendiri dengan skor 4,11 dengan kriteria tinggi.

## 2. Motivasi Kerja Eksternal

Secara umum, skor dari motivasi kerja eksternal tersebut adalah 3,6 dengan kriteria sedang yang artinya rata-rata motivasi kerja eksternal pengurus di LKMA di kota Payakumbuh tidak terlalu tinggi maupun tidak pula rendah. Dari hasil penelitian ini, ada tiga indikator dalam mengukur motivasi kerja eksternal yaitu imbalan (gaji), harapan, dan insentif (bonus). Adapun rata-rata dari penilaian dari ketiga indikator tersebut dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 3 Penilaian Indikator Motivasi Kerja Eksternal

Indikator	Skor	Kriteria
Imbalan (gaji)	3,58	Sedang
Harapan	3,93	Tinggi
Insentif (bonus)	3,33	Sedang

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa indikator tertinggi dalam motivasi kerja eksternal adalah harapan dengan skor 3,93 dengan kriteria tinggi. Sedangkan indikator terendah dalam motivasi kerja eksternal adalah insentif (bonus) dengan skor 3,33 dengan kriteria sedang.

## **Kinerja Pengurus LKMA Di Kota Payakumbuh**

Dalam penelitian ini akan dikaji bagaimana kinerja pengurus di LKMA di Kota Payakumbuh. Untuk meneliti kinerja pengurus LKMA tersebut, dilakukan wawancara melalui kuisioner. Tidak seperti motivasi kerja, kuisioner kinerja ini dilakukan kepada bagian di dinas pertanian yang langsung mengurus dan mengawasi terkait LKMA di kota Payakumbuh tersebut. Secara garis besar, kinerja keseluruhan dari pengurus LKMA di kota Payakumbuh didapatkan hasil skor sebesar 3,8 dengan kategori baik yang artinya menurut penilaian dinas pertanian

kinerja dari pengurus LKMA sudah tergolong bagus. Dari hasil penelitian ini, ada enam indikator dalam mengukur kinerja pengurus LKMA yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, pengawasan, dan hubungan perseorangan. Adapun rata-rata dari penilaian dari keenam indikator tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 4 Penilaian Indikator Kinerja Pengurus LKMA

Indikator	Skor	Kriteria
Kualitas (quality)	3,95	Baik
Kuantitas (quantity)	3,85	Baik
Ketepatan Waktu (Timelines)	3,54	Sedang
Efektifitas Biaya (cost-effectiveness)	3,87	Baik
Pengawasan (need for supervision)	3,71	Sedang
Hubungan Perseorangan (interpersonal impact)	3,95	Baik

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa indikator tertinggi dalam kinerja pengurus LKMA adalah kualitas dan hubungan perseorangan dengan skor yang sama yaitu 3,95 dengan kriteria baik. Sedangkan indikator terendah dalam motivasi kerja eksternal adalah ketepatan waktu dengan skor 3,54 dengan kriteria sedang.

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus LKMA Di Kota Payakumbuh**

Motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus dalam LKMA. Pada bagian ini akan dibahas mengenai hubungan motivasi dengan kinerja pengurus LKMA di Kota Payakumbuh. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan tabulasi silang yang pernyataan dari kuisioner yang telah disebar penulis terdiri dalam 36 pertanyaan. Hasil dari tabulasi silang dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 5 Tabulasi Silang Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus LKMA

No	Kinerja	Motivasi Kerja											
		Internal						Eksternal					
		Tinggi		Sedang		Rendah		Tinggi		Sedang		Rendah	
Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%		
1	Baik	9	75	0	0	0	0	4	33,3	5	41,7	0	0
2	Sedang	3	25	0	0	0	0	0	0	2	16,7	1	8,3
3	Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengurus yang memiliki motivasi kerja internal yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik sebanyak 9 pengurus atau 75 persen. Ini merupakan persentase yang cukup besar dibandingkan dengan kategori yang lainnya. Untuk pengurus yang memiliki motivasi kerja internal yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik ada 3 pengurus atau 25 persen.

Sedangkan untuk motivasi kerja eksternal, pengurus yang memiliki motivasi kerja eksternal yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik berjumlah 4 orang atau sekitar 33,3 persen. Untuk pengurus yang memiliki motivasi kerja yang sedang serta memiliki kinerja yang baik berjumlah 5 orang atau 41,7 persen. Untuk motivasi kerja eksternal serta kinerja yang baik, ini merupakan jumlah pengurus terbanyak dalam penelitian kali ini. Untuk

penurus yang memiliki motivasi kerja eksternal sedang serta kinerja yang sedang berjumlah 2 orang atau 16,7 persen. Sedangkan jumlah terkecil yaitu pengurus yang memiliki motivasi kerja eksternal yang rendah serta kinerja yang sedang ada 1 pengurus atau 8,3 persen.

Untuk mengukur lebih jelas terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus LKMA di kota Payakumbuh, penulis juga melakukan analisis statistik Rank Spearman dengan menggunakan alat analisis spss 16.0 for windows yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 6 Uji Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Menggunakan Metode Rank Spearman

	Motivasi Kerja			
	Internal		Eksternal	
Kinerja	r	Sig	R	Sig
	.697	.012	.698	.012

Dari hasil korelasi Rank Spearman di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja baik motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal memiliki hubungan atau korelasi terhadap kinerja. Yang mana nilai signifikansi baik motivasi internal maupun eksternal memiliki nilai sebesar 0,012 yang mana secara teori jika nilai signifikansi kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel tersebut memiliki hubungan atau berkorelasi.

Untuk kategori motivasi internal terhadap kinerja pengurus dengan nilai  $r$  0,697, dengan pedoman kekuatan hubungan yaitu antara 0,51 – 0,75 maka dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan motivasi internal terhadap kinerja pengurus dikatakan kuat. Semakin tinggi motivasi internal dari pengurus LKMA maka semakin tinggi pula kinerja dari pengurus tersebut. Begitu juga motivasi eksternal, dengan nilai  $r$  0,698 dengan pedoman kekuatan hubungan yaitu antara 0,51 – 0,75 juga dapat dikatakan motivasi eksternal berkorelasi kuat terhadap kinerja, yang mana semakin tinggi motivasi eksternal pengurus maka semakin tinggi pula kinerja dari pengurus tersebut.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh maka dapat diambil kesimpulan.

1. Terdapat motivasi kerja baik motivasi internal maupun motivasi eksternal yang baik pada pengurus lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh. Yang mana rata-rata hasil dari penelitian ini menunjukkan pengurus pada LKMA di kota Payakumbuh memiliki rata-rata skor dengan kondisi kategori sedang.
2. Terdapat kinerja yang baik yang ditunjukkan dalam hasil penelitian ini yang mana pengukuran kinerja pengurus LKMA ini dilakukan langsung oleh dinas pertanian pada bidang terkait yang langsung menilai kinerja dari seluruh sampel pengurus dalam penelitian kali ini.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada yang mana semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh orang tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seseorang maka semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus pada lembaga keuangan mikro agribisnis di kota Payakumbuh maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Untuk motivasi kerja baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal pengurus di LKMA alangkan lebih baiknya dapat dipertahankan atau bisa ditingkatkan supaya motivasi pengurus di LKMA di kota Payakumbuh menjadi tinggi agar timbul semangat dari pengurus untuk lebih baik dalam mengelola LKMA tersebut.

2. Perlu adanya perhatian yang lebih lagi dari dinas pertanian kota Payakumbuh agar lebih sering menilai kinerja pengurus LKMA agar kinerja dari pengurus LKMA tersebut dapat dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan lagi demi kemajuan LKMA di kota Payakumbuh untuk kedepannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi.terj. Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi",Prentice Hall, edisi kesepuluh