



**ANALISIS MOTIVASI PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK KEBIJAKAN
PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN PINRANG**

***ANALYSIS ON EMPLOYEE MOTIVATION IN TERMS OF POLICY
ASPECTS IN AGRICULTURE AND LIVESTOCK AGENCY OF PINRANG
DISTRICT***

Muhammad Basri ¹ dan Iryanti Mayasari ²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi-Lembaga Administrasi Negara, Makassar
e-mail: prof.mbasri@yahoo.com

² Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang
e-mail: iryanti.mayasari@yahoo.com

Abstrak

Motivasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan terlihat belum berjalan dengan optimal disebabkan kebijakan belum dipahami oleh pegawai secara memadai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi pegawai ditinjau dari aspek kebijakan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian; kuesioner, pedoman wawancara, dan observasi kemudian dianalisis menggunakan persentase skoring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan telah memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya beberapa kebijakan dihasilkan oleh pemerintah daerah khususnya yang berhubungan dengan Tugas Pokok Dinas Pertanian. Salah satu upaya dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuannya adalah memfasilitasinya dengan pemberian bantuan dana. Hal ini untuk menunjukkan peningkatan kapasitasnya dalam rangka mendukung produktivitas kerja mereka.

Kata kunci: motivasi pegawai, penataan kebijakan, deregulasi, manajemen kepegawaian.

Abstract

Motivation of employees in Agriculture and Livestock Agency of Pinrang District has not run optimally due to the policy has not been adequately understood by employees. Therefore, this study aims at knowing motivation of employees in terms of policy aspects at Agriculture and Livestock Agency of Pinrang District. This study uses descriptive-quantitative method. Data is collected by using research instruments such as questionnaire, interview guideline, and observation, then, analyzed by scoring percentage. The result of this study shows that the employees of Agriculture and Livestock Agency have had a good motivation to work. This can be seen with some of the policies

produced by local government, in particular, the policies related to primary tasks of Agriculture and Livestock Agency. One of the efforts to encourage the employees to improve their ability is to facilitate them with providing aids. This is to show their capacity improvement in order to support their working productivity.

Keywords: *Employee motivation, policy restructuring, deregulation, Human Resource Management.*

PENDAHULUAN

Manusia pada hakikatnya adalah salah satu unsur yang menjadi sumber daya utama dan pertama dalam suatu organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi termasuk organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia sehingga memiliki motivasi yang baik dalam meningkatkan kreativitasnya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor peranan pemimpin yang mendorong untuk tetap meningkatkan motivasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka yang kemudian berimbas kepada perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai dalam suatu organisasi terlihat bahwa pegawai yang melaksanakan tugas pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang masih tergolong memiliki motivasi yang rendah hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat disiplin yang rendah sehingga pencapaian kinerja organisasi belum memadai. Oleh karena itu untuk mendapatkan produktivitas dan prestasi pegawai yang memuaskan dan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi pemerintah, pegawai harus mendapatkan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Menurunnya motivasi seorang atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi kinerja dan yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bukti lain yang memeperlihatkan bahwa motivasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang

masih rendah adalah belum kondusifnya kondisi kerja, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai sehingga terjadinya kebosanan atau kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga disebabkan oleh tidak adanya interaksi antar pegawai dalam organisasi. Padahal ini diyakini bahwa hubungan antar pegawai sangat mempengaruhi motivasi pegawai dikarenakan dengan hubungan sosial atau interaksi antar pegawai dapat membantu dalam bekerja, memberikan informasi dalam dunia pekerjaan dan dapat memotivasi diri dalam bekerja, oleh karena itu inetarki antara pegawai berpengaruh dalam meningkatnya atau menurunnya produktivitas pegawai dalam organisasi. Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang Sebaiknya motivasi pegawai diberikan berdasarkan teori hierarki kebutuhan dalam hal ini pegawai diberikan motivasi sesuai tingkatan kebutuhannya. Kelima urutan atau hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow tersebut dapat digambarkan dalam bentuk piramida sebagaimana terlampir pada gambar 1. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian mengenai motivasi pegawai ditinjau dari aspek kebijakan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai pada satuan kerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang yang berjumlah 77 orang. Sampel sebanyak 77 orang yang ditetapkan sesuai jumlah populasi menggunakan sampling jenuh.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data bersumber dari responden yakni pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang. Di samping itu, data bersumber dari Informan yakni Sekretaris Dinas, Kepala Bagian Umum, dan Pelaksana di Bidang Keuangan. Selain itu, Observasi dilakukan terhadap kedisiplinan, ketetapan masuk kerja, pelaksanaan tugas serta melengkapi data yang diperoleh melalui angket dan wawancara dengan melihat dan mengamati secara langsung responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang bersifat tertutup, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Data diolah dan dianalisis menggunakan tabel persentase skoring terhadap setiap jumlah tanggapan responden, kemudian data wawancara dan observasi sebagai pendukung untuk menjelaskan lebih rinci mengenai fenomena tersebut. Selanjutnya, data ditampilkan secara deskriptif-interpretatif berlandaskan teori.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menyoroti pemberian motivasi pegawai dari aspek kebijakan. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam faktor pemeliharaan antara lain

adalah kebijakan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, penghasilan, status. Faktor-faktor tersebut mampu mempengaruhi seseorang untuk termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal yang paling penting untuk meningkatkan motivasi pegawai yaitu kebijakan yang diambil oleh pimpinan sebagai pedoman dalam mengambil keputusan seperti dalam pemecahan masalah yang terjadi di instansi. Kebijakan tersebut juga merupakan kerangka yang dijadikan pedoman atau acuan bagi pimpinan maupun bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut hasil analisis motivasi pegawai ditinjau dari aspek kebijakan pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang.

Pimpinan mengikuti Kebijakan tanpa Melihat Hubungan Khusus.

Pertanyaan ini untuk menggambarkan mengenai pimpinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pencapaian kinerja yang baik dalam mentaati kebijakan yang ada tanpa melihat hubungan khusus. Berikut tanggapan responden:

Tabel 2
Tanggapan Responden Mengenai
Pimpinan Mengikuti Kebijakan Tanpa
Melihat Hubungan Khusus.

Uraian	Bobot	F (Nilai)	Persentase	Nilai Skor	Persentase Nilai Skor
Sangat Setuju	5	16	20.77	80	
Setuju	4	53	68.83	212	
Cukup Setuju	3	4	5.19	12	
Tidak Setuju	2	4	5.19	8	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah		77	100 %	312	81.03 %

Berdasarkan tabel di atas dari 77 responden yang dijadikan obyek penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang ditemukan adalah 81,03 %. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja

telah berjalan dengan baik sehingga pelaksanaan tugas-tugas di Dinas Pertanian dan Peternakan telah berjalan dengan baik.

Dengan menggunakan teknik analisis data, dimana dalam menentukan persentase nilai skor yang diperoleh oleh peneliti sehingga dapat diukur oleh nilai tersebut, maka skor yang dicapai dari pertanyaan indikator mengenai pimpinan mengikuti kebijakan tanpa melihat hubungan khusus menunjukkan nilai $312/385 \times 100\% = 81.03\%$ dari yang diharapkan dimana yang diharapkan adalah 100%, Hal ini berarti pimpinan mengikuti kebijakan yang berlaku tanpa melihat hubungan khusus sehingga dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai demi tercapainya produktivitas yang baik, meskipun ada sebagian kecil pegawai tidak beresponden dengan hal tersebut, tetapi responden menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan mengikuti kebijakan tanpa melihat hubungan khusus.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara Kasubag, Umum (selasa, 25 november 2014, jam 14.00 WITA) bahwa: "kebijakan yang telah diterapkan pada instansi berjalan dengan baik dan normal berlaku bagi seluruh pegawai pada instansi terkait".

Pegawai mengikuti Kebijakan yang Ada

Pertanyaan ini untuk menggambarkan mengenai seluruh pegawai mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah terkait adalah:

Tabel di atas memperlihatkan 77 responden yang dijadikan obyek penelitian cenderung setuju sebanyak 62.33% berdasarkan penilaian tersebut menunjukkan bahwa Kepala Dinas telah melaksanakan pendekatan pemberian motivasi khususnya yang berhubungan pemberian tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara Sekretaris Dinas (selasa, 25 november 2014, jam 11.¹⁵) bahwa:

"Sebagai pimpinan dalam melihat dan menilai prestasi yang dicapai pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai baik dan selesai dengan tepat waktu, dan jika pegawai tersebut mencapai suatu prestasi sebaiknya diberikan penghargaan agar lebih termotivasi dan sebagai panutan terhadap pegawai lainnya".

Dengan menggunakan teknik analisis data, dimana dalam menentukan persentase nilai skor dari nilai yang diperoleh peneliti sehingga dapat diukur oleh nilai tersebut, maka skor yang dicapai dari pertanyaan indikator mengenai pengakuan pimpinan atas prestasi yang dicapai pegawai mempengaruhi pemberian tanggung jawab yang akan diberikan pimpinan menunjukkan nilai $317/385 \times 100\% = 82.33\%$, dimana yang diharapkan adalah 100 %, Di mana dapat diasumsikan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat, bahwa suatu pengakuan pimpinan atas prestasi yang dicapai ada mempengaruhi tugas dan tanggung

Tabel 2

Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Uraian	Bobot	F (Nilai)	Persentase	Nilai Skor	PersentaseNilai Skor
Sangat Setuju	5	22	28.57	110	
Setuju	4	48	62.33	192	
Cukup Setuju	3	2	2.59	6	
Tidak Setuju	2	4	5.19	8	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.29	1	
Jumlah		77	100%	317	82.33 %

jawab yang akan diberikan pegawai, oleh karena itu adanya pengakuan akan prestasi pegawai dapat membantu dalam menempati suatu posisi dalam dunia kerja, dan hal tersebut telah dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan membantu meningkatkan motivasi pegawai dalam instansi terkait

Pimpinan bersikap profesional terhadap seluruh pegawai.

Pertanyaan ini untuk menggambarkan mengenai pimpinan yang bersikap profesional dalam hal mengakui prestasi yang dicapai pegawai meskipun adanya permasalahan pribadi antara pimpinan dengan bawahan ataupun pegawai antar pegawai. Berikut tanggapan responden:

Tabel 3

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Bersikap Professional

Uraian	Bobot	F (Nilai)	Persentase	Nilai Skor	Persentase Nilai Skor
Sangat Setuju	5	22	28.57	110	
Setuju	4	46	59.74	184	
Cukup Setuju	3	6	7.79	18	
Tidak Setuju	2	1	13.9	2	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	
Jumlah		77	100 %	314	81.55 %

Tabel di atas memperlihatkan bahwa dari 77 responden yang dijadikan obyek penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh adalah 81,55%. Ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai sudah cukup meningkat hal ini disebabkan karena penataan dan deregulasi manajemen kepegawaian telah berjalan dengan baik sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara staf keuangan (Jumat, 9 Januari 2015, Jam 13.00 WITA) bahwa: "Pimpinan memberikan tindakan yang adil dan mengambil keputusan yang bijak dari aspek apapun sehingga tidak adanya kekhawatiran akan adanya perbedaan atas kepentingan pribadi pimpinan dalam dunia kerja."

Dengan menggunakan teknik analisis data, dimana dalam menentukan persentase nilai skor dari nilai yang diperoleh peneliti sehingga dapat diukur oleh nilai tersebut, maka skor yang dicapai dari pertanyaan indikator mengenai pengakuan pimpinan atas prestasi yang dicapai pegawai tidak dilihat dalam dunia kerja meskipun adanya permasalahan pribadi antara mereka menunjukkan nilai $314/385 \times 100\% = 81.55\%$, dimana yang diharapkan adalah 100 %.

Hal ini memperlihatkan sebagian besar pegawai berpendapat bahwa pegawai mendapat pengakuan atas prestasi yang dicapai dengan tidak melibatkan masalah pribadi dan tujuan pribadi ke dalam dunia kerja. Hal ini diakui oleh pegawai atas tindakan

pimpinan yang telah mengambil keputusan terbesar dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan

masalah organisasi. Pengakuan prestasi yang berdasarkan kemampuan dan potensi yang dimiliki merupakan hal yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Pengakuan Prestasi Pegawai Berperan Penting dalam Memotivasikan Pegawai.

Pertanyaan ini untuk menggambarkan mengenai pengakuan prestasi pegawai berperan penting dalam meningkatkan motivasi dalam diri pegawai untuk bekerja sehingga dapat mencapai produktivitas pegawai yang baik, dimana dengan adanya pengakuan atas apa yang telah dilakukan, pegawai dalam mencapai suatu prestasi, maka dengan adanya pengakuan dari pimpinan akan hal itu sangat berpengaruh dalam memberikan

kepuasan tersendiri bagi pegawai sehingga hal tersebut berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dan dengan adanya motivasi pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berikut tanggapan responden:

Dengan menggunakan teknik analisis data, dimana dalam menentukan persentase nilai skor dari nilai yang diperoleh peneliti sehingga dapat diukur oleh nilai tersebut, maka skor yang akan dicapai dari pertanyaan indikator mengenai suatu pengakuan atas prestasi

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan Prestasi Berperan Penting Dalam Memotivasi

Uraian	Bobot	F (Nilai)	Persentase	Nilai Skor	Persentase Nilai Skor
Sangat Setuju	5	27	35.06	135	
Setuju	4	42	54.54	168	
Cukup Setuju	3	6	7.79	18	
Tidak Setuju	2	1	1.29	2	
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.29	1	
Jumlah		77	100 %	324	84.15 %

pegawai dapat memberikan motivasi dalam diri pegawai dalam bekerja menunjukkan nilai $324/385 \times 100\% = 84.15\%$, di mana yang diharapkan adalah 100 %.

Tabel di atas memperlihatkan nilai rata-rata dari presepsi 77 responden yang dijadikan obyek penelitian adalah 84,15%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah banyak mendorong dan memotivasi pegawai melalui penataan dan deregulasi guna mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam menata organisasi.

Hal ini berarti pegawai berpersepsi bahwa pengakuan prestasi pimpinan antar pegawai dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja sehingga mencapai produktivitas yang baik dalam bekerja. Pengakuan prestasi akan memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawai yang mendapatkannya sehingga pegawai yang bersangkutan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan mencapai produktivitas yang tinggi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa suatu pengakuan dan adanya rasa kepuasan tersendiri yang dimiliki pegawai dapat memberikan dorongan dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai bisa mencapai suatu prestasi dan meningkatkan kinerja dan mencapai produktivitas pegawai yang maksimal dalam bekerja.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara staf keuangan (Jumat, 9 Januari 2015, jam 13.00 WITA) bahwa adanya pengakuan prestasi yang diperoleh pegawai dan dengan pengakuan tersebut dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi yang dicapai. Hal tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menduduki suatu kedudukan atau jabatan dengan melihat dan menyesuaikan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Pimpinan berlaku adil atas hal itu selama menjabat sebagai atasan.

Teknik analisis data yang dipakai adalah sebagai berikut:

Tidak Berkontribusi	Kurang Berkontribusi	Cukup Berkontribusi	Berkontribusi	Sangat Berkontribusi
0%	20%	40%	60%	80%
				100%

PEMBAHASAN

Aspek Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Pinrang secara umum sudah terlihat adanya peningkatan bila dilihat dari produktivitas yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan meskipun demikian kelihatannya masih ditemukan sebagian kecil kinerja pegawai belum optimal hal ini disebabkan pada faktor individual yang belum didukung dengan tingkat kemampuan yang dipersyaratkan dalam melaksanakan tugas-tugas pegawai yang menjadi beban kerja mereka. Disamping itu dukungan organisasi belum terlaksana sepenuhnya terutama pada aspek pengawasan.

Motivasi pegawai menurut pandangan Chung dan Mingginson (Gomes 2003:180) mengatakan bahwa motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Pandangan tersebut sangat jelas menyatakan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan dari dalam diri pegawai itu sendiri, yaitu kebutuhan untuk memperoleh pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan adanya tujuan-tujuan hidup yang ingin dicapai ketika bekerja, sikap yang mendukung proses bekerja mereka serta kemampuan atau keterampilan individu dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.

Hal ini juga sejalan dengan pandangan Danin (2004) mengemukakan bahwa ada enam (6) cara yang dapat dilakukan dalam memotivasi bawahan adalah 1) Berikan rasa hormat, 2) berikan informasi, 3) Mengubah

perilaku, 4) Berikan hukuman, 5) Memberikan perintah, 6) Gunakan perasaan. Suatu organisasi dalam meningkatkan motivasi pegawai dipandang perlu melaksanakan enam aspek tersebut, Memberikan rasa hormat kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas dengan baik dan hal ini didasari atas prestasi mereka dalam berkerja. Dan organisasi harus senantiasa selalu memberikan rasa aman kepada semua pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut sehingga dengan demikian organisasi akan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu Hasibuan (2009) juga menyatakan bahwa hal lain yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dipandang perlu adanya pengelolaan yang baik yang dapat dilakukan dalam organisasi terutama pemberian insentif kepada setiap pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi anggota organisasi. Pemimpin yang partisipatif memungkinkan para pekerja untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam penyelesaian tugas-tugasnya

Aspek Kebijakan

Peningkatan Motivasi pegawai juga sangat dipengaruhi oleh aspek kebijakan yang dilakukan dan hal ini mendorong pada peningkatan kemampuan dari pegawai yang bersangkutan terutama dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pinrang juga dipengaruhi oleh penataan kebijakan manajemen kepegawaian terutama oleh Badan Kepegawaian Daerah yang terkadang mendistribusi pegawai tidak didasarkan pada kompetensi pegawai yang bersangkutan. Dan hal ini sejalan dengan pandangan Anderrson (1984) yang menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan dalam organisasi serta menjadi pedoman dan pendorong

dalam meningkatkan kapasitas personal dalam organisasi tersebut.

Dan hal ini sejalan dengan pandangan Mustopadidjaja menyatakan bahwa kebijakan internal dalam organisasi dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan, berisikan ketentuan-ketentuan yang menjadi dasar dalam meningkatkan motivasi dan kreativitas pegawai dalam organisasi, lebih lanjut yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi semua dasar yang menjadi acuan dalam peningkatan kapasitas organisasi sehingga organisasi dapat menyusun aturan sekaligus menjadi pedoman dalam meningkatkan organisasi

Selanjutnya Anderson dalam Subarsono (2005) menyatakan bahwa kebijakan yang menjadi dasar pengembangan organisasi harus dilakukan berdasarkan 1) penetapan agenda kebijakan, 2) Formulasi Kebijakan, 3) Adopsi Kebijakan, 4) Implementasi Kebijakan, dan 5) Penilaian Kebijakan. Sejalan dengan hal tersebut kebijakan organisasi secara internal belum mengikuti format tersebut di atas sehingga kebijakan organisasi yang ada belum mendukung peningkatan kapasitas organisasi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mendorong motivasi pegawai yang berasal dari luar diri pegawai yang berlangsung terus-menerus sangat berpengaruh terhadap peningkatan atau menurunnya motivasi pegawai. Kebijakan yang telah diterapkan pada Dinas Pertanian dan Peternakan sudah berjalan dengan baik dengan adanya perhatian dari atasan atas kebijakan yang berlaku. Kondisi kerja pada instansi terkait sudah baik dan memadai dalam beberapa hal yaitu ruangan, SDM, perabotan, suhu ruangan dan lain-lain. Hal ini sudah dibuktikan dengan hasil penelitian yang merasa puas dengan hal

ini dimana pihak instansi memberikan pegawai kenyamanan dalam bekerja sehingga pegawai bekerja dengan baik. Aktor motivator merupakan dorongan yang berada dalam diri pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan di Dinas Pertanian dan Peternakan perlu ditingkatkan agar lebih memuaskan melalui penataan kondisi kerja dan peningkatan sarana dan prasarana guna meningkatkan kapasitas pegawai.

REFERENSI

- Anderson, James E. 1984. *Public Policy Making*. Holt New York: Rinehart and Winston.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mankunegara, A.A. Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Binawan Presindo.
- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mustopadidjaja A.R. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik*. Jakarta: LAN Kerjasama Duta Pertiwi Foundation.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik; Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.