

**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG
PROPINSI JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERIKANAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

Oleh :
MARIYANA SARI
NIM. 0410840041



**FAKULTAS PERIKANAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2008

**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG
PROPINSI JAWA TIMUR**

**LAPORAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERIKANAN**

Oleh :

MARIYANA SARI

NIM. 0410840041



**FAKULTAS PERIKANAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2008

**ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN (DKP) KABUPATEN TULUNGAGUNG
PROPINSI JAWA TIMUR**

Oleh :

MARIYANA SARI

NIM. 0410840041

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 26 Juni 2008
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Dosen Penguji I

(Ir. Puji Purwanti, MP)

Tanggal : _____

Dosen Penguji II

(Ir. Edi Susilo, MS)

Tanggal : _____

Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)

Tanggal : _____

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)

Tanggal : _____

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Ir. Maheno Sri Widodo, MS)

Tanggal : _____

RINGKASAN

MARIYANA SARI. Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung. (Dibawah Bimbingan Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai, hal penting bagi individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai. Kompensasi pegawai mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meskipun para manajer dan periset tidak sepatutnya mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi produktivitas, kompensasi sangatlah penting. Kebutuhan pegawai akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi, membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung pada bulan April 2008. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X1) (gaji, bonus, dan tunjangan) dan kompensasi non finansial (X2) (fasilitas, rasa aman, pelayanan pegawai, dan promosi) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dan simultan pada Dinas Kelautan dan Perikanan. Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah : Sumberdaya manusia DKP, sebagai acuan dalam rangka upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai; bagi peneliti, sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya. Bagi pemerintah, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan sumberdaya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik studi kasus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda melalui uji F (*Over All Test*), Koefisien determinasi (R^2) dan Uji T.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui fungsi manajemen pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) meliputi : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian/Pengawasan, dan Kompensasi.

Jika dilakukan analisis menggunakan SPSS 12.0 *for Windows* secara parsial, maka diketahui bahwa variabel kompensasi finansial yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah variabel gaji. Hal ini dapat dilihat bahwa pada signifikansi 0,000 nilai T hitung yang lebih besar dari nilai T tabel ($5,311 < 2,0105$). Sedangkan pada kompensasi non finansial variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah variabel pelayanan pegawai. Hal ini dapat dilihat pada signifikansi 0,001 nilai T hitung yang lebih besar dari nilai T tabel ($3,448 < 2,0105$).

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 12.0 *for Windows* secara simultan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,260 yang berarti sebanyak 26% kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai dan sisanya sebesar 74% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model. Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 10,123 yang jauh lebih besar

dari F tabel yaitu 3,18 yang berarti bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai. Kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh nyata pada produktivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,200. Sedangkan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,004.

Dari hasil analisa regresi secara simultan juga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,687 + 0,058 X1 + 0,301 X2$$

Pemberian kompensasi oleh Dinas Kelautan dan Perikanan terhadap pegawai dapat mendorong para pegawai dalam peningkatan produktivitas kerja karena dengan pemberian kompensasi tersebut pegawai memiliki rasa dihargai oleh kantor.

Dari hasil analisa data diketahui bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata/signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini disebabkan hanya gaji yang diterima oleh pegawai secara rutin. Bonus dan tunjangan kurang dapat dirasakan manfaatnya secara nyata oleh para pegawai sehingga bonus dan tunjangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah kompensasi non finansial. Dari kompensasi non finansial pelayanan pegawai merupakan item yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai karena dengan pelayanan pegawai yang layak dan adil dapat menciptakan iklim kerja yang baik dan menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai. Namun kompensasi finansial sangat perlu dan harus diperhatikan oleh pemerintah, sebab pegawai sangat mengharapkan gaji yang sesuai dan layak dengan kerja keras mereka sehingga gaji tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Dari hasil penelitian tersebut, maka disarankan antara lain: (1) Perubahan paradigma para pegawai pada khususnya dan masyarakat pada umumnya bahwa lebih baik tetap berpenghasilan meski dengan jumlah yang pas-pasan daripada berpenghasilan tidak tetap sangat diperlukan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, mengingat motivasi masyarakat untuk menjadi Pegawai Negeri sebagian besar hanya untuk meningkatkan prestis dimasyarakat, (2) Perlu adanya usaha pendukung pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP), agar dapat memberikan bonus/insentif kepada para pegawainya seperti membuka kolam pemancingan, rumah makan yang menyediakan berbagai menu ikan segar, atau kerja sama dengan pihak-pihak lain agar memperoleh pemasukan lain yang dapat digunakan untuk memberikan bonus/insentif sehingga diharapkan dapat mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) dalam meningkatkan produktivitas pegawainya, (3) Pemenuhan kompensasi non finansial yang berupa pelayanan pegawai hendaknya dipertahankan, karena berdasarkan penelitian diperoleh fakta bahwa pegawai lebih bergairah dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif jika mereka mendapatkan pelayanan yang baik dan layak, (4) Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, misalnya faktor intrinsik (tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap-motivasi terhadap kerja, dan tingkat pengalaman kerja/senioritas) dan faktor ekstrinsik (lingkungan keluarga, lingkungan sosial budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Allahu Akbar, segala puji dan keagungan bagi Allah SWT, Penerang hati dan Penunjuk jalan, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan bagi Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Alhamdulillah, atas izin Allah SWT dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul **“Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Jawa Timur”**. Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana perikanan di Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya.

Laporan ini berisi tentang variabel-variabel pengukur kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta variabel pengukur produktivitas kerja pegawai. Selain itu, skripsi ini berisi tentang bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja pegawai dengan menganalisa semua variabel menggunakan sistem aplikasi statistik yaitu SPSS versi 12.0 *for windows*.

Dalam pelaksanaan dan penulisan laporan akhir skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Tak lupa rasa terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.
2. Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sejak penyusunan usulan penelitian sampai dengan terselesaikannya laporan skripsi ini.
3. Kepala dan seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung atas kerja sama dan kesediaannya menerima peneliti untuk melakukan penelitian.
4. Seluruh keluarga, Bapak, Ibu, kedua adikku, dan tante-tante ku. Terima kasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
5. Seluruh pihak yang turut membantu dan berperan dalam penyelesaian tulisan ini.

Penulis berharap, semoga laporan ini bermanfaat dan memberikan informasi bagi semua pihak yang berminat dan memerlukan.

Malang, Mei 2008

Penulis

DAFTAR ISI

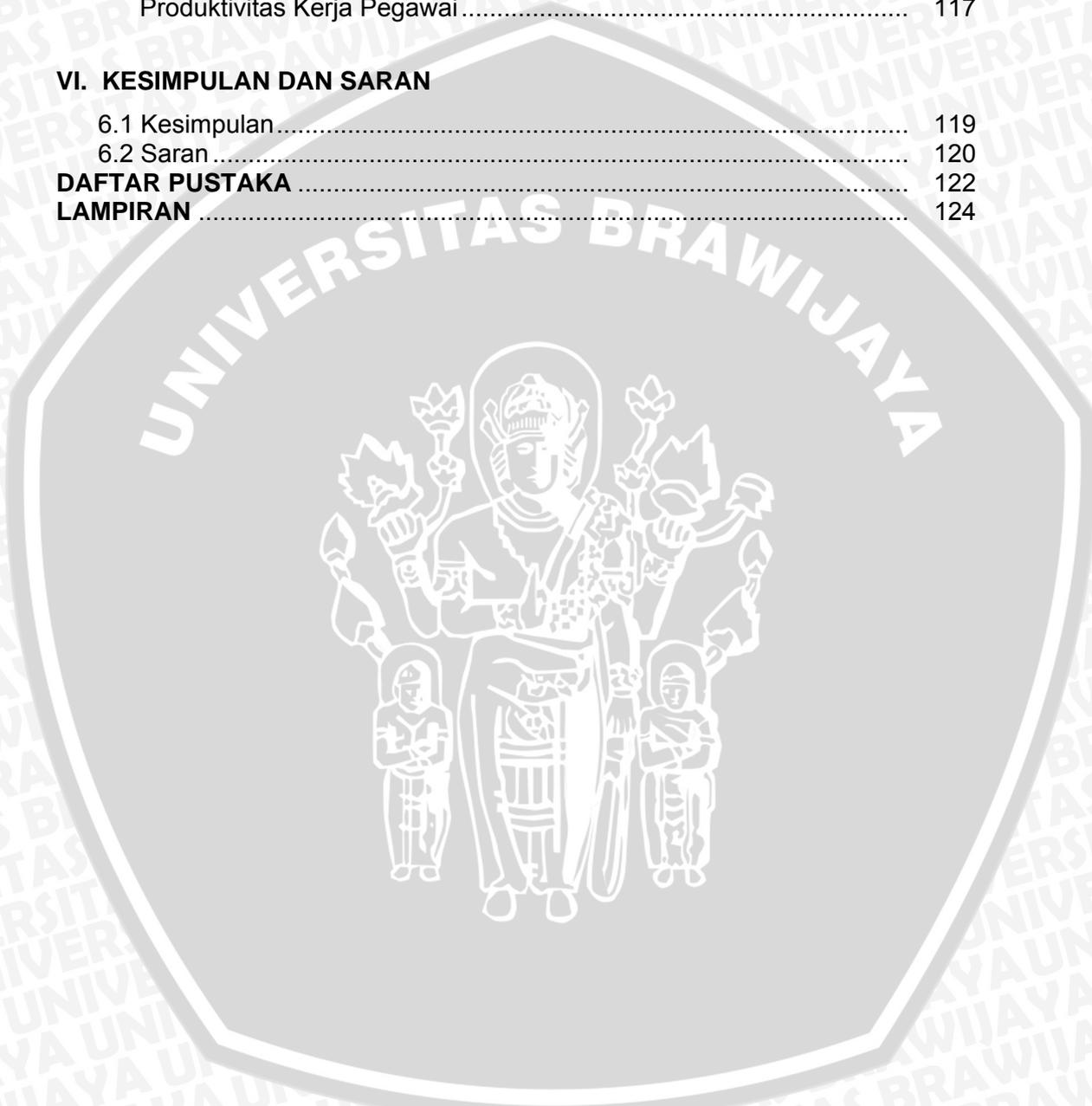
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
Kompensasi	
Pengertian Kompensasi	10
Tujuan Kompensasi.....	10
Fungsi Kompensasi	11
Bentuk-bentuk Kompensasi.....	12
Asas Kompensasi.....	13
Metode Penetapan Kompensasi	13
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi	14
Produktivitas Kerja.....	17
Pengertian Produktivitas Kerja	17
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	18
Lingkup Perbaikan Produktivitas Kerja.....	21
Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja	21
III. METODOLOGI PENELITIAN	
Waktu dan Tempat Penelitian	23
Jenis Penelitian	23
Objek Penelitian	23
Jenis dan Pengumpulan Data	24
Populasi dan Sampel	
Populasi Penelitian.....	25
3.5.2 Sampel Penelitian	25
3.6 Konsep, Variabel, dan Pengukuran	26
3.6.1 Konsep dan Variabel	26
3.6.2 Skala Pengukuran	29
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.7.1 Uji Validitas	29
3.7.2 Uji Reliabilitas	30
3.8 Analisa Data	30
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	30
3.8.2 Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	31

3.8.3 Uji F	31
3.8.4 Uji T	32
IV. GAMBARAN UMUM DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP)	
4.1 Keadaan Umum Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)	33
4.1.1 Keadaan Topografi	33
4.1.2 Keadaan Penduduk	34
4.1.3 Sejarah Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)	35
4.1.4 Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)	36
4.2 Fungsi-fungsi Manajemen pada Dinas Kelautan dan Perikanan	36
4.2.1 Perencanaan Pegawai	37
4.2.1.1 Sumber Tenaga Kerja	37
4.2.1.2 Metode Mendapatkan Tenaga Kerja/Rekrutmen	40
4.2.1.3 Proses Seleksi Tenaga Kerja	41
4.2.2 Pengorganisasian Pegawai	42
4.2.2.1 Jenis Tenaga Kerja	43
4.2.2.2 Struktur Organisasi	43
4.2.2.3 Job Description Masing-Masing Bagian	46
4.2.2.4 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	66
4.2.3 Pengarahan Pegawai	67
4.2.3.1 Pelatihan Tenaga Kerja	68
4.2.3.2 Promosi Pegawai	70
4.2.3.3 Penempatan Pegawai	73
4.2.4 Pengendalian/Pengawasan Pegawai	75
4.2.4.1 Proses Pengendalian/Pengawasan Pegawai	75
4.2.4.2 Penilaian Prestasi Pegawai	78
4.2.4.3 Pemberhentian Pegawai	81
4.2.5 Kompensasi Pegawai	82
4.2.5.1 Kompensasi Finansial	82
4.2.5.2 Kompensasi Non Finansial	85
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	90
5.2 Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Item Indikatornya	93
5.3 Pengaruh Variabel Kompensasi Non Finansial Terhadap Item Indikatornya	96
5.4 Produktivitas Kerja Pegawai	100
5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	102
5.5.1 Uji Validitas	102
5.5.1.2 Uji Reliabilitas	103
5.6 Analisa Data	104
5.6.1 Pengaruh Faktor Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	104
5.6.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda	104
5.6.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)	105
5.6.1.3 Uji F	105
5.6.1.4 Uji T	106
5.6.2 Pengaruh Faktor Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja	108
5.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	108
5.6.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)	109
5.6.2.3 Uji F	110
5.6.2.4 Uji T	110

5.6.3 Pengujian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	113
5.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	113
5.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	114
5.6.3.3 Uji F	114
5.6.3.4 Uji T	115
5.7 Implikasi Dari Hasil Penelitian Penerapan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	117

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	119
6.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	124



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penentuan jawaban responden.....	28
2. Matrik Indikator Penelitian	29
3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	90
4. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	91
5. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	91
6. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	92
7. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.....	92
8. Distribusi frekuensi gaji.....	93
9. Distribusi frekuensi bonus	94
10. Distribusi frekuensi tunjangan	96
11. Distribusi frekuensi fasilitas	97
12. Distribusi frekuensi rasa aman	98
13. Distribusi frekuensi pelayanan pegawai	98
14. Distribusi frekuensi promosi	99
15. Distribusi frekuensi produktivitas kerja	101
16. Uji validitas	103
17. Kriteria indeks reliabilitas.....	103
18. Uji reliabilitas	104
19. Analisa regresi linear berganda Faktor X1 terhadap Y.....	104
20. Hasil uji F (variabel X1)	106
21. Hasil uji T (variabel X1)	106
22. Analisa regresi linear berganda Faktor X2 terhadap Y.....	109
23. Hasil uji F (variabel X2)	110
24. Hasil uji T (variabel X2)	111
25. Analisa regresi linear berganda X1 dan X2 terhadap Y.....	113
26. Hasil uji F (X1 dan X2).....	114
27. Hasil uji T (X1 dan X2).....	115



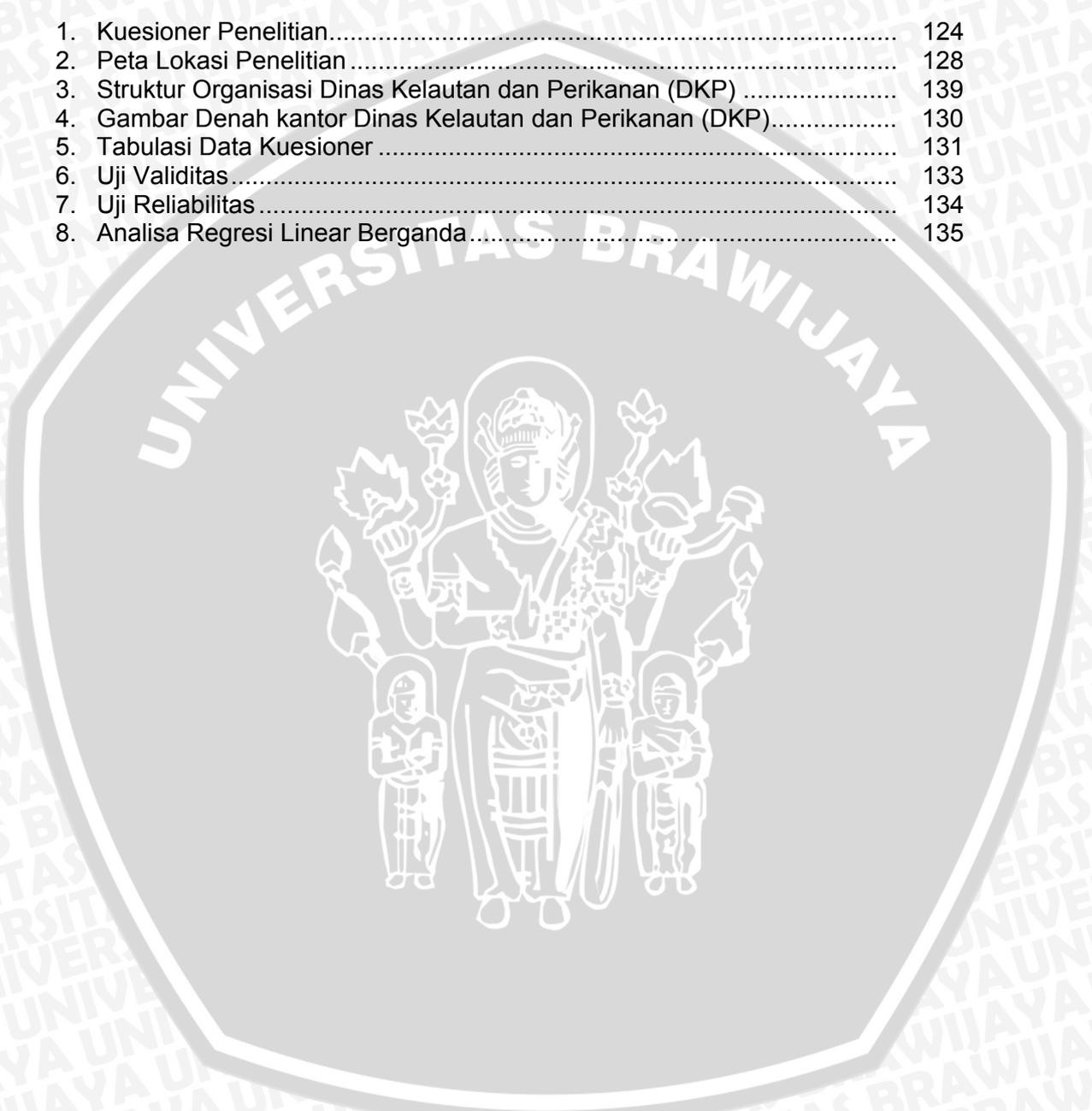
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar Peta Kabupaten Tulungagung	128
2. Gambar Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)	139
3. Gambar Denah kantor Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP).....	130



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	124
2. Peta Lokasi Penelitian.....	128
3. Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)	139
4. Gambar Denah kantor Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP).....	130
5. Tabulasi Data Kuesioner	131
6. Uji Validitas.....	133
7. Uji Reliabilitas.....	134
8. Analisa Regresi Linear Berganda.....	135



I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejak era reformasi bergulir di tengah percaturan politik di Indonesia, sejak itu pula perubahan kehidupan mendasar berkembang di hampir seluruh kehidupan berbangsa dan bernegara. Seperti merebaknya beragam krisis yang melanda Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satunya adalah berkaitan dengan Orientasi Pembangunan. (www.dkp.go.id)

Sektor kelautan dapat dikatakan kurang diperhatikan, meski kenyataannya sumberdaya kelautan dan perikanan yang dimiliki oleh Negara Indonesia sangat beragam, baik potensi dan jenis. Potensi sumberdaya tersebut terdiri dari sumberdaya yang dapat diperbaharui, seperti sumberdaya perikanan, baik perikanan tangkap maupun budidaya laut dan pantai, serta sumberdaya yang tidak dapat diperbaharui seperti sumberdaya minyak dan gas bumi dan berbagai jenis mineral. Selain dua jenis sumberdaya tersebut, juga terdapat berbagai macam jasa lingkungan lautan yang dapat dikembangkan untuk pembangunan kelautan dan perikanan seperti pariwisata bahari, industri maritim, jasa angkutan dan sebagainya.

Terbentuknya Departemen Kelautan Dan Perikanan pada dasarnya merupakan sebuah tantangan, sekaligus peluang bagi pengembangan sektor kelautan dan perikanan Indonesia. Artinya, bagaimana Departemen Kelautan Dan Perikanan (DKP) ini menempatkan sektor kelautan dan perikanan sebagai salah satu sektor andalan yang mampu mengantarkan bangsa Indonesia keluar dari krisis yang berkepanjangan. Setidaknya ada beberapa alasan pokok yang mendasarinya. Menurut Departemen Kelautan dan Perikanan (2007), pokok-pokok yang mendasarinya, yaitu:

1. Indonesia sebagai negara kepulauan dengan jumlah pulau \pm 17.508 dan garis pantai sepanjang 81.000 km. Tidak hanya sebagai negara kepulauan terbesar di dunia tetapi juga menyimpan kekayaan sumberdaya alam laut yang besar dan belum dimanfaatkan secara optimal.
2. Selama beberapa dasawarsa, orientasi pembangunan negara ini lebih mengarah ke darat, yang mengakibatkan sumberdaya daratan terkuras. Oleh karena itu wajar jika sumberdaya laut dan perikanan tumbuh ke depan.
3. Dikaitkan dengan laju pertumbuhan penduduk serta meningkatnya kesadaran manusia terhadap arti penting produk perikanan dan kelautan bagi kesehatan dan kecerdasan manusia, sangat diyakini masih dapat meningkatkan produk perikanan dan kelautan di masa datang.
4. Kawasan pesisir dan lautan yang dinamis tidak hanya memiliki potensi sumberdaya, tetapi juga memiliki potensi bagi pengembangan berbagai aktifitas pembangunan yang bersifat ekstraksi seperti industri, pemukiman, konservasi dan lain sebagainya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara umum, sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumberdaya manusia (*human resources*), dan (2) sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Selanjutnya, Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) adalah mengelola sumberdaya manusia. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumberdaya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi sumberdaya manusia

tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. (Gomes, 2003)

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai suatu organisasi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis

sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas, semangat kerja dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meskipun para manajer dan periset tidak sepakat mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi produktivitas, kompensasi sangatlah penting. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi, membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. (Rahariyani, 2004)

Masalah yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan khususnya para pegawai adalah permasalahan tentang imbalan atau balas jasa yang biasa disebut dengan kompensasi. Kompensasi merupakan suatu hal yang mutlak perlu bagi pegawai, karena kompensasi menjadi dasar bagi pegawai untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Masalah imbalan dapat mempengaruhi keefektifan suatu organisasi dan dapat memainkan peran penting dalam mengendalikan perilaku. Imbalan yang diberikan kepada pegawai dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial diwujudkan dalam bentuk uang, misalnya gaji/upah, tunjangan atau bonus, sedangkan kompensasi non finansial dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian fasilitas, rasa aman, pelayanan pada pegawai maupun promosi.

Kompensasi yang diberikan akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja, hasil kerja dan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2002 : 84 dalam Novianti, 2007 : 3). Program kompensasi atau pemberian imbalan yang adil dan layak kepada pegawai akan menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja, yaitu faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik.

Tidak dapat dipungkiri upah atau gaji yang diterima pegawai menjadi salah satu unsur bagi pegawai untuk tetap bekerja. Hal ini tampak dalam banyak kasus yang ramai dibicarakan di media massa saat ini bahwa kasus-kasus perburuhan dan ketenagakerjaan yang biasanya ditunjukkan dengan unjuk rasa pegawai / karyawan buruh. Hal ini biasanya disebabkan oleh imbal jasa atau kompensasi yang diterima oleh pegawai yang kurang memuaskan.

Lebih jauh ditambahkan bahwa dari semua indikasi yang tercatat, tampaknya organisasi yang menyandarkan peningkatan performa pegawai mereka hanya pada penghargaan finansial tidak memperoleh hasil yang diharapkan. Artinya, motivasi kerja karyawan tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompensasi finansial, namun juga kompensasi non finansial. Atas dasar pemahaman terhadap pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, maka diharapkan program kompensasi yang baik dan berimbang akan memacu pegawai untuk meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan memacu sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemerintah menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai agar dapat mewujudkan good governance dari aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif. Untuk itulah, perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung sehingga para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaan.

1.2 Perumusan Masalah

Sumberdaya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari semua aktivitas organisasi. Sumberdaya manusia yang baik akan menjamin produktivitas yang baik dan begitu sebaliknya. Sumberdaya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh imbalan yang wajar akan melarikan diri dari usaha tersebut dan pada akhirnya akan mengganggu kelangsungan suatu organisasi.

Memang benar bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, suatu organisasi menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal, seperti kemampuan organisasi membayar upah atau gaji yang wajar, akan tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran kerja, langka tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi perekonomian, tuntutan memanfaatkan teknologi dan lain sebagainya. (Siagian, 2004)

Akan tetapi kepentingan para pegawai harus tetap mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain. (Siagian, 2004)

Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi dan yang lebih penting semangat kerja yang tinggi diharapkan akan mampu pula meningkatkan kinerja pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan adil dan layak, pegawai akan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya

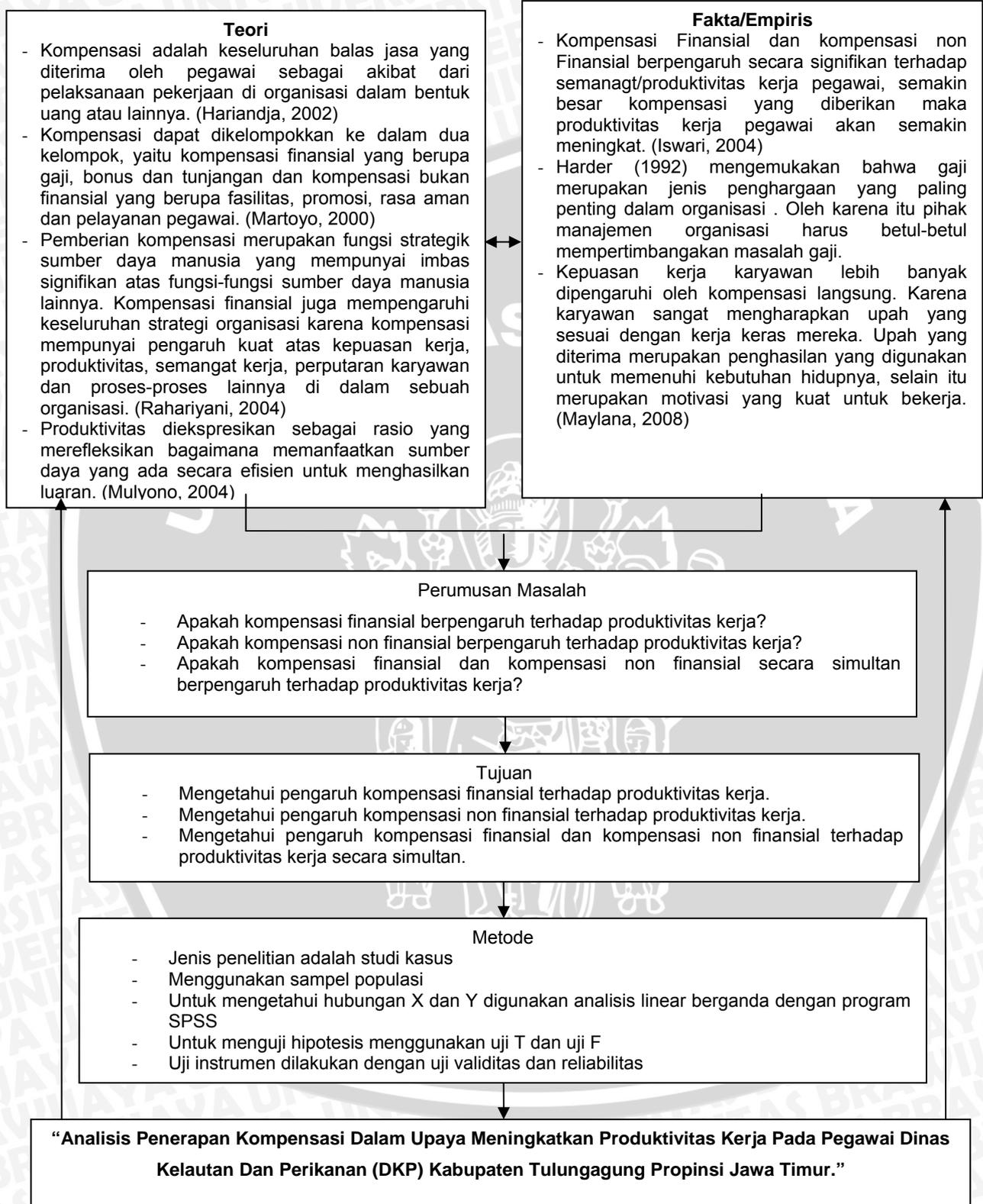
pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak layak akan mengakibatkan menurunkan semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka secara garis besar diperoleh kerangka penelitian yang dapat dilihat pada Gambar. 1 berikut ini :





Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja secara parsial
2. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan suatu informasi kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Sumberdaya Manusia (SDM) Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP), sebagai acuan dalam rangka upaya peningkatan produktivitas pegawai.
2. Pemerintah, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan Sumberdaya Manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi.
3. Badan Peneliti, sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.
4. Masyarakat, dengan tingkat produktivitas kerja pegawai DKP yang tinggi dan terampil dibidangnya diharapkan transfer ilmu dan informasi perikanan kepada masyarakat dapat lebih berkuallitas dan berbobot.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Gomes (2003) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Bagi sebuah instansi sistem kompensasi dan tunjangan diharapkan dapat memungkinkan para manajer instansi untuk merekrut dan mempertahankan pegawai dengan cukup baik guna mencapai tujuan-tujuan program. Gaji dan tunjangan yang diberikan didasarkan pada apa yang telah diprediksikan secara baik dalam manajemen anggaran, yang dianggap cukup fleksibel untuk membayar para pegawai yang produktif.

Sedangkan menurut Simamora (1997:540) dalam Novianti (2004) kompensasi meliputi kembalikan-kembali finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Martoyo (2000) pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi, jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Tujuan-tujuan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. *Pemenuhan kebutuhan ekonomi.* Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan

adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "economic security"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. *Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja.* Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.
- c. *Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan.* Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. *Pengkaitan antara keseimbangan dan keadilan pemberian kompensasi.* Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara "input" (syarat-syarat) dan "output" (tingginya kompensasi yang diberikan).

2.1.3 Fungsi Kompensasi

Fungsi-fungsi dari kompensasi dalam sebuah organisasi adalah sangat penting untuk diketahui. Fungsi-fungsi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a. *Pengalokasian sumberdaya manusia secara efisien.* Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain,

ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b. *Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif.* Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.
- c. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumberdaya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan. (Martoyo, 2000)

2.1.4 Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu, kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Tipe

kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan. (Simamora, 1999 dalam Rahariyani, 2004)

2.1.5 Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. (Hasibuan, 2007)

2.1.6 Metode Penetapan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007), metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan dua jenis metode, yaitu :

a. *Metode tunggal*

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan pada ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b. *Metode Jamak*

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawar) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, begitu pula sebaliknya.

c. Serikat buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Penetapan pemerintah sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya hidup/ *cost living*

Tinggi rendahnya tingkat kompensasi bisa tergantung besar kecilnya penerimaan gaji/kompensasi karyawan.

g. Posisi jabatan karyawan

Tinggi rendahnya jabatan kerja karyawan sangat mempengaruhi besar kecilnya penerimaan gaji/kompensasi karyawan.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan karyawan lebih tinggi dan berpengalaman kerja yang lebih lama maka gaji yang diterima akan semakin besar.

i. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena mendekati kondisi *full employment*. Namun bila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed un employment*)

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki jenis dan sifat yang sulit dan berisiko yang tinggi maka tingkat kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan yang jenis dan sifatnya mudah dan risikonya kecil.

Sedangkan menurut Nitisemito (1996;90) dalam Rahariyani (2004) beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, yaitu:

- **Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal**

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Oleh karena itu, kita harus mengusahakan agar kompensasi minimal dapat kita tetapkan; cara paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah minimum.

- **Kompensasi Harus Dapat Meningkatkan**

Besarnya kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecenderungan pindahnya para karyawan keperusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang penting sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang cukup besar.

- **Kompensasi Harus Dapat Menimbulkan Semangat Dan Kegairahan Kerja**

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut

sebenarnya dirasakan masih kurang dalam menunjang hidup secara layak pada umumnya.

- **Kompensasi Harus Adil**

Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila perbedaan itu tidak sebanding dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

- **Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis**

Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah dalam artian yang sangat luas. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi perusahaan tidak mau meninjau kembali, perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.

- **Komposisi Dari Kompensasi Yang Diberikan**

Sebenarnya tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik, hendaknya kompensasi tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Arun Monappa Mirza S Saiyadain dalam Moekijat (1987) merumuskan produktivitas adalah : " Productivity is the ratio of a given amount of

output to a given amount of input for a specific period of time” (produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran/output tertentu dengan jumlah masukan/input tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu).

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), yang dimaksud dengan produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan kerusakan produk. Dalam perspektif normatif, pengertian produktivitas adalah kalau hari ini karyawan lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada sekarang.

Sedangkan menurut Dinas Perburuhan Jatim (1994:5) dalam Soemarsono (2003) adalah sebagai berikut :

1. Menurut OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) bahwa productivity is equal to outputs divided by one of its production element. Pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan;
2. Menurut ILO (International Labour Organization) menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, capital, buruh dan organisasi.
3. Menurut European Productivity Agency (EPA), menyatakan bahwa pada prinsipnya, produktivitas adalah tingkat efektifitas manfaat setiap elemen produktivitas;
4. Menurut tulisan Vinay Goel yang termuat dalam "Toward Higher Productivity" menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara

keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu;

5. Menurut Paul malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil;
6. Menurut formulasi dari National Productivity Board, Singapura. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti (2001) dalam Iswari (2004), faktor-faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Sikap kerja

Contoh sikap kerja antara lain kesediaan bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

b. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan ditentukan oleh tingkat pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.

c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang dimaksud di sini adalah hubungan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui

lingkaran pengawasan mutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggul.

d. Manajemen produktivitas

Yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

e. Efisiensi tenaga kerja, contohnya perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

f. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan yang dimaksud disini adalah kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar.

Sedangkan menurut Gomes (2003), produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor:

- Knowledge (Pengetahuan),
- Skills (Kemampuan),
- Abilities (Kepandaian),
- Attitudes (Sikap),
- Behaviour (Tingkah Laku),

Dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), dibagi menjadi dua tingkat yaitu secara makro dan secara mikro.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat makro adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi perekonomian: tingkat pajak yang rendah, tabungan dan investasi yang meningkat, regulasi yang berlebihan, tingkat inflasi tinggi, fluktuasi ekonomi, harga energi tinggi, keterbatasan bahan baku, perlindungan berlebihan dan keterbatasan kuota, serta subsidi berlebihan yang menimbulkan inefisiensi.
- b. Kondisi industri : kurangnya riset dan pengembangan serta regulasi antimonopoli berlebihan.
- c. Regulasi pemerintah : birokrasi panjang, produktivitas pemerintahan rendah, pemborosan pemerintah, dan tingkat korupsi tinggi.
- d. Karakteristik angkatan kerja : standar pendidikan rendah, tingkat melek huruf rendah, etos kerja rendah, pergeseran ke sektor jasa, tingkat kriminal tinggi, pergeseran sistem nilai dan sikap.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yang rendah pada tingkat mikro meliputi hal-hal berikut :

- a. Organisasi : pabrik-pabrik tua, mesin-mesin tua, kekurangan alat dan pabrik, riset dan pengembangan kurang, serta kondisi fisik tempat kerja kurang nyaman.
- b. Manajemen : kurang perhatian terhadap mutu, kelebihan staf pegawai, spesialisasi pekerja yang berlebihan, kurang perhatian terhadap faktor-faktor manusia, perhatian terhadap isu legal yang berlebihan, kurangnya perhatian pada persoalan merger, kurangnya perhatian terhadap peltihan dan pengembangan, gaji eksekutif berlebihan seentara gaji karyawan tidak memadai, resisiten terhadap perubahan, penurunan perhatian terhadap risiko kerja, sikap bermusuhan terhadap serikat pekerja, dan manajemen kepemimpinan otoriter.
- c. Karyawan : lebih senang dengan waktu santai, resisten terhadap pengubahan, tidak bangga pada pekerjaan, kekerasan pada alkohol dan

obat-obatan terlarang, pengalaman kerja kurang, etos kerja kurang, rendahnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku, kondisi kesehatan kurang, serta kemampuan berkomunikasi juga kurang.

2.2.3 Lingkup Perbaikan Produktivitas

Menurut Gomes (2003) program-program produktivitas nampaknya dekat pada tiga bidang. Yang pertama meliputi perubahan-perubahan di dalam struktur organisasi, proses-proses, dan prosedur-prosedur pelaksanaan. Berikut ini lingkup perbaikan produktivitas yang meliputi :

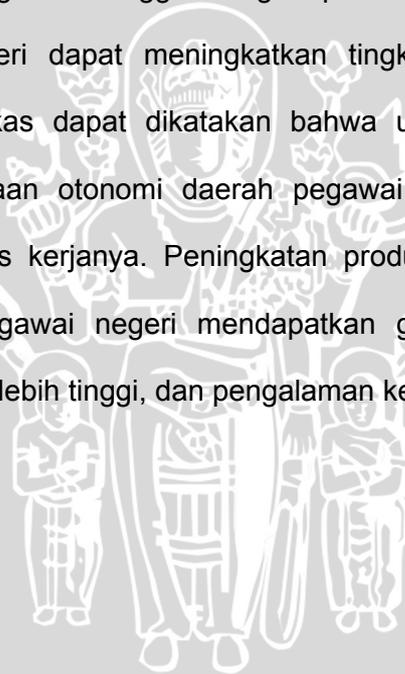
- ❖ Fleksibilitas dalam prosedur-prosedur pelayanan sipil.
- ❖ Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan, seperti mengetik, daftar gaji, pembelian.
- ❖ Mengumpulkan laporan-laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan
- ❖ Desentralisasi yang terpilih atau rerorganisasi ke dalam unit-unit yang sama.
- ❖ Pemakaian yang maningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktivitas.
- ❖ Konsolidasi pelayanan-peayanan.
- ❖ Penggunaan model-model keputusan ekonomi-rasional untuk menjadwalkan dan masalah-masalah konservasi energi lainnya.
- ❖ *Recycling projects.*

2.3 Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas.

Menurut SOLOPOS (22 November 2005) dalam Damayanthi dan Wahyuddin (2005) keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak dapat lepas dari peran yang dimainkan oleh aparatur pemerintahan sebagai abdi negara dan

abdi masyarakat. Aparatur pemerintah dapat bekerja dengan baik apabila kompensasi yang diberikan kepadanya dapat mendukung kebutuhan hidupnya. Di samping itu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai juga berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai negeri dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, pemerintah berusaha untuk menaikkan gaji pegawai sampai 30 %

Kenaikan gaji tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri. Sementara itu, pegawai negeri juga diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pegawai negeri dapat meningkatkan tingkat pelayanan kepada masyarakat. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa untuk menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah pegawai negeri dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Peningkatan produktivitas kerja tersebut dimungkinkan apabila pegawai negeri mendapatkan gaji yang cukup, latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang cukup lama.



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2008 pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung tepatnya di Jl. Ki Mangun Sarkoro No.4, Jepun, Tulungagung.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Analisa deskriptif kuantitatif yaitu suatu analisa yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan ditekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. (Azwar, 1997)

Dalam penelitian yang menggunakan jenis deskriptif ini menggunakan studi kasus. Pada penelitian ini yang dipandang sebagai kasus adalah seberapa jauh pengaruh tingkat kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

3.3 Objek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Jawa Timur. Adapun sasaran utama penelitian ini adalah mengumpulkan data mengenai kompensasi finansial (gaji, bonus, tunjangan), kompensasi non finansial (fasilitas, rasa aman, pelayanan terhadap karyawan dan promosi), dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kab. Tulungagung serta data-data lain yang menunjang penelitian.

3.4 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, data yang digunakan bersumber dari Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Jawa Timur dan instansi terkait yang ada di Tulungagung. Dengan demikian data yang dikumpulkan dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

Data primer yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- Data yang berkaitan dengan instrumen kompensasi antara lain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
- Data yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

Adapun cara pengambilan data primer yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi (pengamatan) adalah semua kegiatan yang meliputi pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan pegawai.
- b. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*). Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung atau dengan pihak-pihak lain yang dapat menunjang penelitian.
- c. Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Atau hal-hal yang masih perlu

diketahui seperti tanggapan responden terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh Dinas.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder meliputi tata letak kantor, struktur organisasi, keadaan topografis daerah

Data yang diperoleh dari instansi lain, yaitu:

- Kantor Desa, yang berkaitan dengan topografi daerah dan keadaan penduduk.
- Studi kepustakaan, yang berkaitan dengan hasil riset terdahulu.

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (1996), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi yang adalah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung Jawa Timur. Dalam penelitian yang menjadi objek adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya 53 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Gunawan dan Nurmawan (1997), sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu.

Ada beberapa keuntungan jika kita menggunakan sampel, yaitu:

1. Karena subjek pada sampel lebih sedikit dibandingkan dengan populasi, maka kerepotannya tentu kurang.
2. Apabila populasinya terlalu besar, maka dikhawatirkan ada yang terlewati.

3. Dengan penelitian sampel, maka akan lebih efisien (dalam arti uang, waktu dan tenaga)
4. Ada kalanya dengan penelitian populasi berarti destruktif (merusak),
5. Ada bahaya bias dari orang yang mengumpulkan data. Karena subjeknya banyak, petugas pengumpul data menjadi lelah, sehingga pencatatannya bisa menjadi tidak teliti.
6. Ada kalanya memang tidak dimungkinkan melakukan penelitian populasi.

Untuk pedoman suatu penelitian, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih, tergantung setidaknya-tidaknya dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar, hasilnya akan lebih baik.

(Arikunto, 2006)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi, karena jumlah pegawai/responden pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung kurang dari 100 yaitu sebanyak 53 orang.

3.6 Konsep, Variabel, dan Pengukuran

3.6.1 Konsep dan Variabel

Konsep merupakan sejumlah pengertian atau ciri yang berkaitan dengan berbagai peristiwa, objek, kondisi, situasi, dan hal lain yang sejenis (Gunawan dan Nurmawan, 1997). Variabel adalah hal-hal yang menjadi objek penelitian,

yang menunjukkan variasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Arikunto, 2006). Variabel penelitian ini meliputi:

- a. Produktivitas
- b. Kompensasi finansial
- c. Kompensasi non finansial

Adapun definisi operasionalnya dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas, yaitu rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Indikatornya adalah :

- Penyelesaian pekerjaan tepat waktu (output)
- Tingkat absensi pegawai (input)

2. Kompensasi Finansial, yaitu pemberian dari balas jasa yang diterima oleh pegawai yang diberikan secara langsung dan tetap. Indikatornya adalah :

- Gaji
- Bonus
- Tunjangan

3. Kompensasi Non Finansial, yaitu kompensasi yang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Indikatornya adalah :

- Fasilitas
- Rasa aman
- Pelayanan pegawai
- Promosi

Untuk lebih jelasnya indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1. Matrik Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kajian Pustaka
Kompensai Finansial (X1)	Gaji Pokok	Menurut Hasibuan (2007), gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Pada dasarnya setiap Pegawai Negeri beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
	Bonus	Pemberian bonus dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memeng prestasi kerja yang berbeda. Pelaksanaan sistem bonus ini dimaksudkan Dinas terutama untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dan mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam Dinas (Ranupandojo, 1990)
	Tunjangan	Tunjangan adalah sebagian upah kotor selain gaji pokok. Pelaksanaan sistem tunjangan ini dimaksudkan Dinas terutama untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dan mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam Dinas (Ranupandojo, 1990)
Kompensai Non Finansial (X2)	Fasilitas	Peningkatan pelayanan dalam usaha meningkatkan produktivitas pegawai berupa pelayanan pegawai berupa penyediaan berbagai macam fasilitas seperti menyediakan makan, mendirikan kantin, penyediaan tempat ibadah, fasilitas olahraga, perumahan, fasilitas kredit, fasilitas pengobatan, dan lain-lain. (Hariandja, 2002)
	Rasa aman	Dalam pelaksanaan kerja dapat saja terjadi kecelakaan yang mengakibatkan seseorang cacat dan tidak dapat bekerja. Ini semua merupakan resiko bekerja yang harus dihindari. Untuk itu DKP mengikutsertakan semua pegawainya dalam program penjaminan dalam bentuk asuransi, dana pensiun, jamsostek, dan sejenisnya. (Hariandja, 2002)
	Pelayanan pegawai	Peningkatan pelayanan dalam usaha meningkatkan produktivitas pegawai berupa pelayanan pegawai berupa penyediaan berbagai macam pelayanan seperti pelayanan yang bersifat ekonomis (pensiun, asuransi), pelayanan yang bersifat memberi kesenangan (olahraga, rekreasi), dan pelayanan yang bersifat memudahkan (mess, sarana transportasi, pelayanan medis). (Moekijat, 1989)
	Promosi	Jika ada kesempatan bag setiap pegawai untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja

		sehingga sasaran organisasi secara optimal dapat dicapai. (Hasibuan, 2007)
Produktivitas kerja pegawai (Y)		Produktivitas adalah : " Productivity is the ratio of a given amount of output to a given amount of input for a specific period of time" (produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran/output tertentu dengan jumlah masukan/input tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu). (Moekijat 1987)

3.6.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran Ordinal Semantic, dimana skala pengukuran Ordinal Semantic akan menghasilkan respon terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam bentuk kategori sematik, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat/keterangan tertentu. (Ferdinan, 2005)

Adapun skala pengukuran interval jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah seperti pada Tabel berikut :

Tabel 2. Penentuan skor jawaban responden

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat setuju, sangat baik, sangat besar, sangat jujur, sangat teliti, sangat sesuai	5
2.	Setuju, baik, jujur, teliti	4
3.	Cukup setuju, cukup baik, cukup besar, cukup jujur, cukup teliti, cukup sesuai	3
4.	Tidak setuju, tidak baik, tidak besar, tidak jujur, tidak teliti, tidak sesuai	2
5.	Sangat tidak setuju, sangat tidak baik, sangat tidak besar, sangat tidak jujur, sangat tidak teliti, sangat tidak sesuai	1

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengukur

korelasi antara variabel atau item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing – masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendah validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. (Arikunto, 2006)

3.7.2 Uji Reliabilitas.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan . Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item – item yang sudah valid secara acak menjadi dua bagian. Skor untuk masing - masing item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Angka korelasi yang dihasilkan lebih rendah daripada angka korelasi yang diperoleh jika alat ukur tersebut tidak dibelah. (Kurniasari, 2008)

3.8 Analisa Data

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Damayanthi dan Wahyuddin (2005) regresi linear berganda digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat. Fungsi regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja pegawai

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi non Finansial

a = Parameter konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

3.8.2 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Utomo (2007) Koefisien Determinasi (R^2) adalah koefisien yang menunjukkan daya ramal dari model statistik terpilih. Sedangkan menurut Damayanthi dan Wahyuddin (2005) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat.

3.8.3 Uji F

Yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama. Menurut Damayanthi dan Wahyuddin (2005) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan menurut Utomo (2007) prosedurnya untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Formulasi hipotesis

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_n = 0$; model yang dipakai tidak eksis

H_A : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_n \neq 0$; model yang dipakai eksis

2. Pemilihan tingkat signifikansi (α)

3. Kriteria pengujian

H_0 ditolak bila signifikansi statistik $F \leq \alpha$, H_0 diterima bila signifikansi statistik $F > \alpha$

4. Kesimpulan.

3.8.4 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. (Damayanthi dan Wahyuddin, 2005). Sedangkan menurut Utomo (2007) prosedurnya untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Formulasi hipotesis

H_0 : $\beta_1 = 0$; variabel independent ke i tidak memiliki pengaruh signifikan

H_A : $\beta_1 \neq 0$; variabel independent ke i memiliki pengaruh signifikan

2. Pemilihan tingkat signifikansi (α)

3. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila :

$- t (\alpha/2, N-k) \leq t$ hitung atau statistik $t \leq t (\alpha/2, N-k)$

H_0 ditolak bila :

t hitung atau statistik $t < - t (\alpha/2, N-k)$ atau t hitung atau statistik $t > t (\alpha/2, N-k)$

k = jumlah parameter model, N = banyaknya observasi atau pengamatan.

4. Menghitung t hitung atau statistik t, $t_i = \beta_i / se (\beta_i)$

5. Kesimpulan.

IV. GAMBARAN UMUM DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN (DKP)

4.1 Keadaan Umum Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP).

4.1.1 Keadaan Topografi Desa

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan yang berlokasi di Desa Jepun, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur tepatnya ada di jalan Ki Mangun Sarkoro No.4 Beji, Jepun Tulungagung. Untuk lebih jelasnya, peta lokasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung dapat dilihat pada Lampiran. 2

Adapun batas wilayah Desa Jepun, sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kelurahan Bago Kecamatan Tulungagung
- Sebelah Selatan : Desa Serut dan Desa Beji Kecamatan Boyolangu
- Sebelah Barat : Kelurahan Tamanan dan Kelurahan Bago Kecamatan Tulungagung
- Sebelah Timur : Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru

Jarak antara Desa Jepun dengan pusat pemerintah Kecamatan Tulungagung \pm 1 km ke arah Timur, sedangkan dengan pusat ibukota Kabupaten Tulungagung \pm 1,5 km ke arah Utara dan jarak dari pusat ibukota Propinsi Jawa Timur \pm 154 km ke arah Utara. Ketinggian tanah \pm 85 meter dari permukaan laut, banyaknya curah hujan \pm 160 meter/tahun dan suhu rata-rata di Desa Jepun \pm 23° C. Luas daerah Desa Jepun \pm 138,7 ha, diantaranya digunakan untuk jalan 4 ha (2,88%), bangunan umum 2 ha (1,44%), pemukiman/perumahan 37 ha (26,67%), perkuburan/makam 0,5 ha (0,36%), industri 7 ha (5,04%), pertokoan/perdagangan 3 ha (2,16%), perkantoran 1 ha (0,72%), pasar 3,5 ha

(2,52%), tanah wakaf 1,5 ha (1,08%), irigasi teknis 7,08 ha (5,10%), irigasi setengah teknis 6 ha (4,32%), irigasi sederhana 4 ha (2,88%), irigasi tadah hujan 10 ha (2,88%), pekarangan 37,5 ha (27,03%), perladangan 5 ha (3,60%), tegalan 9,5 ha (6,84%) dan lain-lain 0,12 ha (0,08%).

4.1.2 Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk di Desa Jepun menurut data tahun 2006 adalah 5.464 jiwa dengan jumlah laki-laki sebanyak 2.650 jiwa (48,50%) dan jumlah perempuan sebanyak 2.814 jiwa (51,50%).

Jumlah penduduk Desa Jepun berdasarkan tingkat pendidikan terbagi menjadi beberapa tingkat pendidikan. Dari jumlah penduduk tersebut yang paling dominan adalah lulusan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 1.275 orang (36,31%), lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP/MTS) sebanyak 966 orang (27,51%), lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA/MA) sebanyak 764 orang (21,76%), lulusan akademi (D1-D3) sebanyak 87 orang (2,47%). Tingkat pendidikan masyarakat masih tergolong sangat rendah karena jumlahnya sangat banyak meskipun sudah mencapai tingkat Perguruan Tinggi, namun jumlahnya hanya 240 orang (6,83%).

Berdasarkan mata pencaharian, penduduk Desa Jepun sebagian besar bekerja sebagai wiraswasta/pedagang yang jumlahnya sebanyak 1.134 orang (47,72%), pegawai negeri sipil sebanyak 250 orang (10,52%), TNI/POLRI sebanyak 12 orang (0,50%), karyawan swasta sebanyak 757 orang (31,86%), petani sebanyak 20 orang (0,84%), pertukangan sebanyak 25 orang (1,05%), buruh tani 12 orang (0,50%), pensiunan sebanyak 98 orang (4,12%), pemulung sebanyak 2 orang (0,08%), jasa sebanyak 8 orang (0,33%) dan lain-lain sebanyak 58 orang (2,44%).

Penduduk Desa Jepun sebagai besar terdiri dari suku Jawa, sedangkan bahasa yang digunakan sehari-hari adalah Jawa dan bahasa Indonesia. Sebagian besar penduduk menganut agama Islam yang jumlahnya sebanyak 4.865 orang (89,03%), dan sisanya sebanyak 599 orang (10,97%) menganut agama Kristen, Katholik, Hindu dan Budha.

4.1.3 Sejarah Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)

Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung berdiri berdasarkan keputusan Menteri dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000 tentang pedoman susunan organisasi dan tata kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Dengan peraturan daerah ini, dibentuk organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. Peraturan Daerah (Perda) tersebut ditetapkan di Tulungagung pada tanggal 01 Maret 2001. Dan pada tanggal itulah Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung resmi berdiri.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung ini secara keseluruhan yaitu seluas 30.000 m² yang terdiri dari kantor, mes, halaman dan beberapa kolam ikan yang terdapat di belakang kantor.

Dengan adanya Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) pada Kabupaten Tulungagung ini diharapkan akan mampu mengelola dan memanfaatkan sektor-sektor kelautan dan sumber-sumber daya perikanan yang potensial, agar dapat berkembang dan berguna bagi masyarakat Tulungagung pada khususnya dan dapat meningkatkan pendapatan daerah Kota Tulungagung pada umumnya.

4.1.4 Fungsi Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP).

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 Perda Kabupaten Tulungagung No. 15 Tahun 2001, Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang Kelautan dan Perikanan
- b) Pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang Kelautan dan Perikanan
- c) Pembinaan terhadap unit Pelaksana Teknis Dinas dan cabang Dinas di bidang Kelautan dan Perikanan
- d) Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas.

4.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Kepegawaian Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan.

John D. Millet mengemukakan, "Management is the process of directing and facilitating the work of people organized in formal groups to achieve a desired goal " (Manajemen adalah proses pengarahan dan pemberian fasilitas daripada pekerjaan orang-orang yang diorganisasikan di dalam organisasi-organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditentukan). (Soekarno, 1986)

Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan, 2007)

Sedangkan yang dimaksud dengan manajemen kepegawaian menurut Edwin B. Fillippo dalam Moekijat (1989) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

4.2.1 Perencanaan Pegawai

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Pembatasan yang agak kompleks merumuskan perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, dimana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggungjawab dan penetapan mengapa hal itu harus dicapai. (Manullang, 1981).

4.2.1.1 Sumber tenaga kerja

Di setiap pemerintahan Negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya adalah mengurus ketenagakerjaan secara nasional dengan nama apapun instansi tersebut dikenal, seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perburuhan, Departemen Sumber Daya Manusia atau nomenklatur lain dengan cakupan tugas yang sejenis.

Salah satu aktivitas instansi seperti itu adalah membina kerjasama dengan berbagai instansi lainnya di lingkungan pemerintahan dan dengan dunia usaha. Kerjasama tersebut dapat berwujud di satu pihak kesediaan para pemakai tenaga kerja untuk menyampaikan informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia dalam organisasi masing-masing dan di lain pihak penyampaian informasi tersebut kepada para pencari pekerjaan yang terdaftar pada kantor tenaga kerja yang bersangkutan. (Siagian, 2004)

Manullang (1976) menggolongkan sumber-sumber pegawai sebagai berikut :

- Dari dalam perusahaan itu sendiri
- Teman-teman pegawai perusahaan
- Jawatan penempatan tenaga

- Lembaga pendidikan
- Melalui advertensi
- Sumber-sumber lain.

Untuk kebanyakan jabatan, sumber tenaga kerja yang sebaiknya adalah pegawai-pegawai yang telah ada. Mereka mungkin mempunyai pengertian dan mungkin juga pelatihan/pendidikan yang lebih baik untuk jabatan itu dari pada setiap orang yang diterima dari luar. Kebijakan penarikan tenaga kerja dapat mensyaratkan supaya pegawai-pegawai lama diberi kesempatan pertama pada tiap lowongan yang ada.

Sumber tenaga kerja dari dalam (*inside sources*) mempunyai beberapa keuntungan dan kerugian, yaitu :

➤ **Keuntungannya**, antara lain :

1. Pemindahan ke jabatan yang mempunyai tanggung jawab dan kompensasi yang lebih besar menambah rasa puas pegawai.
2. Pemindahan mengadakan penyesuaian-penyesuaian dan penempatan-penempatan yang lebih memuaskan untuk pegawai yang tidak puas dengan penempatan pada jabatannya yang lama.
3. Pemindahan dapat menimbulkan semangat kerja yang lebih baik pada beberapa pegawai dengan disertai kegembiraan dan produktivitas yang lebih besar.
4. Pemindahan dapat jauh lebih murah dari pada usaha mendapatkan calon-calon dari luar perusahaan.
5. Lowongan dapat diisi dengan segera.

➤ **Kerugiannya**, antara lain :

1. Promosi dan pemindahan pada umumnya mengakibatkan adanya lowongan-lowongan yang harus diisi dari luar. Tapi pemindahan mengakibatkan suatu jabatan harus diisi dan dengan serangkaian pemindahan, penggantian terakhir memerlukan penarikan tenaga kerja dari luar.
2. Suatu rangkaian pemindahan dan promosi mungkin mengakibatkan keadaan menjadi tidak stabil, misalnya akibat promosi dapat menghilangkan keseimbangan terhadap semangat kerja, kesetiaan, dan produktivitas.
3. Seleksi seorang calon untuk promosi diantara sekelompok pegawai dapat menimbulkan rasa dendam/benci diantara pegawai-pegawai lama.
4. Promosi dari dalam membatasi masuknya ide-ide baru yang datang dari luar.
5. Pengisian lowongan dari dalam cenderung mengabadikan praktek-praktek lama yang tidak/kurang baik. (Moekijat, 1989)

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kab. Tulungagung sumber tenaga kerjanya diperoleh dari pemerintah pusat yang bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Dinas Kelautan dan Perikanan juga dapat mengajukan kepada Badan Kepegawaian daerah (BKD) calon tenaga kerja dari dalam (*inside sources*), artinya Dinas Kelautan dan Perikanan akan memberikan kesempatan promosi kepada pegawainya yang memiliki kecakapan, kemampuan atau pengalaman khusus yang sedang dibutuhkan Dinas Kelautan dan Perikanan. Kesempatan ini juga dapat digunakan untuk mendorong hasil kerja yang lebih baik dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

4.2.1.2 Metode mendapatkan tenaga kerja (Rekrutmen).

Menurut Gomes (2003) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Metode penarikan tenaga kerja akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar. (Hasibuan, 2007)

Metode mendapatkan tenaga kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan ditentukan oleh pemerintah pusat yang bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atas dasar usulan kebutuhan dari Dinad/Badan/Instansi dan berdasarkan kemampuan negara. Pada umumnya metode yang sering digunakan untuk mendapatkan calon pegawai adalah

metode terbuka, karena Setiap Warga Negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan semata-mata atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama atau daerah.

4.2.1.3 Proses seleksi tenaga kerja

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan secara jujur, cermat, dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan, pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. (Hasibuan, 2007)

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. (Siagian, 2004)

Proses seleksi tenaga kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) dilakukan oleh pemerintah pusat yang bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Tindakan penting yang pada umumnya digunakan pemerintah pusat untuk melakukan seleksi adalah :

1. Pengumuman mengenai syarat-syarat minimum.

2. Penilaian pendidikan dan pengalaman
3. Ujian tertulis
4. Ujian praktek
5. Ujian lisan dan
6. Penilaian kecakapan.

Namun semua tindakan tersebut di atas tidak semuanya digunakan dalam mengisi setiap macam pekerjaan. Pada umumnya beberapa faktor tersebut digabungkan dalam apa yang disebut "a battery of test" atau "a group of test". A battery of test adalah beberapa cara seleksi yang berbeda-beda, yang hasilnya digabungkan untuk menentukan kemampuan/kecakapan calon pegawai.

Setiap pelamar yang diterima harus melalui masa percobaan. Selama masa percobaan itu ia berstatus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Selama dalam masa percobaan, kepada calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan gaji pokok dan penghasilan lain menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lamanya masa percobaan adalah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun. Apabila dalam masa percobaan itu ia dipandang tidak cakap, maka ia dikeluarkan dan apabila cakap diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil yang dalam waktu 1 (satu) tahun telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan, dengan segera dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

4.2.2 Pengorganisasian Pegawai.

Menurut Manullang (1981) yang dimaksud dengan pengorganisasian adalah keseluruhan aktifitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, wewenang, serta tanggungjawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktifitas-aktifitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

4.2.2.1 Jenis Tenaga Kerja

Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) memiliki dua jenis tenaga kerja, yaitu pegawai tetap dan honorer. Pegawai tetap terdiri dari tenaga kerja struktural, tenaga kerja fungsional dan tenaga kerja staf/administrasi umum. Untuk tenaga kerja fungsional harus sesuai pada bidangnya/bidang perikanan, baik tangkap, pengolahan maupun budidaya. Tenaga kerja fungsional disebut juga dengan Petugas Pengawas Lapang (PPL). Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua pegawai fungsional memiliki pengetahuan dan pendidikan yang sesuai dengan tugasnya sekarang.

4.2.2.2 Struktur Organisasi

Menurut Soekarno (1987) secara umum struktur organisasi dapat dibagi beberapa bagian, sebagai berikut :

a) Organisasi Lini (*Line Organization*)

Organisasi lini adalah suatu bentuk organisasi di mana kepala eksekutif (chief executive) dipandang sebagai sumber wewenang tunggal, segala keputusan/kebijaksanaan dan tanggungjawab ada pada satu tangan. Ciri-ciri organisasi garis adalah pimpinan organisasi seorang tunggal, garis komando ke bawah kuat.

Kebaikan Organisasi Lini :

- Asas kesatuan komando (*unity of command*) tampak menonjol
- Dapat menjamin disiplin yang kuat
- Koordinasi mudah dilaksanakan
- Pengawasan secara ketat terhadap kegiatan para pegawai bawahan dapat dilaksanakan dengan mudah

Keburukan Organisasi Lini :

- Perluasan organisasi berarti penambahan beban dan tanggungjawab kepala dengan mudah melampaui *span of control*
- Anggota organisasi terutama para bawahan tidak punya kesempatan berkembang

b) Organisasi Staff (Staff Organization)

Organisasi staff adalah suatu organisasi yang hanya mempunyai hubungan dengan pucuk pimpinan dan mempunyai fungsi memberikan bantuan baik berupa pemikiran maupun bantuan yang lain demi kelancaran tugas pimpinan dalam mencapai tujuan secara keseluruhan. Bentuk ini tidak mempunyai garis komando ke bawah/ke daerah-daerah.

c) Organisasi Lini dan Staff (Line and Staff Organization)

Ciri-ciri organisasi tipe Lini dan Staff, yaitu :

- Pimpinan dibantu oleh staff dan ada kesatuan komando serta memiliki garis komando dari tingkat paling atas hingga tingkat paling bawah atau dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah.
- Staff mempunyai wewenang fungsional, memberikan bantuan advis/petunjuk baik berupa pemikiran, tenaga kerja, material maupun fasilitas-fasilitas, sarana dan prasarana yang sanggup serta mampu mendukung pelaksanaan tugas pokok organisasi. Kepala (pimpinan) pada organisasi ini mempunyai wewenang komando.

Kebaikan organisasi Lini dan Staff :

- Sikap disiplin dapat dipegang teguh.
- Keahlian/spesialisasi dalam bidang masing-masing staff dapat dipertahankan dan dikembangkan.

Keburukan organisasi Lini dan staff :

- Dalam bentuk ini sering timbul pertengkaran antara petugas lini dan petugas staff dan akibatnya kelancaran daripada organisasi dapat terhambat.

d) Bentuk Fungsional

Ciri-ciri organisasi bentuk fungsional, yaitu :

- Bawahan mendapat perintah dari beberapa pejabat yang masing-masing menguasai suatu bidang keahlian tertentu dan bertanggungjawab sepenuhnya atas bidangnya. Pada bentuk ini pimpinan mempercayakan sepenuhnya kepada para ahli pada bidang masing-masing.

Kebaikan organisasi bentuk Fungsional :

- Bidang pekerjaan khusus diduduki oleh seorang ahli yang memungkinkan bekerja atas dasar keahlian dan kecintaan akan tugasnya.

Keburukan organisasi bentuk Fungsional :

- Koordinasi sulit dilaksanakan.
- Dapat menimbulkan dipersonalisasi
- Keahlian memimpin kurang dapat jaminan
- Asas kesatuan komando (*unity of command*) sulit dilaksanakan

e) Bentuk Panitia (*Commitee*)

Organisasi bentuk panitia adalah bentuk organisasi dimana pimpinan berbentuk kolektif terdiri dari beberapa orang, segala keputusan diambil dalam suatu kuorum dan menjadi tanggungjawab bersama.

Kebaikan organisasi bentuk Panitia :

- Adanya pertimbangan kelompok dengan perundingan/musyawarah
- Adanya informasi
- Adanya konsolidasi wewenang

Keburukan organisasi bentuk Panitia :

- Banyak makan waktu dan biaya
- Adanya tendensi ingkarmengingkari tanggungjawab
- Menimbulkan tiraniminoritas

Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan mempunyai struktur organisasi garis (Lini) dan staff karena ada dua wewenang yang mengalir dari pimpinan ke kepala bagian yang merupakan wewenang garis karena langsung bertanggungjawab kepada pimpinan dan masing-masing bagian mempunyai staff dalam menjalankan tugasnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan dapat dilihat pada Lampiran. 4

4.2.2.3 Job Description Masing-Masing Bagian pada Dinas Kelautan dan Perikanan.**Bagian-bagian pada Dinas Kelautan dan Perikanan, yaitu :**

- a) Bagian Tata Usaha, membawahi:
 1. Sub bagian Keuangan
 2. Sub bagian Kepegawaian
 3. Sub bagian Perlengkapan
 4. Sub bagian Umum
- b) Sub Dinas Bina Program, membawahi:
 1. Seksi Pendataan dan Informasi
 2. Seksi Penyusunan Program
 3. Seksi Pemantauan dan Pengendalian
 4. Seksi Evaluasi dan Pelaporan
- c) Sub Dinas Perikanan, membawahi:
 1. Seksi Observasi

2. Seksi Pengembangan
3. Seksi Pemberdayaan
4. Seksi Pengelolaan Perairan

d) Sub Dinas Kekayaan Laut, membawahi:

1. Seksi eksplorasi
2. Seksi Eksploitasi
3. Seksi Konservasi
4. Seksi Pengelolaan Kekayaan Laut

e) Sub Dinas Perikanan Laut, membawahi:

1. Seksi Bina Usaha dan Penangkapan
2. Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan
3. Seksi Teknologi dan Produksi
4. Seksi Plasma dan Suaka Perikanan

f) Sub Dinas Peningkatan SDM, membawahi:

1. Seksi Diklat dan Keterampilan
2. Seksi Pengembanagan Kelembagaan dan Tenaga
3. Seksi Penyuluhan

Job Description masing-masing bagian pada Dinas Kelautan Dan Perikanan, yaitu :

A. Bagian tata Usaha, mempunyai tugas:

1. Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan tata usaha kearsipan.
2. Mengurus administrasi perjalanan Dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan.
3. Merencanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat Dinas.

4. Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Melaksanakan pengelolaan inventarisasi kantor.
6. Melakukan perawatan dan perbaikan terhadap inventarisasi kantor.
7. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan.
8. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pengolahan dan pembayaran gaji pegawai.
9. Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk pegawai dan mutasi pegawai.
10. Menyiapkan perencanaan dan formasi pegawai.
11. Mengelola administrasi tentang kedudukan, hak dan kewajiban serta kesejahteraan pegawai.
12. Menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
13. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
 - **Sub bagian Keuangan**, mempunyai tugas:
 1. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan.
 2. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pengelolaan dan pembayaran gaji pegawai.
 3. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
 4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

- **Sub bagian Kepegawaian**, mempunyai tugas :

1. Menyelenggarakan Tata Usaha Kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk pegawai, usulan kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, mutasi pegawai, pengangkatan dalam jabatan serta pemberhentian pegawai.
2. Menyiapkan perencanaan dan informasi pegawai.
3. Mengelola administrasi tentang kedudukan, hak dan kewajiban serta kesejahteraan pegawai
4. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

- **Sub bagian Perlengkapan**, mempunyai tugas:

1. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka menyusun rencana kebutuhan perlengkapan Dinas.
2. Menganalisa kebutuhan barang-barang Dinas.
3. Melaksanakan pengadaan barang-barang Dinas.
4. Melakukan pengelolaan, pemanfaatan, penyimpanan, perawatan dan perbaikan terhadap peralatan dan perlengkapan Dinas.
5. Melakukan inventarisasi dan evaluasi terhadap barang, peralatan dan perlengkapan Dinas.
6. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

- **Sub bagian Umum**, mempunyai tugas:

1. Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan tata usaha kearsipan.
2. Mengurus administrasi perjalanan Dinas.
3. Melaksanakan urusan rumah tangga Dinas dan keprotokolanan
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha.

B. Sub Dinas Bina Program, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan bahan dalam rangka membangun dan mengembangkan sistem pengolahan data Dinas.
2. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan pembangunan dan pengembangan Dinas.
3. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan program berdasarkan rencana program.
4. Melaksanakan pemeriksaan dan penelitian baik teknis maupun administratif terhadap pelaksanaan program.
5. Mengadakan penilaian terhadap pelaksanaan program dan mempersiapkan dokumen administrasinya.
6. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program Dinas.
7. Melaksanakan analisis, evaluasi pelaksanaan rencana dan program pembangunan serta pengembangan Dinas.
8. Menyiapkan bahan rekomendasi dan saran pertimbangan kepada pimpinan dalam pengembangan dan pengendalian Dinas.
9. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

- **Seksi pendataan dan informasi**, mempunyai tugas :

1. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyusunan data di bidang Kelautan dan Perikanan.
2. Menyiapkan dan melaksanakan penyusunan statistik dibidang Kelautan dan Perikanan.
3. Menyusun dan menyiapkan bahan dokumentasi sebagai bahan informasi pembangunan dibidang Kelautan dan Perikanan.
4. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

- **Seksi penyusunan program**, mempunyai tugas:

1. Menyiapkan dan melaksanakan inventarisasi dan identifikasi program kegiatan dibidang Kelautan dan Perikanan.
2. Menyusun perencanaan dan pengembangan teknologi spesifikasi lokasi dibidang Kelautan dan Perikanan.
3. Menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan naskah peraturan perundang-undangan dibidang Kelautan dan Perikanan.
4. Menyiapkan dan melaksanakan promosi dibidang Kelautan dan Perikanan.
5. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

- **Seksi pemantauan dan pengendalian**, mempunyai tugas:

1. Menyiapkan dan melaksanakan pengawasan teknik dalam rangka pelaksanaan program kegiatan dibidang Kelautan dan Perikanan.

2. Melaksanakan dan menganalisis pelaksanaan program sesuai kegiatan yang telah direncanakan.
3. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

- **Seksi evaluasi dan pelaporan**, mempunyai tugas :

1. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program dibidang Kelautan dan Perikanan
2. Melakukan analisa, evaluasi pelaksanaan rencana dan program pembangunan serta pengembangan dibidang Kelautan dan Perikanan
3. Menyiapkan bahan rekomendasi dan saran pertimbangan kepada pimpinan dalam pengembangan dan pengendalian dibidang Kelautan dan Perikanan
4. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

C. Sub Dinas Perikanan, mempunyai tugas:

1. Mengadakan pembinaan dan bimbingan teknis terhadap perikanan air tawar dan air payau serta pengelolaan sumberdaya ikan dalam rangka pengembangan produksi perikanan yang berkelanjutan
2. Menyusun petunjuk teknis tentang kegiatan perikanan air tawar dan air payau sesuai dengan perkembangan dan penerapan teknologi perikanan
3. Menyusun konsep petunjuk pelaksanaan pengembangan usaha perikanan air tawar dan air payau
4. Mengkaji konsep telaahan tentang perijinan kegiatan perikanan air tawar dan air payau

5. Mengkaji konsep telaahan tentang pengembangan permodalan usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau dalam rangka pemberdayaan masyarakat perikanan
6. Memantau dan mengevaluasi pengembangan usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau
7. Melakukan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan sumberdaya ikan dalam rangka pengelolaan perairan dibidang perikanan air tawar dan air payau
8. Melakukan pengawasan peredaran dan pemasaran ikan dibidang perikanan air tawar dan air payau
9. Melakukan pembinaan dan pengawasan mutu hasil perikanan air tawar dan air payau
10. Menyusun dan mengkaji penyediaan sarana dan prasarana perikanan air tawar dan air payau
11. Melakukan penelitian, pengkajian dan penerapan teknologi dibidang perikanan air tawar dan air payau
12. Menyiapkan dan melaksanakan pengawasan standar pelayanan minimal dalam bidang perikanan air tawar dan air payau
13. Melaksanakan pengawasan dan melaksanakan peraturan perundang-undangan dibidang perikanan air tawar dan air payau
14. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
15. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
 - **Seksi observasi**, mempunyai tugas :
 1. Menyusun konsep petunjuk tentang penataan dibidang perikanan air tawar dan air payau

2. Melakukan pendataan dan identifikasi potensi dibidang perikanan air tawar dan air payau
3. Melakukan pengkajian dan analisis potensi dibidang perikanan air tawar dan air payau
4. Melakukan pemantauan dan pengawasan semua potensi kegiatan perikanan air tawar dan air payau
5. Menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin dibidang perikanan air tawar dan air payau
6. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau
7. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
 - **Seksi pengembangan**, mempunyai tugas :
 1. Menyusun konsep petunjuk teknis tentang pengembangan perikanan air tawar dan air payau
 2. Menyusun konsep pelaksanaan pembinaan dibidang perikanan air tawar dan air payau
 3. Menyiapkan dan melaksanakan inventarisasi, identifikasi dan pengembangan budidaya dan penangkapan dibidang perikanan air tawar dan air payau
 4. Melakukan pengkajian dan penerapan teknologi dibidang budidaya dan penangkapan perikanan air tawar dan air payau
 5. Menyusun konsep pengembangan sarana dan prasarana dibidang pengembangan perikanan air tawar dan air payau
 6. Melakukan pengawasan peredaran pakan ikan di daerah

7. Melakukan pengembangan dan pengelolaan Balai Benih Ikan Dempond milik Dinas
8. Memantau, mengawasi dan membina mutu usaha dibidang perikanan air tawar dan air payau
9. Menyiapkan dan melaksanakan sertifikasi mutu dibidang perikanan air tawar dan air payau
10. Melakukan bimbingan dan pembinaan penganekaragaman pangan dan gizi dibidang perikanan air tawar dan air payau
11. Menyiapkan dan melaksanakan bahan perjanjian dan kerjasama dalam dibidang perikanan air tawar dan air payau
12. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
13. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas
 - **Seksi pemberdayaan**, mempunyai tugas:
 1. Melakukan telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian permodalan dibidang perikanan air tawar dan air payau
 2. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul pengajuan permodalan dibidang perikanan air tawar dan air payau
 3. Menyiapkan bahan dan proposal pemberdayaan masyarakat perikanan
 4. Menyiapkan dan melaksanakan penyusunan sistem kerja dan rekayasa sosial serta ekonomi dibidang perikanan air tawar dan air payau
 5. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan dibidang pemasaran perikanan air tawar dan air payau
 6. Menyiapkan bahan dan laporan tentang pemasaran ikan dibidang perikanan air tawar dan air payau

7. Melaksanakan pengkajian terhadap peluang pengiriman ikan baik di pasaran lokal maupun ekspor dibidang perikanan air tawar dan air payau
8. Melakukan pengkajian kerja sama dibidang pemasaran ikan
9. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
 - **Seksi pengelolaan perairan**, mempunyai tugas:
 1. Melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap kualitas perairan dibidang perikanan air tawar dan air payau
 2. Menyiapkan dan melaksanakan inventarisasi, identifikasi, pengendalian dan pengawasan terhadap penyakit ikan
 3. Melaksanakan pengawasan terhadap peraturan yang menyangkut pemanfaatan sumberdaya ikan di lingkungan air tawar dan air payau yang ramah lingkungan
 4. Melakukan pendataan sarana dan prasarana pengendalian dan pemberantasan penyakit ikan
 5. Melaksanakan pengkajian dan analisa kualitas air dibidang perikanan air tawar dan air payau
 6. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
 7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

D. Sub Dinas Kekayaan Laut, mempunyai tugas:

1. Mengadakan pembinaan, bimbingan dan pengawasan terhadap eksplorasi, eksploitasi, konservasi dan pengelolaan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten

2. Menyusun petunjuk teknis tentang eksplorasi, eksploitasi, konservasi dan pengelolaan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
3. Menyusun konsep petunjuk pelaksanaan tentang pemberian ijin perusahaan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
4. Mengkaji konsep telaahan tentang perijinan usaha kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
5. Mengkaji usaha pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
6. Melakukan kerja sama dalam rangka pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
7. Melakukan identifikasi terhadap permasalahan pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
8. Menyiapkan dan melakukan pengawasan peraturan yang menyangkut pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
9. Malaksanakan pembinaan dan pengembangan penyerasian riset dalam rangka eksplorasi kekayaan laut
10. Menyiapkan dan mengawasi pelaksanaan standar minimal pelayanan dalam pemanfaatan kekayaan laut
11. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
12. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas
 - **Seksi eksplorasi**, mempunyai tugas:
 1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang penataan wilayah perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 2. Menyiapkan dan menyelenggarakan bahan persetujuan kerja sama dalam rangka eksplorasi kekayaan laut

3. Menyiapkan dan melaksanakan sistem dalam rangka eksplorasi kekayaan laut
4. Menyiapkan dan melaksanakan promosi dalam rangka eksplorasi pemanfaatan kekayaan laut
5. Melakukan inventarisasi dan identifikasi potensi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
6. Melakukan pengkajian dan penyerasian riset dalam rangka operasional kekayaan laut pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
7. Melakukan pengembangan dan pengkajian teknologi dibidang eksplorasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
8. Menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian perijinan eksplorasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
9. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin eksplorasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
10. Melakukan pengawasan standar pelayanan minimal dibidang kekayaan laut
11. Menyiapkan dan mengkaji kerja sama dibidang eksplorasi kekayaan laut
12. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
13. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
 - **Seksi eksploitasi**, mempunyai tugas:
 1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang eksploitasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 2. Melakukan pembinaan, pengembangan dan pengendalian dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten

3. Menyiapkan bahan dan proposal pengembangan dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
4. Melakukan pengkajian dan penerapan teknologi dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten yang tidak beresiko tinggi
5. Menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
6. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dalam rangka eksploitasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
7. Menyiapkan dan mengkaji kerja sama dibidang eksploitasi kekayaan laut
8. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas
 - **Seksi konservasi**, mempunyai tugas:
 1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang konservasi kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 2. Melakukan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian serta pengawasan dalam rangka perlindungan sumberdaya alam kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 3. Menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin dalam rangka konservasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 4. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dalam rangka konservasi pemanfaatan kekayaan laut sebatas kewenangan Kabupaten

5. Menyiapkan dan mengkaji kerja sama dibidang konservasi kekayaan laut
6. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
 - **Seksi pengelolaan kekayaan laut**, mempunyai tugas:
 1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengelolaan kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil serta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 2. Melakukan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengendalian serta pengawasan dalam rangka pengelolaan kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil serta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 3. Menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam rangka kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil seerta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 4. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dalam rangka kekayaan laut yang meliputi pesisir pantai, hutan bakau, terumbu karang dan pulau-pulau kecil seerta perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 5. Melakukan dan melaksanakan pemanfaatan benda berharga dan kapal tenggelam dalam perairan laut sebatas kewenangan Kabupaten
 6. Melakukan pengawasan pelaksanaan peraturan yang menyangkut pemanfaatan kekayaan laut
 7. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya

8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

E. Sub Dinas Perikanan Laut, mempunyai tugas:

1. Mengadakan pembinaan dan bimbingan analisa usaha dibidang penangkapan ikan dan bimbingan permodalan dibidang penangkapan
2. Menyusun petunjuk teknis tentang pengembangan usaha penangkapan ikan, teknologi, produksi dan swaka perikanan
3. Menyusun konsep petunjuk pelaksanaan tentang pemberian ijin dibidang perikanan laut
4. Mengkaji konsep telaahan tentang perijinan perikanan laut
5. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan perikanan laut dalam mendukung pembangunan perikanan yang berkelanjutan
6. Melakukan inventarisasi dan identifikasi terhadap permasalahan perikanan laut
7. Menyusun sistem pelaksanaan kegiatan dibidang perikanan laut
8. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan plasma nutfah spesifik lokasi swaka perikanan sebatas kewenangan Kabupaten
9. Melaksanakan pengawasan kerja sama dibidang perikanan laut
10. Menyiapkan dan menyelenggarakan serta pengawasan standart minimal dalam bidang perikanan laut
11. Melakukan pembinaan, pengawasan dan penanganan mutu produksi hasil perikanan laut
12. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan peraturan yang menyangkut perikanan laut
13. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
14. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

- **Seksi bina usaha dan penangkapan**, mempunyai tugas:

1. Menyusun konsep petunjuk operasional dibidang pengembangan usaha dan penangkapan
2. Melakukan pembinaan terhadap penangkapan ikan
3. Melakukan pembinaan dibidang permodalan dalam mendukung usaha penangkapan ikan
4. Melakukan pengkajian dan penerapan teknologi dibidang penangkapan ikan
5. Menyusun konsep tentang pertimbangan dalam pemberian ijin perikanan laut
6. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin dibidang perikanan laut
7. Melakukan inventarisasi dan identifikasi peredaran maupun pemasaran hasil produksi perikanan laut
8. Menyiapkan dan melaksanakan pengawasan standart pelayanan minimal dibidang usaha dan penangkapan
9. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

- **Seksi sarana dan prasarana perikanan**, mempunyai tugas:

1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengembangan sarana dan prasarana perikanan
2. Melakukan pengelolaan terhadap Tempat Pelelangan Ikan (TPI)
3. Melakukan pengkajian dan analisa dalam rangka pembangunan pangkalan pendaratan ikan
4. Melakukan penataan dan pembangunan pemukiman nelayan

5. Menyiapkan sarana dan prasarana pengembangan armada perikanan laut
6. Meneliti dan memberi pertimbangan atas usul ijin pembangunan sarana dan prasarana perikanan laut
7. Menyusun konsep telaahan tentang pertimbangan dalam pemberian ijin pendirian sarana dan prasarana perikanan laut
8. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
 - **Seksi teknologi dan produksi**, mempunyai tugas:
 1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengembangan teknologi dan produksi dibidang hasil perikanan laut
 2. Menyusun konsep dan rencana pembinaan teknis penanganan hasil produksi perikanan laut
 3. Melakukan standarisasi mutu hasil produksi perikanan laut
 4. Menyusun pengembangan, pengkajian dan penerapan teknologi produksi hasil perikanan laut
 5. Menyiapkan dan melaksanakan pengawasan standar pelayanan minimal dibidang mutu hasil perikanan
 6. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan mutu hasil produksi perikanan laut
 7. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
 8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.
 - **Seksi plasma dan suaka perikanan**, mempunyai tugas:
 1. Menyusun konsep petunjuk operasional tentang pengelolaan plasma nutfah dan swaka perikanan laut

2. Melaksanakan inventarisasi, identifikasi, pembinaan, pengembangan dan pengawasan plasma nutfah dan swaka perikanan sebatas kewenangan Kabupaten
3. Menyusun dan melaksanakan kegiatan pengawasan dibidang perikanan laut
4. Menyusun pengembangan sistem dibidang perikanan laut
5. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dibidang perikanan laut
6. Melakukan pemantauan kegiatan pelestarian berbagai jenis ikan laut yang dilindungi sebatas kewenangan Kabupaten
7. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

F. Sub Dinas Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), mempunyai tugas:

1. Menyusun proyeksi kebutuhan dan penataan SDM di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan
2. Melakukan penyusunan konsep petunjuk tentang penataan SDM
3. Melakukan penelitian dan penyempurnaan konsep materi bimbingan dan penyuluhan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan
4. Melakukan pembinaan kelembagaan dalam rangka bimbingan dan pengembangan organisasi/kelembagaan yang bergerak di Dinas Kelautan dan Perikanan
5. Melakukan koordinasi dalam upaya untuk mengembangkan metode peningkatan Sumberdaya Manusia (SDM) dan pola penyuluhan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan

6. Melaksanakan penyusunan administrasi dalam rangka pendayagunaan program penyuluhan dibidang Kelautan dan Perikanan
7. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

• **Seksi diklat dan keterampilan**, mempunyai tugas:

1. Menyusun konsep petunjuk teknis pelaksanaan peningkatan SDM
2. Menyiapkan data dan informasi kebutuhan diklat dan keterampilan dibidang Kelautan dan Perikanan
3. Menyiapkan dan melaksanakan kegiatan diklat dan keterampilan dibidang Kelautan dan Perikanan.
4. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

• **Seksi pengembangan kelembagaan dan tenaga**, mempunyai tugas:

1. Menyusun konsep petunjuk teknis kebutuhan sarana dan prasarana
2. Menyiapkan dan melaksanakan pembinaan dalam rangka pengembangan kelembagaan dan peningkatan sumberdaya tenaga serta sarana dibidang Kelautan dan Perikanan
3. Menyiapkan penelitian kualifikasi kelas kelompok kelembagaan dibidang Kelautan dan Perikanan
4. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan dalam rangka pengembangan kelembagaan dibidang Kelautan dan Perikanan
5. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas.

- **Seksi penyuluhan**, mempunyai tugas:

1. Menyusun petunjuk teknis dibidang penyuluhan
2. Menyusun dan menyiapkan materi penyuluhan dibidang Kelautan dan Perikanan
3. Melaksanakan bimbingan dan pembinaan dibidang Kelautan dan Perikanan
4. Menyiapkan bahan administrasi dan program penyuluhan dibidang Kelautan dan Perikanan
5. Menyiapkan dan melaksanakan penerimaan studi banding dibidang Kelautan dan Perikanan
6. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Dinas

4.2.2.4 Hak Dan Kewajiban Pegawai.

Hak dan kewajiban pegawai negeri sipil pada umumnya dan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung telah diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Hak-hak dan kewajiban itu antara lain :

Hak-hak Pegawai Negeri, yaitu :

- Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
- Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.
- Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.

- Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
- Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.
- Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Kewajiban Pegawai Negeri, yaitu :

- Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.
- Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.
- Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.

4.2.3 Pengarahan Tenaga Kerja

Pengarahan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat

melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna. (Manullang, 1981)

4.2.3.1 Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. (Gomes, 2003)

Sedangkan menurut Barthos (1995) untuk meningkatkan kualitas SDM dalam instansi diperlukan strategi pembinaan pelatihan agar pelatihan mampu berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Program pengembangan pegawai dapat dikelompokkan atas :

- a) *Pengembangan secara informal* yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitas kerjanya juga semakin baik.
- b) *Pengembangan secara formal* yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seseorang karyawan. (Hasibuan, 2007)

Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung bentuk pelatihan pegawai yang sangat nampak dilakukan adalah pelatihan secara formal. Pelatihan ini bertujuan sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi agar lebih produktif dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya. Bentuk pelatihan formal yang pernah diikuti oleh para pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yaitu berupa training, diklat, workshop, seminar dan lain-lain. Pegawai yang akan mengikuti pelatihan ini biasanya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang diadakan. Pada umumnya semua pegawai memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan, akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan, waktu, tenaga dan biaya yang ada. Hal ini dimaksudkan, agar pelatihan yang ada

tidak mengganggu kerja, sehingga tugas dari masing-masing bagian dapat berjalan dengan lancar.

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan juga mengadakan dua jenis pelatihan jabatan, yaitu :

- Latihan pra jabatan ("pre service training") adalah suatu latihan yang diberikan kepada calon Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan agar ia dapat trampil melaksanakan tugas yang akan dipercayakan kepadanya;
- Latihan dalam jabatan ("in service training") adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan.

4.2.3.2 Promosi

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajiban pekerjaannya dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. (Siagian, 2004)

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah :

- a) Pengalaman (*senioritas*), yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman

kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapatkan prioritas pertama dalam tindakan promosi.

- b) Kecakapan (*ability*), yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapatkan prioritas pertama untuk dipromosikan.
- c) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan, yaitu promosi yang berdasarkan ada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil uji kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian makahasil ujian dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi. (Hasibuan, 2007).

Dalam sebuah organisasi pengadaan promosi memiliki alasan-alasan sebagai berikut :

- a) Ada lowongan jabatan.
Lowongan jabatan dapat terjadi karena ada pegawai yang berhenti, pindah pekerjaan, pensiun, atau meninggal dunia.
- b) Penilaian kembali jabatan lama.
Suatu kenaikan jabatan dapat diakibatkan oleh pertumbuhan tugas dan tanggungjawab jabatan, sehingga jabatan tersebut perlu dinilai dan diadakan penggolongan kembali. Perubahan dalam tugas dan tanggungjawab dapat terjadi karena pegawai menunjukkan kemampuan yang luar biasa atau karena pegawai diberi tambahan fungsi baru. (Moekijat, 1989)

Hasibuan (2007) menyebutkan tujuan-tujuan promosi adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lain.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Selain kedua faktor diatas promosi pegawai harus sesuai dengan SK Bupati No. 772 Tahun 2003 tanggal 23 September tentang persyaratan kenaikan pangkat bagi PNS yang memiliki ijazah (S2) dan No. 83 Tahun 2002 tanggal 06 Februari tentang persyaratan mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat/penyesuaian ijazah bagi PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Tulungagung, yaitu:

1. Di dalam UU No.8 Tahun 1974, pasal 18 ayat (2) yang menyatakan setiap PNS yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas kenaikan pangkat reguler. Selanjutnya ayat (4) syarat-syarat kenaikan pangkat reguler adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman dan syarat-syarat objektif lainnya.
2. UU No. 43 Tahun 1999, pasal 25 ayat (1) pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dilakukan oleh Presiden.

4.2.3.3 Penempatan

Menurut Gomes (2003) penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pegawai dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat tidaknya penempatan seorang pegawai pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi penempatan ini. Jika fungsi tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Langkah-langkah dan tanggungjawab dalam proses staffing, dibagi menjadi:

1. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia

2. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan/ atau mengisi jabatan-jabatan
3. Mengembangkan kriteria seleksi yang valid
4. Pengadaan (rekrutmen)
5. Mengadakan test atau sebaliknya men-screening para pelamar
6. Menyiapkan daftar para pelamar yang berkualitas/lulus
7. Mengadakan wawancara terhadap para pelamar yang aling berkualitas

Instansi-instansi akan menjalankan langkah-langkah staffing dalam berbagai cara. Hal yang penting di sini adalah tugas dari Departemen Kepegawaian, yaitu membantu line manager untuk mendapatkan dan mempekerjakan pelamar yang paling berkualitas, dan untuk memastikan bahwa proses staffing berlangsung tanpa pengaruh yang tidak semestinya dari politik atau sikap pilih kasih. (Gomes, 2003)

Pengaturan penempatan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan dilakukan dengan kriteria:

1. Disiplin, berkaitan dengan ketaatan yaitu menaati peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan
2. Kerajinan, berkaitan dengan absensi tenaga kerja yaitu frekuensi keaktifan dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Kemampuan, berkaitan dengan keberhasilan masing-masing bidang meliputi kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja dan kemampuannya sesuai dengan jabatannya.

Secara garis besar penempatan tenaga kerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan belum cukup baik. Hal ini dapat dilihat bahwa tidak semua pegawai berada pada posisi kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Sehingga diperlukan fasilitas-fasilitas pendukung seperti pelatihan-pelatihan tertentu guna mendukung pelaksanaan kerja pegawai.

4.2.4 Pengendalian Atau Pengawasan Pegawai.

Pengendalian/pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang digariskan semula. (Manullang, 1981)

Pengendalian/pengawasan memiliki fungsi yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Menurut Soekarno (1986) pengendalian/pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah digariskan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah ditetapkan.
3. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan serta kekurangan-kekurangan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan efisien.
5. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan kearah perbaikan.

4.2.4.1 Proses Pengendalian/Pengawasan Pegawai.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan disiplin pada tiap pegawai, Dinas Kelautan Dan Perikanan memiliki ketentuan-ketentuan umum yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh tiap pegawai. Ketentuan-ketentuan umum itu adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja Dinas Kelautan Dan Perikanan adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu
2. Waktu kerja dalam Dinas Kelautan Dan Perikanan diatur sebagai berikut:
 - ✓ Hari biasa : pukul 07.00 – 14.30 WIB
Dengan istirahat selama 1 jam, yang diambil antara pukul 12.00 – 13.00 WIB
 - ✓ Hari Ju'mat : pukul 06.00 – 14.30 WIB
Dengan istirahat selama 2 jam, yang diambil antara pukul 11.00 – 13.00 WIB
 - ✓ Hari Sabtu dan Minggu libur
3. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja
4. Jam-jam kerja yang dilakukan pegawai atas perintah kepala Dinas diluar ketentuan waktu kerja diatas, dimasukkan sebagai tugas dinas.
5. Setiap pegawai wajib hadir pada apel pagi (untuk PPL wajib hadir apel tiap hari Selasa dan Jum'at) dan mulai kerja pada waktu yang telah ditetapkan kantor
6. Pegawai wajib mengisi daftar hadir setiap masuk dan meninggalkan tempat kerja
7. Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir atau ketidakhadiran sehari penuh dianggap sebagai pelanggaran tata tertib, kecuali atas ijin atasan langsung atau karena alasan-alasan yang dapat diterima
8. Pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit atau alasan yang dapat diterima kantor, wajib memberitahukan kepada atasannya pada saat selambat-lambatnya pada 1 hari kerja, apabila ketidakhadirannya karena:
 - ✓ Sakit, diwajibkan membawa surat keterangan dokter setelah ia masuk kerja kembali

- ✓ Hal-hal lain, ia diwajibkan membuat pemberitahuan secara tertulis kepada bagian umum yang sudah disetujui oleh atasannya langsung

9. Pegawai diwajibkan mengenakan seragam Dinas yang sopan, rapi dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Sedangkan proses pengendalian/pengawasan pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan dilakukan melalui empat metode, yaitu :

1. Pengendalian atau pengawasan intern.

Biasanya pengendalian/pengawasan ini dilakukan oleh kepala bagian/kepala sub bagian terhadap para staf-staf yang ada dibawah pimpinannya.

2. Pengendalian atau pengawasan extern.

Yaitu pengendalian/pengawasan yang dilakukan oleh pihak luar dari bagian atau instansi yang bersangkutan itu sendiri. Misalnya : Badan Pengawas Kabupaten (BAWASKAB) melakukan pengendalian/pengawasan terhadap salah satu seksi pada suatu instansi.

3. Pengendalian atau pengawasan formal.

Pengendalian/pengawasan ini dilakukan oleh instansi pejabat yang berwenang dan dapat dilakukan secara intern atau extern. Misalnya : Badan Pemeriksa Keuangan yang berwenang mengadakan pengendalian/pengawasan terhadap bendahara suatu instansi menyangkut pertanggungjawaban keuangan.

4. Pengendalian atau pengawasan informal.

Pengendalian/pengawasan ini dilakukan oleh masyarakat baik langsung maupun tidak langsung.

4.2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.

Menurut Hasibuan (2007) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Dengan adanya penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Menurut Siagian (2004) yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu yang tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai, yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - Dalam hal penilaian tersebut bersifat positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya
 - Dalam hal penilaian bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

- Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang, sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai
 5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Menurut Moekijat (1989) sistem penilaian pegawai dibagi menjadi empat sistem, yaitu :

1. Sistem Ranking, yaitu sistem penilaian yang membandingkan satu orang dengan semua orang lainnya dan menempatkan orang itu dalam suatu urutan tingkat sederhana. Dalam hal ini penilai mempertimbangkan orang dan hasil kerjanya sebagai suatu keseluruhan. Ia tidak berusaha secara sistematis memisahkan dia atau hasil kerjanya, tetapi membandingkan seorang secara keseluruhan dengan banyak orang secara keseluruhan.
2. Sistem Grading, yaitu sistem yang membuat dan merumuskan dengan seksam tingkat-tingkat tertentu daripada nilai. Misalnya diadakan 3 tingkatan pegawai : sangat cakap, cakap, dan tidak cakap. Kemudian hasil kerja pegawai dibandingkan dengan definisi-definisi tingkat ini, dan orangnya ditempatkan pada tingkat yang paling sesuai menggambarkan hasil kerjanya.

3. Sistem Grafic Scale/Skala Peringkat, yaitu sistem penilaian dengan membuat skala-skala untuk beberapa faktor tertentu. Michael J. Jucius membagi faktor-faktor tersebut menjadi 2 jenis : sifat pegawai dan kontribusi pegawai. Sifat adalah kualitas pegawai, seperti inisiatif, semangat, kepercayaan, kesetiaan, dsb. Kontribusi adalah sesuatu yang dihasilkan oleh pegawai, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, tanggungjawab yang dipikul, dan tujuan-tujuan khusus yang ingin dicapai.
4. Sistem Man-to-man Comparison, yaitu sistem penilaian dengan memisahkan hasil kerja orang dan menganalisis unsur-unsurnya. Faktor-faktor tertentu, seperti kepemimpinan, inisiatif dan kepercayaan dipilih untuk tujuan-tujuan analisis.

Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung evaluasi untuk masing-masing bagian dilakukan setiap bulan. Untuk evaluasi tentang kinerja DKP secara keseluruhan dilakukan tiap tahun yang dilakukan langsung oleh Badan Pengawas Kabupaten (BAWASKAB) Tulungagung pada saat pertemuan masing-masing Kepala Sub Dinas, Kepala Bagian Umum dan Kepala Dinas dengan Bawaskab. Evaluasi yang dilakukan meliputi kinerja dari seluruh bagian yang ada dalam Dinas.

Metode penilaian kerja yang dilakukan oleh Dinas Kelautan Dan Perikanan menggunakan metode "Grafic Scale/Skala Peringkat". Pada lembaran penilaian terdapat kolom yang berisikan faktor-faktor yang dinilai. Faktor-faktor yang dinilai ini dianggap sangat kritikal dalam mengukur keberhasilan seseorang dalam menunaikan kewajibannya, seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Pada kolom lain dari lembaran penilaian terdapat kategori penilaian yang diisi oleh pihak penilai, yaitu Kepala Dinas. Kategori tersebut dapat dinyatakan dalam

bentuk amat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Cara lain ialah dengan memberikan angka, misalnya:

- 90 – 100 : untuk amat baik
- 80 – 89 : untuk baik
- 70 – 79 : untuk cukup
- 60 – 69 : untuk kurang
- 0 – 59 : untuk sangat kurang.

4.2.4.4 Pemberhentian Pegawai.

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan pada perusahaan. (Hasibuan, 2007)

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan proses pemberhentian pegawai telah diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 pasal 23-24 mengenai Pokok-pokok Kepegawaian yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat, karena :
 - Permintaan sendiri;
 - Telah mencapai usia pensiun;
 - Adanya penyederhanaan organisasi pemerintah;
 - Tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat.
3. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena :
 - Melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

- Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun atau diancam dengan hukuman yang lebih berat.
4. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat, karena:
- Dihukum penjara atau kurungan, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;
 - Ternyata melakukan penyelewengan terhadap ideologi negara pancasila, undang-undang dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan atau pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil Yang dikenakan tahanan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, dikenakan pemberhentian sementara.

4.2.5 Kompensasi Pegawai.

Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kab. Tulungagung memberikan kompensasi kepada seluruh pegawai baik laki-laki maupun perempuan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan adalah sebagai berikut :

4.2.5.1 Kompensasi Finansial

1. Gaji Pegawai

Menurut Hasibuan (2007), gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya,

gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Pada dasarnya setiap Pegawai Negeri beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Sistem penggajian pada Dinas Kelautan dan Perikanan Pada umumnya dapat digolongkan dalam 2 (dua) sistem, yaitu apa yang disebut sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Yang dimaksud dengan sistem skala tunggal adalah sistem penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggungjawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu. Yang dimaksud dengan sistem skala ganda adalah sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji yang bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu. Selain daripada kedua sistem penggajian yang dimaksud di atas, dikenal pula sistem penggajian ketiga, yang biasa disebut sistem skala gabungan, yang merupakan perpaduan antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Dalam sistem skala gabungan gaji pokok ditentukan sama bagi Pegawai Negeri yang berpangkat sama, disamping itu diberikan tunjangan kepada pegawai yang memikul tanggungjawab yang berat, mencapai prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus menerus. Sistem skala ganda dan sistem skala gabungan hanya mungkin dapat dilaksanakan dengan memuaskan apabila sudah ada analisa, klasifikasi, dan evaluasi jabatan/pekerjaan yang lengkap. Akan tetapi dalam menentukan besarnya gaji harus memperhatikan kemampuan keuangan Negara. Selain

daripada itu, harus pula diperhatikan keadaan tempat di mana Pegawai Negeri itu dipekerjakan.

2. Bonus

Menurut Harsono (1992) dalam Yudha (2008) bonus/insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu Ranupandojo (1992) mengemukakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda pula. Jadi 2 orang pegawai mempunyai jabatan yang sama bisa menerima gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula.

Jadi pada dasarnya insentif adalah merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial dan non finansial. Insentif juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi kerja meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas sehingga visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung dapat tercapai.

3. Tunjangan

Selain gaji pokok pegawai juga menerima tunjangan. Tunjangan adalah sebagian upah kotor selain upah pokok. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan adalah :

a) *Tunjangan Hari Raya*

Tunjangan yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan pada saat hari Raya Idul Fitri kepada pegawainya yang beragama Islam, akan tetapi ada beberapa pegawai yang beragama Nasrani, sehingga tunjangannya diberikan menjelang Natal. Besarnya Tunjangan bukan wewenang Dinas

Kelautan dan Perikanan, akan tetapi disesuaikan dengan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah dan disesuaikan dengan kondisi keuangan Pemerintah.

b) *Tunjangan Hari Tua/Pensiun*

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap Pegawai Negeri wajib menjadi peserta dari sesuatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh Pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri. Iuran Pensiun Pegawai Negeri dan sumbangan Pemerintah tersebut dipupuk dan dilola oleh badan asuransi sosial.

c) *Tunjangan Kesehatan*

Tunjangan ini diberikan dalam bentuk penggantian biaya perawatan bagi pegawai yang sakit, baik itu dalam lingkungan kantor maupun diluar lingkungan kantor.

4.2.5.2 Kompensasi Non Finansial

1. Fasilitas

Seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa disertai alat kerja dan perlengkapan kerja yang memperlancar penyelesaian tugas dan digunakan secara tidak langsung dalam penyelesaian pekerjaan

Fasilitas yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan adalah sebagai berikut :

a) Fasilitas Sandang

Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan diberikan pakaian Dinas (seragam) sebanyak 3 stel. Salah satu seragam yang diberikan berupa pakaian olah raga yang wajib dikenakan setiap hari Jum'at.

b) Fasilitas tempat tinggal (mess)

Tempat tinggal (mess) hanya disediakan bagi pegawai yang bertugas di Balai Benih Ikan (BBI). Hal ini dimaksudkan agar pegawai tersebut lebih mudah melakukan pengawasan terhadap Balai Benih Ikan (BBI) pada Dinas Kelautan dan Perikanan.

c) Fasilitas Kendaraan

Fasilitas kendaraan ini tidak semua pegawai mendapatkannya. Pemberian fasilitas ini biasanya dilihat dari tingkat jabatan dan senioritas pegawai.

d) Fasilitas Cuti

Yang dimaksud dengan cuti adalah tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan Pegawai Negeri perlu diatur pemberian cuti.

Ada beberapa macam jenis cuti yang ada pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung, yaitu:

1. *Cuti Tahunan*. Lamanya cuti tahunan adalah selama 12 hari kerja dan pegawai yang hendak mengajukan cuti ini harus telah bekerja sekurang-kurangnya 1 tahun secara terus-menerus.
2. *Cuti Besar*. Lamanya cuti besar adalah selama 3 bulan kerja dan pegawai yang hendak mengajukan cuti ini harus telah bekerja sekurang-kurangnya 6 tahun secara terus-menerus.

3. *Cuti Sakit*. Lamanya cuti sakit adalah maximal 2-14 hari dengan membuat keterangan sakit dengan tertulis dan melampirkan surat keterangan dokter.
4. *Cuti Bersalin*. Untuk persalinan anak ke 1, 2, 3 wanita berhak atas cuti bersalin, yaitu 1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah melahirkan. Untuk anak ke 4 dan seterusnya diberikan cuti diluar tanggungan Negara.
5. *Cuti Karena Alasan Penting*. Yang tergolong cuti jenis ini adalah meninggal dan melangsungkan pernikahan.
6. *Cuti Diluar Tanggungan Negara*. Lamanya cuti tahunan adalah maksimal 3 tahun dan pegawai yang hendak mengajukan cuti ini harus telah bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi yang penting dan mendesak.

2. Rasa Aman

Rasa aman merupakan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dsb.

Pada Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki ketentuan sendiri yang mengatur tentang rasa aman pegawai. Ketentuan ini sesuai dengan UU Nomor 8 Tahun 1974 pasal 9, yang bunyinya :

- **Ayat (1)**

Dalam menjalankan tugas kewajiban selalu ada kemungkinan bahwa Pegawai Negeri menghadapi risiko. Apabila seorang Pegawai Negeri mengalami kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, maka ia berhak memperoleh perawatan dan segala biaya perawatan itu ditanggung oleh Negara.

- **Ayat (2)**

Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan ia menderita cacad jasmani atau cacat rohani yang mengakibatkan ia tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berdasarkan keterangan dari Majelis Penguji Kesehatan Pegawai Negeri atau Dokter Penguji Tersendiri, maka disamping pensiun yang berhak diterimanya, kepadanya diberikan tunjangan bulanan yang memungkinkan dapat hidup dengan layak.

3. Pelayanan Pegawai

Pelayanan pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan ada 3 jenis, yaitu pelayanan pegawai yang bersifat ekonomis (*economic*), pelayanan pegawai yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) dan pelayanan pegawai yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*). Contoh dari masing-masing jenis pelayanan pegawai tersebut adalah sebagai berikut :

- Pelayanan yang bersifat ekonomis (*economic*)
 - a) Pensiun.
 - b) Asuransi (tanggung) jiwa.
 - c) Pelayanan kesejahteraan dan kecelakaan.
 - d) Perkumpulan hutang-piutang.
- Pelayanan yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*)
 - a) Olahraga.
 - b) Peristiwa-peristiwa sosial, seperti darmawisata (piknik).
 - c) Kelompok-kelompok kepentingan khusus, seperti kegiatan pengembangan hobi-hobi pegawai.

- Pelayanan yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*)
 - a) Pelayanan medis.
 - b) Mess (Rumah Dinas)
 - c) Pemberian sarana transportasi.
 - d) Pendidikan, dll.

4. Promosi

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tulungagung pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Selain kedua faktor diatas promosi pegawai harus sesuai dengan SK Bupati No. 772 Tahun 2003 tanggal 23 September tentang persyaratan kenaikan pangkat bagi PNS yang memiliki ijazah (S2) dan No. 83 Tahun 2002 tanggal 06 Februari tentang persyaratan mengikuti ujian penyesuaian kenaikan pangkat/penyesuaian ijazah bagi PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Tulungagung, yaitu:

3. Di dalam UU No.8 Tahun 1974, pasal 18 ayat (2) yang menyatakan setiap PNS yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas kenaikan pangkat reguler. Selanjutnya ayat (4) syarat-syarat kenaikan pangkat reguler adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman dan syarat-syarat objektif lainnya.
4. UU No. 43 Tahun 1999, pasal 25 ayat (1) pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dilakukan oleh Presiden.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner pada responden maka dapat dibuat karakteristik umum dari responden yang ada. Karakteristik tersebut akan diuraikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	39	73,58%
2.	Perempuan	14	26,42%
JUMLAH		53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pada Tabel 3. terlihat bahwa jumlah pegawai perempuan hanya 14 orang (26,42%), dominasi pegawai disini terletak pada pegawai laki-laki yang mencapai 39 orang (73,58%). Perbedaan jumlah pegawai yang sangat mencolok ini diluar tanggungjawab Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung pada umumnya dan Badan Kepegawaian Daerah pada khususnya yang tidak membedakan laki-laki dan perempuan dalam proses penerimaan pegawai karena semuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk berkarier dan berprestasi dalam dunia kerja.

rTabel 4. Karakteristik berdasarkan Umur.

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1.	20-25	4	7,54 %
2.	26-34	6	11,32 %
3.	35-45	26	49,06 %
4.	>45	17	32,08 %

JUMLAH	53	100 %
--------	----	-------

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan Tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 35-45 tahun sebanyak 26 orang (49,06%). Dengan kondisi ini Dinas Kelautan dan Perikanan berharap dengan dominasi usia pegawai yang relatif muda tersebut, kedisiplinan dan ketekunan pegawai dapat ditingkatkan. Dengan demikian usaha untuk mengadakan pengembangan Sumberdaya manusia berupa peningkatan pengetahuan ataupun keterampilan masih mungkin dilakukan, sehingga mereka dapat memberi contoh dan semangat pada pegawai yang usianya lebih muda ataupun yang lebih senior dari mereka agar lebih terpacu produktivitas kerjanya.

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	4	7,55%
2.	SLTP	1	1,89%
3.	SLTA	12	22,64%
5.	DIII	4	7,55%
6.	S1	29	54,72%
7.	S2	3	5,66 %
JUMLAH		53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pada Tabel diatas pegawai dengan pendidikan S1 memiliki jumlah terbesar diantara pegawai dengan pendidikan lainnya yaitu sebanyak 29 orang (54,72%) yang sebagian besar adalah lulusan Sarjana Perikanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat vital bagi Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP), mengingat Dinas Kelautan dan Perikanan adalah instansi pemerintahan. Dalam sebuah instansi pelaksanaan tugas dan pekerjaan membutuhkan pengetahuan dan pemikiran

khusus, karena hasil kerjanya akan dimanfaatkan dan dinilai oleh masyarakat umum.

Tabel 6. Karakteristik berdasarkan masa kerja.

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	2	3,77%
2.	1-10 tahun	16	30,19%
3.	11-20 tahun	17	32,08%
4.	> 20 tahun	18	33,96%
JUMLAH		53	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan Tabel diatas masa kerja pegawai tidak menunjukkan perbedaan yang mencolok. Masa kerja pegawai > 20 tahun memiliki jumlah pegawai yang paling besar yaitu sebanyak 18 orang. Hal ini dikarenakan setiap pegawai sudah memiliki kontrak masa kerja dari pemerintah dan sudah ditentukan kapan seorang pegawai dapat pensiun dari pekerjaannya. Lamanya masa kerja pada umumnya menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Masa kerja dapat juga menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaannya tersebut.

Tabel 7. Karakteristik berdasarkan status perkawinan.

No.	Status	Jumlah	Persentase
1.	Belum menikah	5	9,43%
2.	Sudah menikah	48	90,57%
JUMLAH		53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pada Tabel 7. terlihat bahwa status pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung sebagian besar sudah kawin yaitu sebanyak 48 orang (90,57%). Status tersebut dapat pula dijadikan dorongan seseorang dalam bekerja. Pegawai yang sudah menikah memiliki tanggungan keluarga untuk dinafkahi. Sehingga diharapkan timbul rasa tanggung jawab untuk

memenuhi kebutuhan keluarganya dengan cara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5.2 Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial terhadap Item Indikatornya

❖ Gaji

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang pemberian gaji oleh Pemerintah Daerah (Pemda) dengan item sejumlah 3 buah dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 8. **Distribusi frekuensi gaji.**

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Penerapan sistem pemberian gaji pada kantor tempat anda bekerja apakah sudah baik	Sangat baik	7	13,21%
		Baik	38	71,70%
		Cukup baik	8	15,09%
		Tidak baik	-	-
		Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	53	100%	
2.	Gaji yang anda terima apakah telah sesuai dengan beban kerja	Sangat sesuai	6	11,32%
		Sesuai	35	66,04%
		Cukup sesuai	10	18,87%
		Tidak sesuai	2	3,77%
		Sangat tidak sesuai	-	-
	Jumlah	53	100%	
3.	Gaji yang anda terima apakah telah memenuhi kebutuhan hidup	Sangat memenuhi	2	3,77%
		Memenuhi	19	35,85%
		Cukup memenuhi	25	47,17%
		Tidak memenuhi	7	13,21%
		Sangat tidak memenuhi	-	-
		Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Menurut Hasibuan (2007) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Pada Tabel 8. dari jawaban responden tersebut terlihat bahwa Pemerintah Daerah (Pemda) sudah baik dalam memberikan gaji kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan atas kerja yang telah dilakukan untuk Dinas

Kelautan dan Perikanan, sehingga pemberian gaji dirasa telah sesuai dengan beban kerja pegawai untuk kantor. Gaji juga dirasakan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan demikian kantor mengharapkan munculnya semangat kerja yang tinggi pada pegawai yang kemudian akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

❖ **Bonus**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang pemberian bonus oleh kantor dengan item 3 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9. **Distribusi frekuensi Bonus.**

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Penerapan sistem pemberian bonus pada kantor tempat anda bekerja apakah sudah baik	Sangat baik	2	3,77%
		Baik	21	39,62%
		Cukup baik	16	30,19%
		Tidak baik	10	18,87%
		Sangat tidak baik	4	7,55%
		Jumlah	53	100%
2.	Bonus yang anda terima apakah telah sesuai dengan yang diharapkan	Sangat sesuai	7	13,21%
		Sesuai	16	30,19%
		Cukup sesuai	13	24,53%
		Tidak sesuai	13	24,53%
		Sangat tidak sesuai	4	7,55%
		Jumlah	53	100%
3.	Jumlah bonus yang anda terima apakah sudah sesuai dengan beban kerja	Sangat sesuai	1	1,89%
		Sesuai	22	41,51%
		Cukup sesuai	15	28,30%
		Tidak sesuai	12	22,64%
		Sangat tidak sesuai	3	5,66%
		Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Bonus disini adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan yang menghubungkan ganjaran dan prestasi. Pemberian bonus ini berguna sebagai motivator yang efektif untuk prestasi yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2007) bonus atau sering disebut juga dengan upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai

tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pada Tabel 9. dari jawaban responden tersebut sudah baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai karena pemberian bonus dirasa telah sesuai dengan beban kerja mereka. Bonus yang diberikan oleh kantor tidak dipengaruhi oleh waktu, artinya bonus akan diberikan kepada pegawai apabila pegawai tersebut berhasil melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Biasanya pencapaian prestasinya dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam melaksanakan proyek yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan atau instansi-instansi terkait. Bonus sebagai salah satu faktor motivasi yang juga perlu diperhatikan, dan dengan pemberian bonus yang lebih baik akan dapat merangsang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja mereka juga akan meningkat.

❖ Tunjangan

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang pemberian tunjangan dengan item 1 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi frekuensi tunjangan.

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Pemberian tunjangan, baik tunjangan uang makan, tunjangan transport, tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan	Sangat baik	4	7,55%
		Baik	23	43,39%
		Cukup baik	21	39,62%
		Tidak baik	4	7,55%
		Sangat tidak baik	1	1,89%
		Jumlah	53	100%

maupun tunjangan lainnya apakah sudah baik			
--	--	--	--

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Menurut Hasibuan (2007) tunjangan dimasukkan dalam kategori benefit and service, yaitu kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan kantor terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Pada Tabel 10. dari jawaban responden tersebut upaya Pemerintah daerah (Pemda) melalui Dinas Kelautan dan Perikanan sudah baik dalam memberikan tunjangan kepada para pegawai baik tunjangan uang makan, tunjangan transport, tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan maupun tunjangan-tunjangan lainnya. Sehingga diharapkan dengan pemberian tunjangan tersebut akan memberikan kepuasan kepada pegawai.

5.3 Pengaruh Variabel Kompensasi Non Finansial Terhadap Item Indikatornya

❖ Fasilitas

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang pemberian fasilitas yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan dengan item 1 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11. Distribusi frekuensi fasilitas.

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Pemberian fasilitas dari kantor, baik itu berupa tempat ibadah, kantin dan fasilitas lainnya untuk	Sangat baik	2	3,77%
		Baik	25	47,17%
		Cukup baik	22	41,51%
		Tidak baik	3	5,66%
		Sangat tidak baik	1	1,89%
		Jumlah	53	100%

menunjang kelancaran pekerjaan apakah sudah baik			
--	--	--	--

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Fasilitas disini merupakan upaya dari kantor dalam menyediakan alat kerja dan perlengkapan kerja yang diharapkan dapat memperlancar penyelesaian tugas dan pekerjaan pegawai. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari Tabel 11. diketahui bahwa jawaban dari responden menunjukkan upaya Dinas Kelautan dan Perikanan dalam memberikan fasilitas kepada pegawainya sudah baik yaitu kantor menyediakan fasilitas-fasilitas yang baik dan layak untuk mendukung penyelesaian tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Selain itu, penciptaan ruang kerja yang nyaman diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

❖ **Rasa Aman**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang pemberian rasa aman yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan dengan item 1 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 12. **Distribusi frekuensi rasa aman.**

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Pemberian jaminan keamanan dan	Sangat baik	4	7,55%
		Baik	35	66,04%
		Cukup baik	12	22,64%
		Tidak baik	1	1,89%

kenyamanan dalam melakukan pekerjaan apakah sudah baik	Sangat tidak baik	1	1,89%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pemberian rasa aman disini berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai. Dengan adanya jaminan keselamatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai.

Dari Tabel 12. jawaban dari responden tersebut sudah baik upaya Dinas Kelautan dan Perikanan dalam memberikan rasa aman bagi para pegawainya. Jaminan keselamat kerja yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan adalah dengan mendaftarkan seluruh pegawainya dalam asuransi jiwa yang sering disebut dengan JAMSOSTEK.

❖ **Pelayanan Pegawai**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang pelayanan pegawai yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan dengan item 1 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 13. **Distribusi frekuensi pelayanan pegawai.**

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Pelayanan kantor terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai apakah sudah dilakukan dengan baik	Sangat baik	7	13,21%
		Baik	29	54,72%
		Cukup baik	14	26,42%
		Tidak baik	2	3,77%
		Sangat tidak baik	1	1,89%
		Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pemberian layanan pada pegawai oleh Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan upaya kantor dalam memberikan kenyamanan kepada pegawai agar pegawai merasa nyaman dan betah berada di kantor sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Dari Tabel 13. diketahui bahwa jawaban dari responden tersebut menunjukkan bahwa pelayanan pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan sudah baik. Dengan pelayanan pegawai yang baik, dapat mendorong semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai, karena para pegawai merasa keberadaannya dihargai dan diperhatikan oleh atasan. Dengan situasi seperti ini secara tidak langsung akan menimbulkan efek positif pada kinerja para pegawai tersebut.

❖ Promosi pegawai

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang promosi pegawai yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan dengan item 1 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 14. **Distribusi frekuensi promosi pegawai.**

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Pemberian kesempatan pada pegawai untuk kenaikan jabatan apakah sudah baik	Sangat baik	4	7,55%
		Baik	26	49,06%
		Cukup baik	18	33,96%
		Tidak baik	2	3,77%
		Sangat tidak baik	3	5,66%
		Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Promosi pegawai oleh Dinas Kelautan dan Perikanan ini merupakan upaya kantor untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar mendapatkan jabatan dan peran penting dalam kantor. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta prestasi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Dalam Tabel 14. diketahui bahwa jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa promosi pegawai yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan sudah baik. Dengan promosi tersebut akan memberikan status social, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi

pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

5.4 Produktivitas Kerja Pegawai

Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan. Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu masalah yang sangat mendasar dalam sebuah organisasi yang menggunakan sumberdaya manusia sebagai tenaga proses. Dalam hal ini peningkatan produktivitas tenaga kerja atau pegawai merupakan sasaran utama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 53 responden tentang produktivitas kerja pegawai dengan item 3 buah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15. Distribusi frekuensi produktivitas kerja pegawai.

No.	Item	Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Perhatian pegawai terhadap pekerjaan sehingga mendukung peningkatan	Sangat baik	7	13,21%
		Baik	31	58,49%
		Cukup baik	15	28,30%

	produktivitas kerja apakah sudah baik	Tidak baik	-	-%
		Sangat tidak baik	-	-%
		Jumlah	53	100%
2.	Penyelesaian tugas dan tanggungjawab pekerjaan apakah sudah sesuai dengan ketentuan dari kantor	Sangat sesuai	4	7,55%
		Sesuai	35	66,04%
		Cukup sesuai	14	26,61%
		Tidak sesuai	-	-%
		Sangat tidak sesuai	-	-%
		Jumlah	53	100%
3.	Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang, jam istirahat) apakah pegawai dikatan konsisten dan sesuai dalam menaati ketentuan dari kantor	Sangat sesuai	5	9,43%
		Sesuai	33	62,26%
		Cukup sesuai	14	26,42%
		Tidak sesuai	1	1,89%
		Sangat tidak sesuai	-	-%
		Jumlah	53	100%

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari atas manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan, serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dalam perspektif normatif, pengertian produktivitas adalah kalau hari ini karyawan lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada sekarang.

Berdasarkan Tabel 15. dapat dijelaskan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Untuk item 1 mengenai perhatian pegawai terhadap pekerjaan untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja, 53 responden memberikan jawaban yaitu 31 orang atau 58,49% menjawab sudah baik, 15 orang atau 28,30% menjawab cukup baik, dan 7 orang atau 13,21% menjawab sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab mereka telah memiliki perhatian terhadap pekerjaan dengan baik, guna mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja.
- b) Untuk item 2 mengenai penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, 35 orang atau 66,04% menjawab sudah sesuai, 14 orang atau 26,41% menjawab cukup sesuai, dan sisanya yaitu 7

orang atau 7,55% menjawab sangat sesuai. Nilai ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan kantor.

- c) Untuk item 3 mengenai urusan absensi pegawai (jam masuk, jam istirahat, jam pulang) telah sesuai dengan ketentuan dari kantor, 33 orang atau 62,26% menjawab sesuai, 14 orang atau 26,42% menjawab cukup sesuai, 5 orang atau 9,43% menjawab sangat sesuai dan sisanya yaitu 1 orang atau 1,89% menjawab tidak sesuai. Nilai ini menunjukkan bahwa rata-rata responden telah sesuai dalam menaati urusan absensi pegawai (jam masuk, jam istirahat, jam pulang) sesuai dengan ketentuan dari kantor.

5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.5.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 16. berikut :

Tabel 16. Uji Validitas.

No.	Item	Korelasi product moment	Keterangan
1.	X _{1,1}	0,617	Valid

	X _{1,2}	0,855	Valid
	X _{1,3}	0,841	Valid
2.	X _{2,1}	0,639	Valid
	X _{2,2}	0,629	Valid
	X _{2,3}	0,771	Valid
	X _{2,4}	0,663	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Jika r product moment $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Sehingga butir pertanyaan pada tabel diatas yang menunjukkan valid adalah yang layak untuk di analisis.

5.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas pada penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Suatu instrument dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih dan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Kriteria Indeks Reliabilitas.

No.	Interval	Kriteria
1.	$< 0,200$	Sangat rendah
2.	$0,200 - 0,339$	Rendah
3.	$0,400 - 0,599$	Cukup tinggi
4.	$0,600 - 0,779$	Tinggi
5.	$0,800 - 1,00$	Sangat tinggi

Sumber : Maylana (2007)

Tabel 18. Nilai Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha
X1	0,654

X2	0,600
----	-------

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Hasil uji yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas $X_1 = 0,654$ yang artinya tingkat reliabilitas pada variabel X_1 adalah tinggi, sedangkan nilai koefisien reliabilitas pada variabel $X_2 = 0,600$ sehingga instrumen yang digunakan pada variabel X_1 dan X_2 dinyatakan reliabel.

5.6 Analisa Data

5.6.1 Pengaruh Faktor Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

5.6.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor kompensasi finansial yang diduga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan antara lain terdiri dari gaji ($X_{1.1}$), bonus ($X_{1.2}$), dan tunjangan ($X_{1.3}$). Analisa data ini menggunakan program SPSS 12.00 yang hasil perhitungannya akan nampak pada Tabel berikut :

Tabel 19. **Analisa Regresi Linear Berganda Pengaruh Faktor Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Variabel	Koef. regresi	T hitung	Signifikansi
$X_{1.1}$	0,584	5,311	0,000
$X_{1.2}$	- 0,077	- 1,442	0,156
$X_{1.3}$	0,414	1,853	0,070
Konstanta : 4,201		F hitung : 15,713	
R : 0,490		F tabel : 2,795	
R ² : 0,459		T tabel : 2,0105	

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari gaji ($X_{1.1}$), bonus ($X_{1.2}$), dan tunjangan ($X_{1.3}$)

terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah :

$$Y_1 = 4,201 + 0,584 X_{1,1} + (- 0,077) X_{1,2} + 0,414 X_{1,3}$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa diatas menunjukkan bahwa variabel $X_{1,1}$ dan variabel $X_{1,3}$ memiliki hubungan searah karena mempunyai tanda positif yang artinya jika variabel bebas dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat. Sedangkan pada variabel $X_{1,2}$ hubungannya tidak searah karena memiliki tanda negatif yang artinya jika variabel bebas dinaikkan maka akan menyebabkan penurunan pada variabel terikat.

5.6.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi diatas adalah sebesar 0,459 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial secara simultan atau bersama-sama menjelaskan atau memberikan pengaruh sebesar 45,9% kepada variabel produktivitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

5.6.1.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi finansial yang terdiri dari gaji ($X_{1,1}$), bonus ($X_{1,2}$), dan tunjangan ($X_{1,3}$) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 20. Hasil Uji F

Model	Sum of square	df	Mean square	F hitung	Sig
Regression	60,246	3	20,082	15,713	0,000
Residual	62,622	49	1,278		
Total	122,868	52			

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Nilai F hitung pada Tabel 20. menunjukkan nilai sebesar 15,713, sedangkan dari data diperoleh nilai regression (df) sebesar 3 dan residual (df) sebesar 49, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,795. Ini berarti F hitung (15,713) > F tabel (2,795), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa F tabel < F hitung pada derajat bebas tertentu. Maka variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dapat diterima atau faktor kompensasi finansial yang terdiri dari gaji ($X_{1.1}$), bonus ($X_{1.2}$), dan tunjangan ($X_{1.3}$) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi 0,001.

5.6.1.4 Uji T

Dalam uji T diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari gaji ($X_{1.1}$), bonus ($X_{1.2}$), dan tunjangan ($X_{1.3}$) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak.

Tabel 21. Hasil Uji T

Variabel	Koef. regresi	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
$X_{1.1}$	0,584	2,0105	5,311	0,000	Signifikan
$X_{1.2}$	- 0,077	2,0105	- 1,442	0,156	Tidak signifikan
$X_{1.3}$	0,414	2,0105	1,853	0,070	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 21. diatas diperoleh T hitung pada variabel gaji ($X_{1,1}$) sebesar 5,311 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung ($5,311 > T$ tabel ($2,0105$) maka H_0 berada pada daerah penolakan artinya secara parsial (individu) gaji berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,000. Nilai T hitung pada variabel gaji ini merupakan nilai tertinggi diantara nilai variabel yang lain, maka variabel gaji ($X_{1,1}$) dikatakan faktor yang paling dominan (paling berpengaruh) terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif artinya adanya gaji yang adil dan layak yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan terhadap pegawai, sehingga diharapkan mampu memberikan kepuasan terhadap ppgawainya dan secara tidak langsung dapat memacu produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. Dari data juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada $X_{1,1}$ (gaji) memiliki nilai yang paling besar (0,584), sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi suatu variabel (gaji) maka semakin tinggi pula kontribusi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

Nilai T hitung pada variabel bonus ($X_{1,2}$) sebesar -1,442 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung ($-1,442 < T$ tabel ($2,0105$) maka H_0 berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) bonus tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,156. Nilai T hitung pada variabel bonus ini memiliki nilai negatif. Hal ini disebabkan Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) tidak memiliki usaha pendukung yang dapat menjadi sumber dana untuk memberikan bonus kepada para pegawainya. Nilai koefisien regresi yang negatif artinya bonus yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan terhadap pegawainya tidak memiliki pengaruh terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Sedangkan nilai T hitung pada variabel tunjangan ($X_{1.3}$) sebesar 0,414 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung (0,414) < T tabel (2,0105) maka H_0 berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) tunjangan tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,070. Variabel tunjangan tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai dikarenakan sistem pemberian tunjangan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat diketahui bahwa banyak para pegawai yang tidak memperoleh tunjangan-tunjangan yang seharusnya mereka terima. Dari nilai T hitung yang positif dapat diketahui bahwa variabel tunjangan sebenarnya dapat digunakan menjadi salah satu faktor motivasi dalam rangka upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi diperlukan perbaikan sistem dalam pengaturan pemberian tunjangan kepada para pegawai. Pemberian tunjangan yang adil dan layak diharapkan akan mampu mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawainya.

5.6.2 Pengaruh Faktor Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

5.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Faktor kompensasi non finansial yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang terdiri dari fasilitas ($X_{2.1}$), rasa aman ($X_{2.2}$), pelayanan pegawai ($X_{2.3}$), dan promosi ($X_{2.4}$). Analisa data ini menggunakan program SPSS 12.00 yang hasil perhitungannya akan nampak pada Tabel berikut :

Tabel 22. **Analisa Regresi Linear Berganda Pengaruh Faktor Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja**

Variabel	Koef. regresi	T hitung	Signifikansi
X _{2,1}	0,163	0,563	0,576
X _{2,2}	0,141	0,453	0,653
X _{2,3}	0,955	3,448	0,001
X _{2,4}	0,86	0,363	0,718
Konstanta : 6,457		F hitung : 6,099	
R : 0,337		F tabel : 2,56	
R ² : 0,282		T tabel : 2,0105	

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas (X_{2,1}), rasa aman (X_{2,2}), pelayanan pegawai (X_{2,3}), dan promosi (X_{2,4}) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah :

$$Y_2 = 6,457 + 0,163 X_{2,1} + 0,141 X_{2,2} + 0,955 X_{2,3} + 0,86 X_{2,4}$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa diatas menunjukkan bahwa variabelnya memiliki hubungan searah karena mempunyai tanda positif yang artinya jika variabel bebas (fasilitas, rasa aman, pelayanan pegawai, dan promosi) dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat (Produktivitas Kerja).

5.6.2.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R²) dalam model regresi diatas adalah sebesar 0,282 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama menjelaskan atau memberikan pengaruh sebesar 28,2%

kepada variabel produktivitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

5.6.2.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas ($X_{2.1}$), rasa aman ($X_{2.2}$), pelayanan pegawai ($X_{2.3}$), dan promosi ($X_{2.4}$) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 23. Hasil Uji F

Model	Sum of square	df	Mean square	F hitung	Sig
Regression	41,406	4	10,351	6,099	0,000
Residual	81,462	48	1,697		
Total	122,868	52			

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Nilai F hitung pada Tabel 23. menunjukkan nilai sebesar 6,099, sedangkan dari data diperoleh nilai regression (df) sebesar 4 dan residual (df) sebesar 48, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,560. Ini berarti $F_{hitung} (6,570) > F_{tabel} (2,560)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat disimpulkan bahwa $F_{tabel} < F_{hitung}$ pada derajat bebas tertentu. Maka variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dapat diterima atau variabel kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas ($X_{2.1}$), rasa aman ($X_{2.2}$), pelayanan pegawai ($X_{2.3}$), dan promosi ($X_{2.4}$) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi 0,000.

5.6.2.4 Uji T

Dalam uji T diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari fasilitas ($X_{2.1}$), rasa aman ($X_{2.2}$), pelayanan pegawai ($X_{2.3}$), dan promosi ($X_{2.4}$) terhadap variabel terikat yaitu

produktivitas kerja pegawai (Y) sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak.

Tabel 24. Hasil Uji T

Variabel	Koef. regresi	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
X _{2,1}	0,163	2,0105	0,563	0,576	Tidak Signifikan
X _{2,2}	0,141	2,0105	0,453	0,653	Tidak signifikan
X _{2,3}	0,955	2,0105	3,448	0,001	Signifikan
X _{2,4}	0,86	2,0105	0,363	0,718	Tidak signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Dari Tabel 24. dapat diketahui bahwa diperoleh nilai T hitung pada variabel fasilitas (X_{2,1}) sebesar 0,563 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung (0,563) < T tabel (2,0105) maka H₀ berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) fasilitas tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,576. Nilai koefisien regresi yang positif artinya jika dilakukan perbaikan sistem dalam pemberian fasilitas-fasilitas pendukung kepada pegawai, maka fasilitas diduga akan mampu berpengaruh nyata (signifikan) terhadap upaya Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Nilai T hitung pada variabel rasa aman (X_{2,2}) sebesar 0,453 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung (0,453) < T tabel (2,0105) maka H₀ berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) rasa aman tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,653. Nilai koefisien regresi yang positif artinya pemberian jaminan rasa aman yang baik kepada para pegawai diduga akan mampu berpengaruh nyata (signifikan) terhadap upaya Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Nilai T hitung pada variabel pelayanan pegawai ($X_{2.3}$) sebesar 3,448 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung (3,448) > T tabel (2,0105) maka H_0 berada pada daerah penolakan artinya secara parsial (individu) pelayanan pegawai berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,001. Nilai koefisien regresi yang positif artinya pelayanan pegawai mampu mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai, hal ini dikarenakan pelayanan pegawai yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung sudah baik dan memenuhi kebutuhan para pegawainya. Dari Tabel 24. juga dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi pada variabel pelayanan pegawai memiliki nilai paling besar yaitu 0,955. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator pada variabel kompensasi non finansial yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung adalah pelayanan pegawai, karena semakin besar nilai koefisien variabel independent maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel dependent, dan sebaliknya.

Sedangkan nilai T hitung pada variabel promosi ($X_{2.4}$) sebesar 0,363 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung (0,363) < T tabel (2,0105) maka H_0 berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) promosi tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,718. Promosi tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja pegawai karena tidak semua pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung dapat mengikuti program promosi. Prestasi kerja dan tingkat senioritas kerja pegawai sangat mempengaruhi promosi pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung.

5.6.3 Pengujian Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

5.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.

Faktor kompensasi yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pengujian secara serentak pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Analisa data ini menggunakan program SPSS 12.00 yang hasil perhitungannya akan nampak pada tabel berikut :

Tabel 25. Analisa Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koef. regresi	T hitung	Signifikansi
X1	0,163	1,549	0,128
X2	0,379	2,834	0,007
Konstanta : 1,885		F hitung : 10,607	
R : 0,298		F tabel : 3,18	
R ² : 0,270		T tabel : 2,0105	

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Dari hasil regresi berganda yang dilakukan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Persamaan regresi linear yang diperoleh adalah

$$Y = 1,885 + 0,163 X1 + 0,379 X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel dimana nilai konstantanya positif (1,885). Nilai konstan ini menunjukkan apabila tidak ada variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, maka produktivitasnya sebesar 1,885. Dalam arti kata produktivitas pegawai sebesar 1,885 sebelum atau tanpa adanya variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (X1 dan X2 = 0). Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antar variabel. Analisa diatas menjelaskan bahwa variabelnya memiliki hubungan yang

searah karena mempunyai tanda positif, yang artinya jika variabel bebas (X_1 dan X_2) dinaikkan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel terikat (Y).

5.6.3.2 Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (sumbangan) variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi diatas adalah sebesar 0,270 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama menjelaskan atau memberikan pengaruh sebesar 27% terhadap variabel produktifitas kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 73% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

5.6.3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 26. Hasil Uji F

Model	Sum of square	df	Mean square	F hitung	Sig
Regression	4,067	2	2,033	10,607	0,000
Residual	9,585	50	0,192		
Total	13,652	52			

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Nilai F hitung pada Tabel 26. menunjukkan nilai sebesar 10,607, sedangkan dari data diperoleh nilai regression (df) sebesar 2 dan residual (df) sebesar 50, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,180. Ini berarti F hitung (10,607) > F tabel (3,180), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat

disimpulkan bahwa $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ pada derajat bebas tertentu. Maka variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dapat diterima atau variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi 0,000.

5.6.3.4 Uji T

Dalam uji T diketahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y) sehingga dapat diketahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan atau tidak.

Tabel 27. Hasil Uji T

Variabel	Koef. regresi	T tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
X1	0,163	2,0105	1,549	0,128	Tidak Signifikan
X2	0,379	2,0105	2,834	0,007	Signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 27. diatas diperoleh T hitung pada variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 1,549 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka $T \text{ hitung} (1,549) < T \text{ tabel} (2,0105)$ maka H_0 berada pada daerah penerimaan artinya secara parsial (individu) kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,128. Kompensasi finansial pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung tidak berpengaruh nyata/signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, karena berdasarkan analisa data secara parsial dapat diketahui bahwa hanya gaji yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung tidak memiliki usaha lain yang dapat memberikan

pemasukan agar dapat memberikan bonus kepada para pegawainya. Sehingga motivasi pegawai hanya pada gaji yang mereka terima tiap bulannya. Serta adanya paradigma pada masyarakat pada umumnya bahwa lebih baik tetap berpenghasilan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan gaji kecil/pas-pasan daripada tidak berpenghasilan tetap juga mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Karena gaji yang mereka terima cenderung kecil/pas-pasan maka pegawai memilih untuk tidak menjadikan kompensasi finansial sebagai motivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu, letak Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang cukup strategis kurang bisa dimanfaatkan, misalnya membuka usaha rumah makan ikan, membuka kolam pemancingan, dsb. Mengingat Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung memiliki fasilitas kolam yang dapat dimanfaatkan untuk usaha, sehingga diharapkan hasil usaha tersebut dapat memberikan pemasukan dana kepada Dinas yang nantinya diberikan kepada pegawai sebagai bonus.

Sedangkan nilai T hitung pada variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 2,834 sedangkan T tabel pada signifikansi 95% sebesar 2,0105. Maka T hitung ($2,834 > T$ tabel ($2,0105$) maka H_0 berada pada daerah penolakan artinya secara parsial (individu) kompensasi non finansial berpengaruh nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,007. Nilai T hitung pada variabel kompensasi non finansial ini merupakan nilai tertinggi diantara nilai variabel yang lain, maka variabel kompensasi non finansial (X_2) dikatakan faktor yang paling dominan (paling berpengaruh) terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif artinya adanya kompensasi non finansial yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung terhadap pegawai akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dari data juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada X_2 (kompensasi non finansial) memiliki nilai yang paling besar, sehingga

dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai koefisien regresi suatu variabel (kompensasi non finansial) maka semakin tinggi pula kontribusi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

5.7 Implikasi Dari Hasil Penelitian Penerapan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka strategi yang diterapkan oleh pihak Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung terutama dalam bidang kompensasi harus dapat dilaksanakan dengan baik.

Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (Kompensasi Finansial) dan variabel X2 (Kompensasi Non Finansial) terhadap Y (Produktivitas Kerja Pegawai) dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan yang didapatkan nilai Adj. R^2 sebesar 0,260 dengan nilai Sig. 0,000 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari analisa data menggunakan SPSS 12.0 *for windows* diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah gaji. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung pada variabel gaji (5,311) > T tabel (2,0105) dan nilai koefisien regresinya paling besar diantara variabel yang lain (bonus dan tunjangan) yaitu sebesar 0,584. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat Sig. 0,000 dan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel bonus dan tunjangan. Meskipun gaji yang diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS) cenderung lebih kecil dibandingkan pegawai

swasta pada umumnya, tapi pada kenyataan dilapang, paradigma pegawai masih dalam lingkup budaya masyarakat sekitar (Jawa) dimana diajarkan untuk menerima dengan sabar tanpa banyak tuntutan. Selain itu, mereka menganggap memiliki pekerjaan dan gaji tetap sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sarana untuk meningkatkan prestise dimasyarakat.

Sedangkan variabel kompensasi non finansial yang memiliki pengaruh paling dominan adalah variabel pelayanan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung pada variabel pelayanan pegawai (3,448) > T tabel (2,0105) dan nilai koefisien regresinya paling besar diantara variabel yang lain (fasilitas, rasa aman, dan promosi) yaitu sebesar 0,955. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelayanan pegawai secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan tingkat Sig. 0,001 dan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel fasilitas, rasa aman, dan promosi.

Secara simultan variabel kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai T hitung pada variabel kompensasi non finansial (3,035) > T tabel (2,0105) dan nilai koefisien regresinya paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien pada variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 0,301. adanya pergeseran paradigma mengenai faktor yang lebih berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai dari kompensasi finansial ke kompensasi non finansial, menunjukkan bahwa tidak selamanya faktor finansial menjadi motivasi utama seseorang untuk bekerja lebih giat. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung merasa bahwa suasana yang nyaman dan kondusif dilingkungan kerja akan lebih mampu mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya daripada faktor finansial.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data-data yang kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Bentuk kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) berupa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan. Selain itu, juga diberikan kompensasi non finansial yang terdiri dari pemberian fasilitas, pemberian rasa aman, pemberian pelayanan pegawai, dan kesempatan promosi.
2. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu dengan F hitung sebesar 10,607 yang lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,18.
3. Jika dilakukan analisis secara parsial, maka diketahui bahwa variabel kompensasi finansial yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah variabel gaji. Hal ini dapat dilihat bahwa pada signifikansi 0,000 nilai T hitung yang lebih besar dari nilai T tabel ($5,311 < 2,0105$). Sedangkan pada kompensasi non finansial variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah variabel pelayanan pegawai. Hal ini dapat dilihat pada signifikansi 0,001 nilai T hitung yang lebih besar dari nilai T tabel ($3,448 < 2,0105$).
4. Variabel kompensasi finansial yang terdiri dari gaji dan tunjangan, serta variabel kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas, rasa aman, pelayanan pegawai, dan promosi secara parsial (individu) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel kompensasi

finansial yang berupa bonus tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. Dari bentuk-bentuk kompensasi, variabel gaji pada kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan (paling berpengaruh) terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan pada kompensasi non finansial variabel pelayanan pegawai paling dominan (paling berpengaruh) terhadap produktivitas kerja pegawai.
6. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada dinas kelautan dan perikanan (DKP) Kab. Tulungagung maka diketahui bahwa kompensasi non finansial cukup kuat berpengaruh terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai.

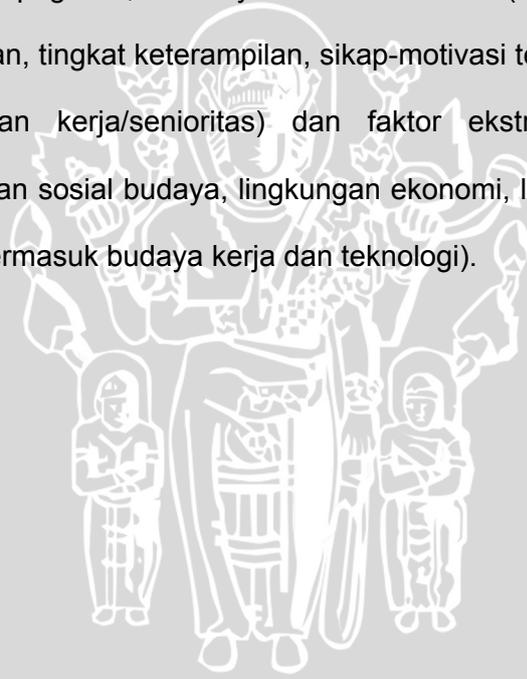
Saran.

Dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Perubahan paradigma para pegawai pada khususnya dan masyarakat pada umumnya bahwa lebih baik tetap berpenghasilan meski dengan jumlah yang pas-pasan daripada berpenghasilan tidak tetap sangat diperlukan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, mengingat motivasi masyarakat untuk menjadi Pegawai Negeri sebagian besar hanya untuk meningkatkan prestis dimasyarakat.
2. Perlu adanya usaha pendukung pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP), agar dapat memberikan bonus/insentif kepada para pegawainya seperti membuka kolam pemancingan, rumah makan yang menyediakan berbagai menu ikan segar, atau kerja sama dengan pihak-pihak lain agar memperoleh pemasukan lain yang dapat digunakan untuk memberikan bonus/insentif

sehingga diharapkan dapat mendukung upaya Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) dalam meningkatkan produktivitas pegawainya.

3. Pemenuhan kompensasi non finansial yang berupa pelayanan pegawai hendaknya dipertahankan, karena berdasarkan penelitian diperoleh fakta bahwa pegawai lebih bergairah dan termotivasi untuk bekerja lebih produktif jika mereka mendapatkan pelayanan yang baik dan layak.
4. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja dilihat dari angka nominal, dan faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, misalnya faktor intrinsik (tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap-motivasi terhadap kerja, dan tingkat pengalaman kerja/senioritas) dan faktor ekstrinsik (lingkungan keluarga, lingkungan sosial budaya, lingkungan ekonomi, lingkungan belajar, lingkungan kerja termasuk budaya kerja dan teknologi).



DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous. 2007. **Sejarah Dinas Kelautan dan Perikanan**. Dinas Perikanan dan Kelautan Pusat. Jakarta. (www.dkp.go.id) (diakses pada tanggal 25 April 2007 pukul 12.00 WIB)
- Anonymous. 2008. **Pedoman Penulisan**. Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang. 54 hal.
- Arikunto, Suharmini. Dr. 2006. **Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)**. Edisi Revisi. Cetakan ke sepuluh. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. MA. 1998. **Metode Penelitian**. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta
- Cooper, Donald R and Emory, William C. 1996. **Metode Penelitian Bisnis**. Jilid 1. Alih Bahasa : Gunawan, Ellen, M.A dan Nurmawan, Imam, S.E. Erlangga. Jakarta
- Damayanthi dan Wahyuddin. 2005. **Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta**. Thesis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta. (<http://peminatanmanajemensdm006.blogspot.com/>) (diakses pada tanggal 14 Februari 2008 pukul 13.00 WIB)
- Ferdinan, Augusty. 2005. **Structural Equation Modeling**. Ed. 3. BP UNDIP. Solo
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. Drs. 2007. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Efendi. **Manajemen sumberdaya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)**. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Iswari, Farida N. 2004. **Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Teri Nasi (*stolephorus commersonii*) pada PT. ILUFA Pasuruan**. Skripsi. Fakultas Perikanan. Universitas Brawijaya. Tidak diterbitkan.
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis, V. 2007. **Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia**. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Manullang, M. 1976. **Management Personalialia**. Cet.5. Ghalia Indonesia. Jakarta

- Martoyo, Susilo. S.E. 2000. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Edisi 4. BPFE. Yogyakarta.
- Moekijat. 1989. **Manajemen Kepegawaian**. Mandar Maju. Bandung.
- Mulyono, Maulled. S.E. 2004. **Penerapan Produktivitas dalam Organisasi**. Ed.1, Cet.2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Novianti, Fifi. 2007. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun Pelangi Malang**. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Tidak diterbitkan.
- Rahariyani, Dwi Loetfia. 2004. **Analisis Hubungan Konsep Diri Dengan Faktor Keturunan Dan Gaji Yang Diterima Oleh Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lumajang**. Laporan. Universitas Erlangga. Surabaya.
(<http://www.damandiri.or.id/file/loetfiadwiunairbab2.pdf>) (diakses pada tanggal 14 Februari 2008 pukul 13.00 WIB)
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1984. **Manajemen Personalialia**. Edisi ke tiga. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. 1996. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Bumi aksara. Jakarta.
- Soekarno, K. 1986. **Dasar-Dasar Manajemen**. Penerbit Miswar. Jakarta
- Sumarsono, Sony. 2003. **Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan**. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian. (www.kopertis4.or.id/aturan/undang u...) (diakses pada tanggal 9 Mei 2008 pukul 10.00 WIB)
- Prihadi Utomo, Yuni. 2007. **Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS**. Cetakan pertama. Muhammadiyah University Press. Surakarta.
- Yudha, Vika. 2008. **Analisa Pengaruh Upah, Insentif, Masa Kerja, Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam**. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Tidak Diterbitkan.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai

Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP)

Jl. Ki Mangun Sarkoro No.4 Beji, Jepun

Tulungagung.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang, dengan judul “ Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung Propinsi Jawa Timur”, maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Mariyana Sari
Nim	: 0410840041 - 84
Fakultas	: Perikanan
Program studi	: Sosial Ekonomi Perikanan

Mengharapkan kesediaan bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan Akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Karena seluruh jawaban Bapak/Ibu/sdr/i Pegawai akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Mariyana Sari

A. Identitas Responden

1. Umur =tahun
2. Masa kerja =tahun.
3. Jenis kelamin = a) Pria b) Wanita
4. Pendidikan = a) SD b) SLTP c)SLTA
d) DIII e) S1 f) S2
5. Status = a) Belum kawin b) Kawin c)Duda
d) Janda

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dari setiap pertanyaan yang telah disediakan berikut ini :

Keterangan nilai :

- a) = nilai 5
- b) = nilai 4
- c) = nilai 3
- d) = nilai 2
- e) = nilai 1



C. Daftar Pertanyaan

KOMPENSASI FINANSIAL (X1)

1. Gaji

- Penerapan sistem pemberian gaji pada kantor tempat Bapak/Ibu bekerja apakah sudah baik?
 - a) Sangat baik c) Cukup baik e) Sangat tidak baik
 - b) Baik d) Tidak baik
- Gaji yang Bapak/Ibu terima apakah telah sesuai dengan beban kerja?
 - a) Sangat sesuai c) Cukup sesuai e) Sangat tidak sesuai
 - b) Sesuai d) Tidak sesuai
- Gaji yang Bapak/Ibu terima apakah telah memenuhi kebutuhan hidup?
 - a) Sangat memenuhi c) Cukup memenuhi e)Sangat tidak memenuhi
 - b) Memenuhi d) Tidak memenuhi



2. Bonus

- Penerapan sistem pemberian bonus pada kantor tempat Bapak/Ibu bekerja apakah sudah baik?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik
- Bonus yang Bapak/Ibu terima apakah telah sesuai dengan yang diharapkan?
 - a) Sangat sesuai
 - b) Sesuai
 - c) Cukup sesuai
 - d) Tidak sesuai
 - e) Sangat tidak sesuai
- Jumlah bonus yang Bapak/Ibu terima apakah sudah sesuai dengan beban kerja?
 - a) Sangat sesuai
 - b) Sesuai
 - c) Cukup sesuai
 - d) Tidak sesuai
 - e) Sangat tidak sesuai

2. Tunjangan

- Pemberian tunjangan, baik tunjangan uang makan, tunjangan transport, tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan maupun tunjangan lainnya apakah sudah baik?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

1. Fasilitas

- Pemberian fasilitas dari kantor, baik itu berupa tempat ibadah, kantin dan fasilitas lainnya untuk menunjang kelancaran pekerjaan apakah sudah baik?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik

2. Rasa Aman

- Pemberian jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan apakah sudah baik?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik

3. Pelayanan Karyawan

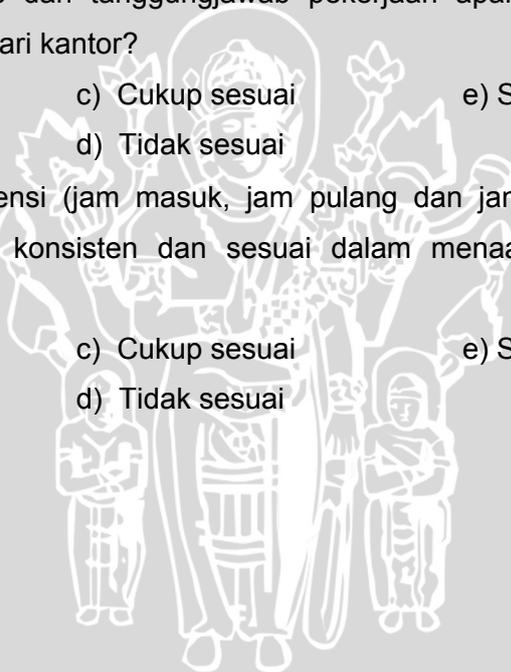
- Pelayanan kantor terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai apakah sudah dilakukan dengan baik?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik

4. Promosi

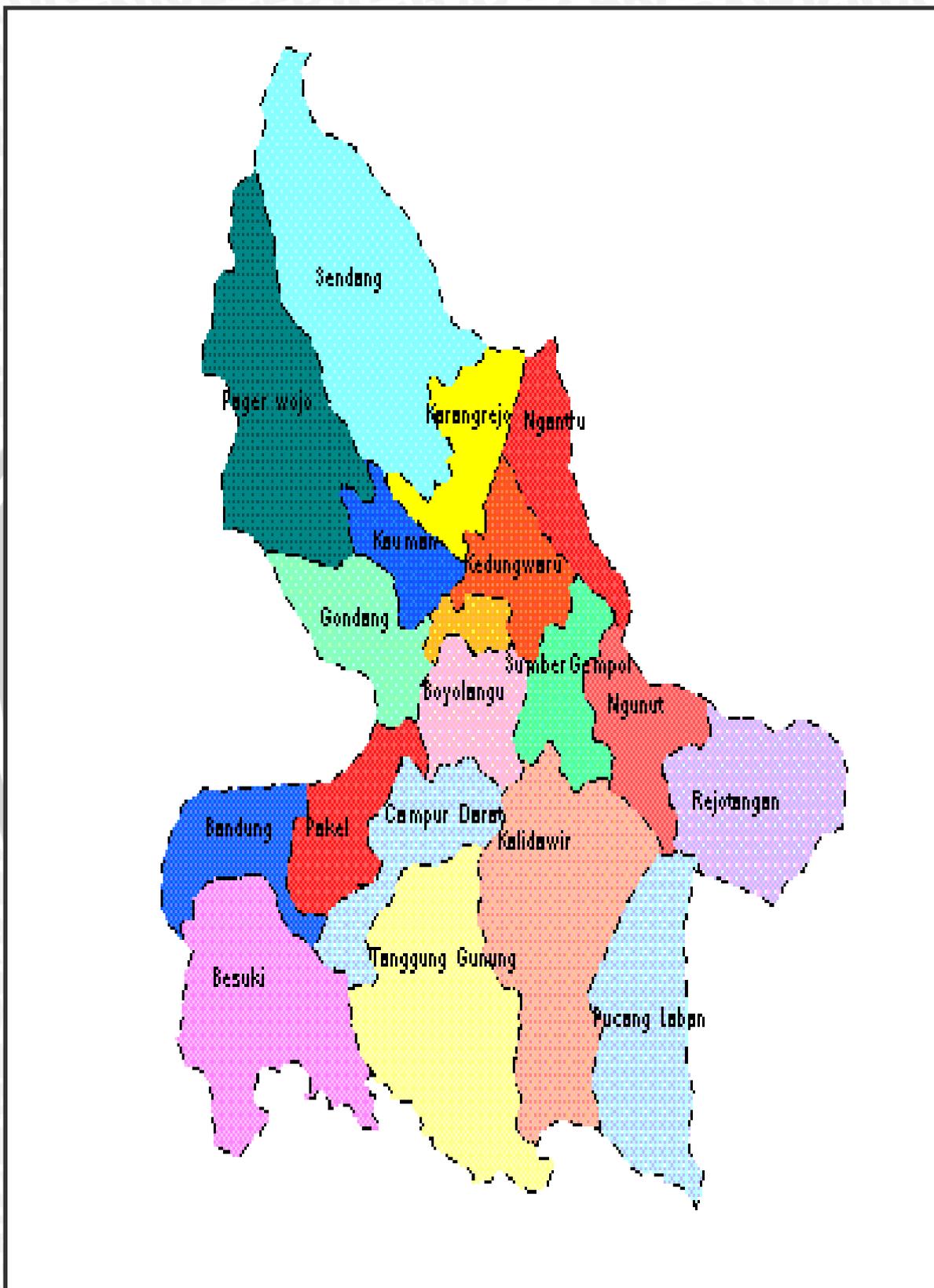
- Pemberian kesempatan pada pegawai untuk kenaikan jabatan apakah sudah sesuai?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik

PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

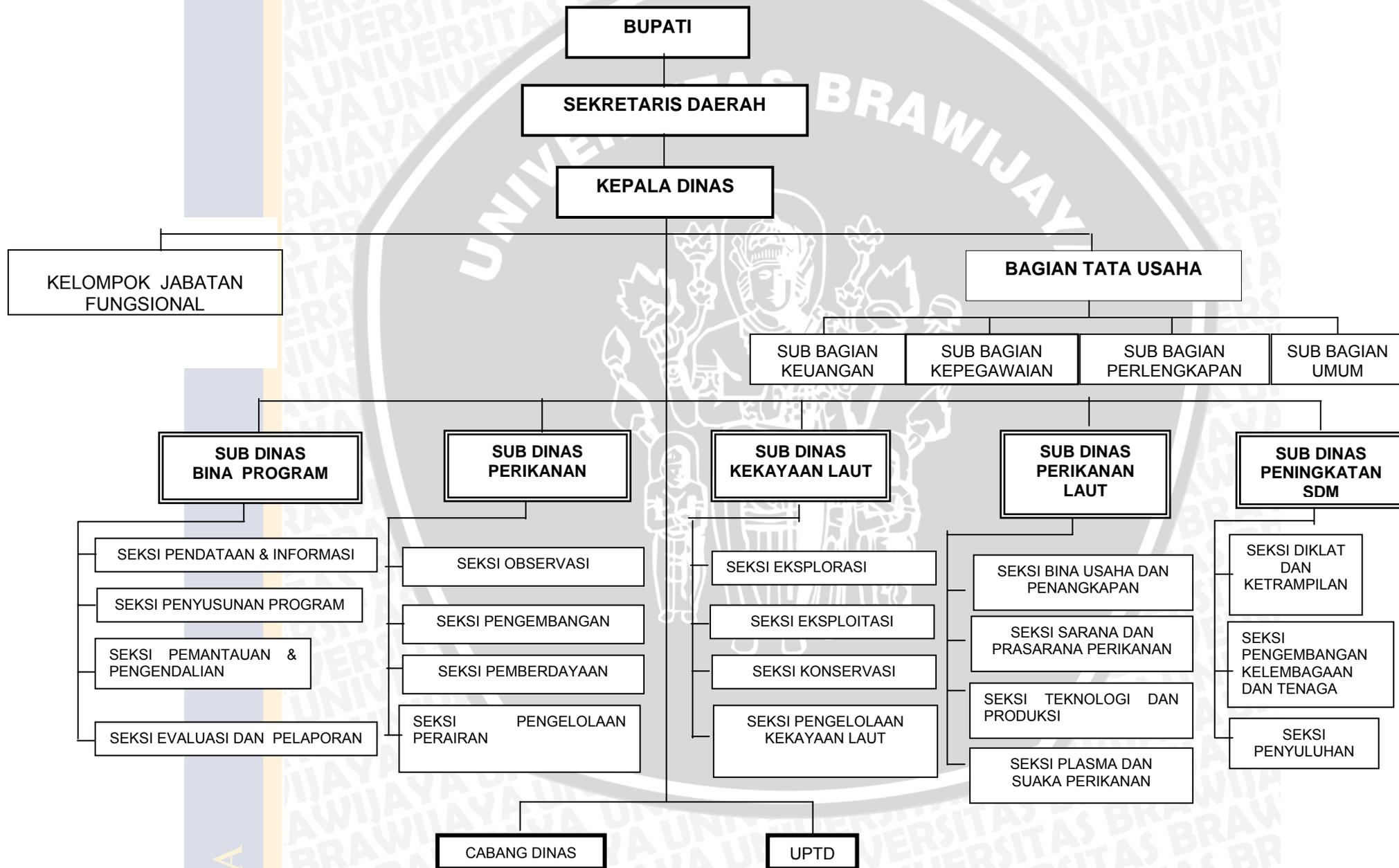
- Perhatian pegawai terhadap pekerjaan sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerja apakah sudah baik?
 - a) Sangat baik
 - b) Baik
 - c) Cukup baik
 - d) Tidak baik
 - e) Sangat tidak baik
- Penyelesaian tugas dan tanggungjawab pekerjaan apakah sudah sesuai dengan ketentuan dari kantor?
 - a) Sangat sesuai
 - b) Sesuai
 - c) Cukup sesuai
 - d) Tidak sesuai
 - e) Sangat tidak sesuai
- Dalam urusan absensi (jam masuk, jam pulang dan jam lembur) apakah pegawai dikatakan konsisten dan sesuai dalam menaati ketentuan dari kantor?
 - a) Sangat sesuai
 - b) Sesuai
 - c) Cukup sesuai
 - d) Tidak sesuai
 - e) Sangat tidak sesuai



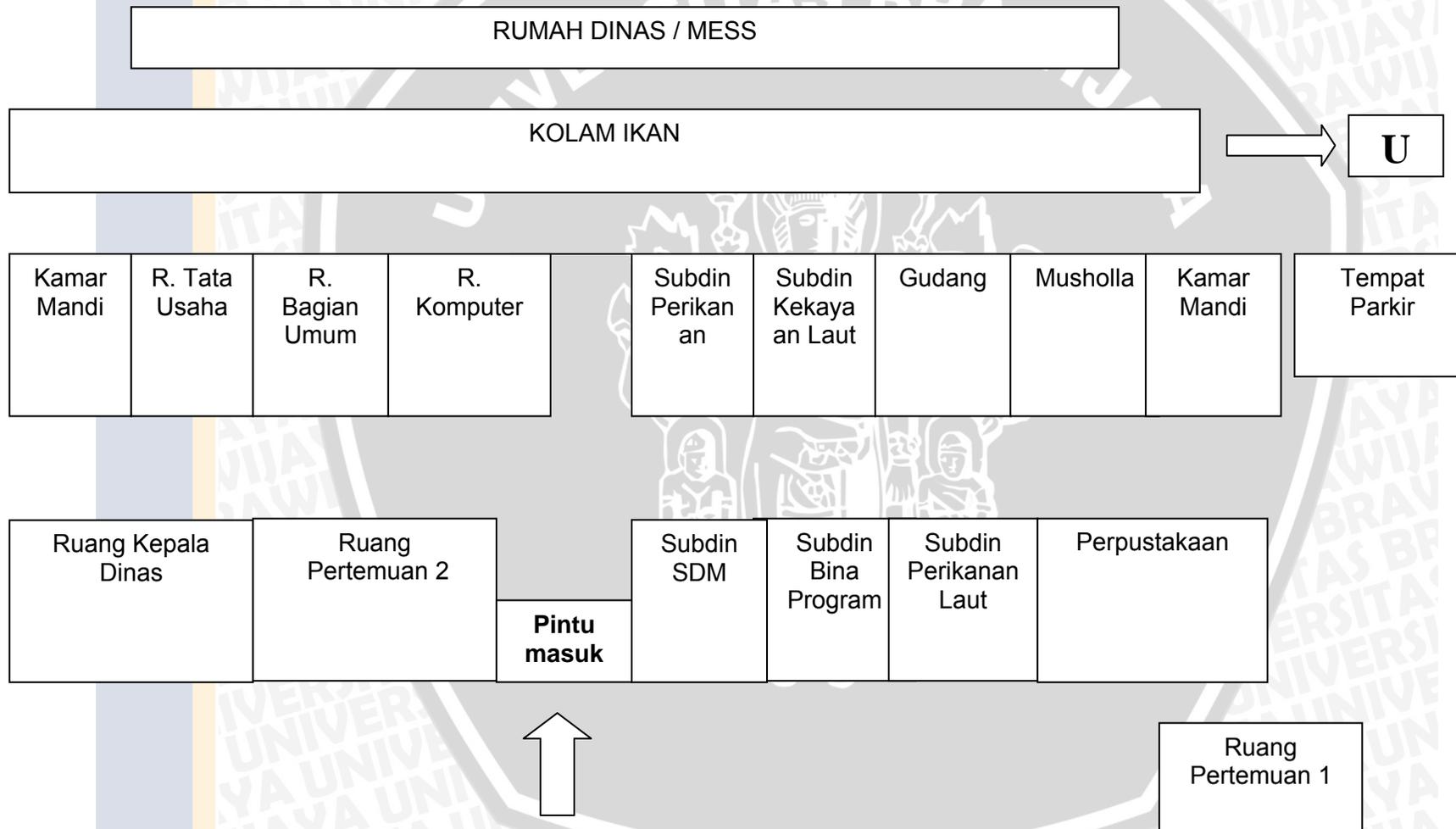
Lampiran 2. Peta Lokasi



Lampiran 3. Struktur Organisasi



Lampiran 4. Denah Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung



Lampiran 5. Tabulasi Data Dari Kuisiomer

Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Produktivitas Kerja Pegawai.

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Y
1.	4.33	2.00	4.00	3.44	3.00	5.00	3.00	3.00	3.50	4.33
2.	5.00	3.00	5.00	4.33	4.00	4.00	5.00	4.00	4.25	5.00
3.	4.00	4.33	4.00	4.11	4.00	4.00	5.00	4.00	4.25	4.00
4.	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
5.	4.00	4.00	3.00	3.67	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00
6.	4.00	4.33	4.00	4.11	5.00	4.00	4.00	5.00	4.50	4.00
7.	4.67	4.33	4.00	4.33	4.00	4.00	5.00	4.00	4.25	4.67
8.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.25	4.00
9.	4.00	4.33	4.00	4.11	4.00	4.00	5.00	4.00	4.25	4.00
10.	4.67	4.00	4.00	4.22	4.00	5.00	3.00	3.00	3.75	3.67
11.	4.00	2.00	4.00	3.33	3.00	3.00	4.00	3.00	3.25	4.00
12.	3.67	3.33	4.00	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.67
13.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.50	3.33
14.	3.67	3.33	3.00	3.33	3.00	3.00	3.00	1.00	2.50	3.67
15.	3.67	3.67	3.00	3.45	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.67
16.	3.67	4.00	5.00	4.22	3.00	4.00	4.00	3.00	3.50	4.00
17.	4.33	3.67	3.00	3.67	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
18.	3.33	3.67	3.00	3.33	3.00	4.00	3.00	3.00	3.25	3.00
19.	3.33	2.33	2.00	2.55	3.00	3.00	2.00	2.00	2.50	3.33
20.	3.33	3.67	3.00	3.33	4.00	3.00	3.00	3.00	3.25	3.33
21.	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
22.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
23.	3.33	3.00	4.00	3.44	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00
24.	4.00	3.00	4.00	3.67	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00
25.	3.67	2.00	4.00	3.22	4.00	4.00	1.00	1.00	2.50	4.00
26.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
27.	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.33
28.	3.33	4.00	3.00	3.44	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50	3.33
29.	4.00	0.00	0.00	1.33	4.00	4.00	4.00	1.00	3.25	4.00

30.	3.67	3.00	3.00	3.22	4.00	4.00	4.00	3.00	3.75	4.33
31.	4.00	2.00	4.00	3.33	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
32.	3.00	2.00	3.00	2.67	4.00	4.00	3.00	3.00	3.50	3.33
33.	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.50	4.00
34.	2.67	3.67	3.00	3.11	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	3.33
35.	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	5.00	2.75	4.67
36.	4.67	5.00	5.00	4.89	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
37.	3.33	3.00	3.00	3.11	3.00	3.00	4.00	4.00	3.50	3.00
38.	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00
39.	3.33	3.00	2.00	2.78	3.00	4.00	3.00	3.00	3.25	3.00
40.	2.33	2.00	2.00	2.11	2.00	3.00	2.00	3.00	2.50	3.00
41.	4.00	3.00	3.00	3.33	4.00	4.00	4.00	3.00	3.75	3.67
42.	3.33	1.33	4.00	2.89	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
43.	3.67	0.00	3.00	2.22	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00
44.	3.00	2.00	2.00	2.33	4.00	4.00	3.00	4.00	3.75	3.67
45.	3.67	2.00	3.00	2.89	3.00	2.00	3.00	3.00	2.75	3.00
46.	2.67	2.00	3.00	2.56	4.00	3.00	3.00	4.00	3.50	3.67
47.	3.33	2.67	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.33
48.	4.00	3.00	4.00	3.67	3.00	4.00	4.00	3.00	3.50	3.67
49.	3.33	3.00	3.00	3.11	2.00	3.00	4.00	4.00	3.25	4.00
50.	3.33	3.67	3.00	3.33	3.00	4.00	3.00	3.00	3.25	3.00
51.	3.67	0.00	3.00	2.22	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75	4.00
52.	4.33	4.33	4.00	4.22	4.00	4.00	5.00	4.00	4.25	4.67
53.	3.33	3.00	3.00	3.11	2.00	3.00	4.00	4.00	3.25	4.00

Lampiran 6. Uji Validitas

- Uji Validitas Untuk X1

Correlations

		X1	X1.1	X1.2	X1.3
X1	Pearson Correlation	1	.617**	.855**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53
X1.1	Pearson Correlation	.617**	1	.285*	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.039	.001
	N	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.855**	.285*	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.	.000
	N	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.841**	.458**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.
	N	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Uji Validitas X2

Correlations

		X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2	Pearson Correlation	1	.639**	.629**	.771**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.1	Pearson Correlation	.639**	1	.543**	.232	.063
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.094	.655
	N	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.629**	.543**	1	.254	.041
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.066	.769
	N	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.771**	.232	.254	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.066	.	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.663**	.063	.041	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.655	.769	.000	.
	N	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas untuk X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	3

- Uji Reliabilitas Untuk X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	4

Lampiran 8. Analisa Regresi Linear Berganda

- Pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.8050	.51238	53
X1.1	3.7107	.53524	53
X1.2	3.0692	1.14234	53
X1.3	3.4340	.88816	53

Correlations

		Y	X1.1	X1.2	X1.3
Pearson Correlation	Y	1.000	.671	.126	.429
	X1.1	.671	1.000	.285	.458
	X1.2	.126	.285	1.000	.520
	X1.3	.429	.458	.520	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.185	.001
	X1.1	.000	.	.019	.000
	X1.2	.185	.019	.	.000
	X1.3	.001	.000	.000	.
N	Y	53	53	53	53
	X1.1	53	53	53	53
	X1.2	53	53	53	53
	X1.3	53	53	53	53

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.3, ^a X1.1, X1.2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.700 ^a	.490	.459	1.13049	.490	15.713	3	49	.000	2.043

a. Predictors: (Constant), X1.3, X1.1, X1.2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.246	3	20.082	15.713	.000 ^a
	Residual	62.622	49	1.278		
	Total	122.868	52			

a. Predictors: (Constant), X1.3, X1.1, X1.2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^c

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.201	1.107		3.796	.000					
	X1.1	.584	.110	.610	5.311	.000	.671	.604	.542	.787	1.270
	X1.2	-.077	.054	-.172	-1.442	.156	.126	-.202	-.147	.727	1.375
	X1.3	.414	.223	.239	1.853	.070	.429	.256	.189	.626	1.599

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^d

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.1	X1.2	X1.3
1	1	3.884	1.000	.00	.00	.01	.00
	2	.076	7.154	.05	.03	.78	.00
	3	.030	11.330	.10	.02	.21	.93
	4	.010	20.220	.85	.95	.00	.07

a. Dependent Variable: Y

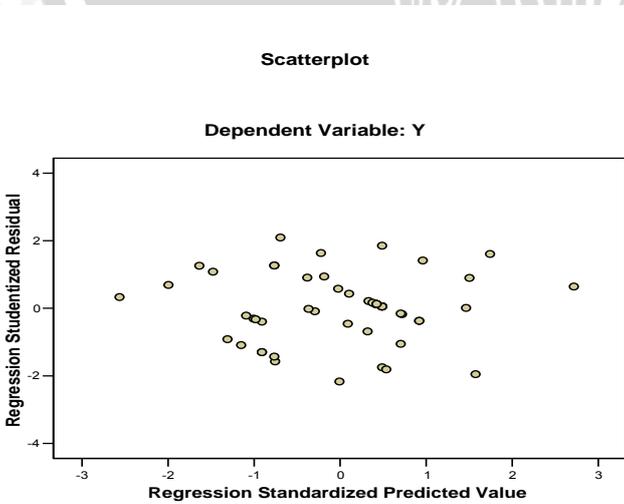
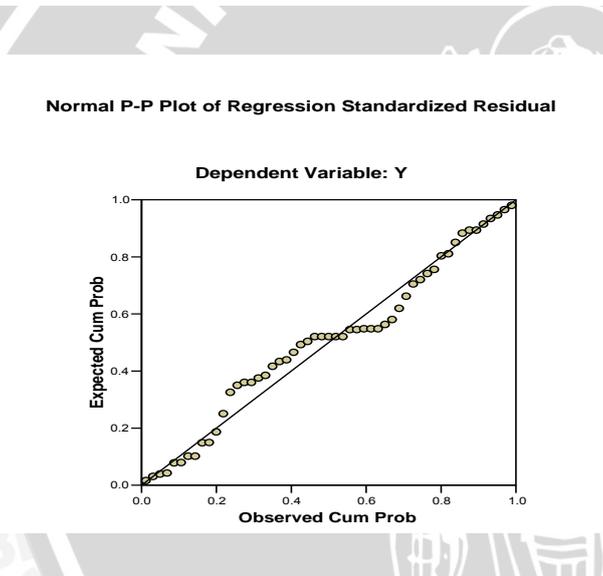
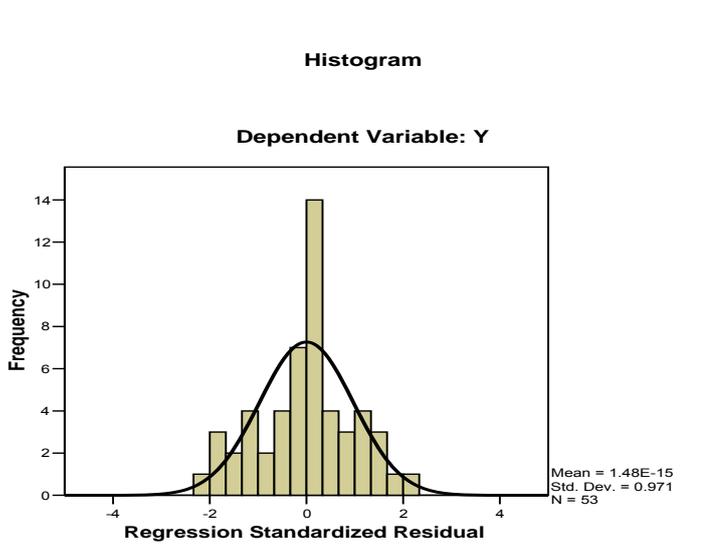
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.6553	14.3393	11.4151	1.07637	53
Std. Predicted Value	-2.564	2.717	.000	1.000	53
Standard Error of Predicted Value	.178	.762	.292	.108	53
Adjusted Predicted Value	8.5940	14.2025	11.4008	1.07810	53
Residual	-2.40649	2.33259	.00000	1.09739	53
Std. Residual	-2.129	2.063	.000	.971	53
Stud. Residual	-2.169	2.094	.005	1.005	53
Deleted Residual	-2.49779	2.40281	.01432	1.18049	53
Stud. Deleted Residual	-2.258	2.172	.004	1.023	53
Mahal. Distance	.311	22.623	2.943	3.573	53
Cook's Distance	.000	.184	.020	.035	53
Centered Leverage Value	.006	.435	.057	.069	53

a. Dependent Variable: Y



Charts



- Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.8050	.51238	53
X2.1	3.4528	.74849	53
X2.2	3.7547	.70454	53
X2.3	3.7358	.81219	53
X2.4	3.4906	.91194	53

Correlations

		Y	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
Pearson Correlation	Y	1.000	.235	.238	.567	.332
	X2.1	.235	1.000	.543	.232	.063
	X2.2	.238	.543	1.000	.254	.041
	X2.3	.567	.232	.254	1.000	.542
	X2.4	.332	.063	.041	.542	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.045	.043	.000	.008
	X2.1	.045	.	.000	.047	.328
	X2.2	.043	.000	.	.033	.385
	X2.3	.000	.047	.033	.	.000
	X2.4	.008	.328	.385	.000	.
N	Y	53	53	53	53	53
	X2.1	53	53	53	53	53
	X2.2	53	53	53	53	53
	X2.3	53	53	53	53	53
	X2.4	53	53	53	53	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2.4, X2.2, X2.1, X2.3	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.581 ^a	.337	.282	1.30274	.337	6.099	4	48	.000	2.015

a. Predictors: (Constant), X2.4, X2.2, X2.1, X2.3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.406	4	10.351	6.099	.000 ^a
	Residual	81.462	48	1.697		
	Total	122.868	52			

a. Predictors: (Constant), X2.4, X2.2, X2.1, X2.3

b. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	1	4.882	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.063	8.820	.00	.12	.06	.04	.35
	3	.022	14.999	.00	.18	.01	.80	.52
	4	.019	15.841	.36	.64	.17	.16	.00
	5	.014	18.451	.64	.06	.76	.00	.13

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

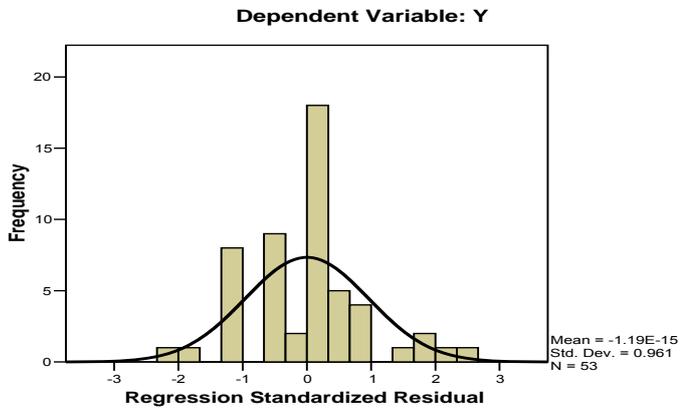
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.7117	13.1793	11.4151	.89234	53
Std. Predicted Value	-3.030	1.977	.000	1.000	53
Standard Error of Predicted Value	.242	.849	.377	.137	53
Adjusted Predicted Value	7.2689	13.1734	11.3470	1.05336	53
Residual	-2.83480	3.28829	.00000	1.25163	53
Std. Residual	-2.176	2.524	.000	.961	53
Stud. Residual	-2.215	3.028	.023	1.058	53
Deleted Residual	-2.93651	5.19416	.06810	1.54212	53
Stud. Deleted Residual	-2.313	3.331	.032	1.103	53
Mahal. Distance	.820	21.092	3.925	4.000	53
Cook's Distance	.000	1.350	.056	.213	53
Centered Leverage Value	.016	.406	.075	.077	53

a. Dependent Variable: Y

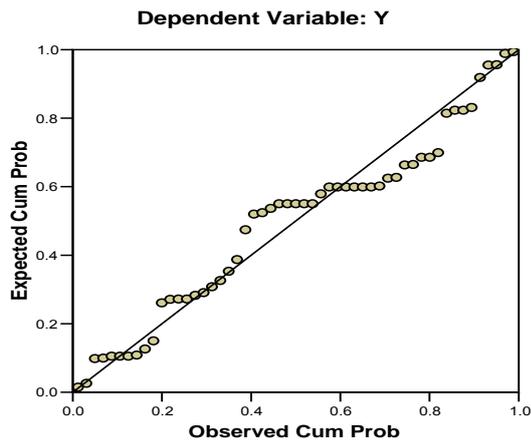


Charts

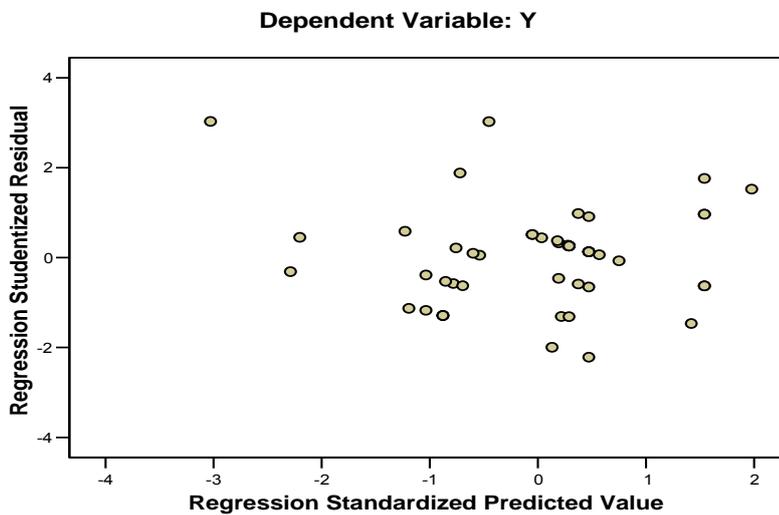
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



- Pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.8050	.51238	53
X1	3.4045	.68463	53
X2	3.6085	.53822	53

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.396	.514
	X1	.396	1.000	.512
	X2	.514	.512	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.000
	X1	.002	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	53	53	53
	X1	53	53	53
	X2	53	53	53

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.546 ^a	.298	.270	.43784	.298	10.607	2	50	.000	2.035

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.067	2	2.033	10.607	.000 ^a
	Residual	9.585	50	.192		
	Total	13.652	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.885	.423		4.453	.000						
	X1	.163	.105	.217	1.549	.128	.430	.214	.184	.713	1.402	
	X2	.379	.134	.398	2.834	.007	.514	.372	.336	.713	1.402	

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.257	.36	.84	.03
	3	.010	17.320	.64	.16	.97

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

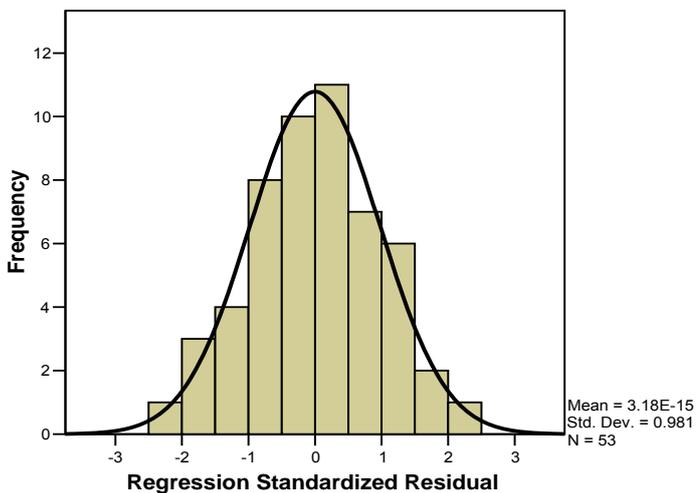
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1748	4.5734	3.8050	.27966	53
Std. Predicted Value	-2.253	2.748	.000	1.000	53
Standard Error of Predicted Value	.063	.205	.099	.033	53
Adjusted Predicted Value	3.1448	4.4897	3.7947	.28875	53
Residual	-1.05010	1.08976	.00000	.42933	53
Std. Residual	-2.398	2.489	.000	.981	53
Stud. Residual	-2.442	2.696	.011	1.018	53
Deleted Residual	-1.08848	1.27889	.01033	.46362	53
Stud. Deleted Residual	-2.576	2.887	.013	1.040	53
Mahal. Distance	.079	10.427	1.962	2.185	53
Cook's Distance	.000	.421	.028	.069	53
Centered Leverage Value	.002	.201	.038	.042	53

a. Dependent Variable: Y

Charts

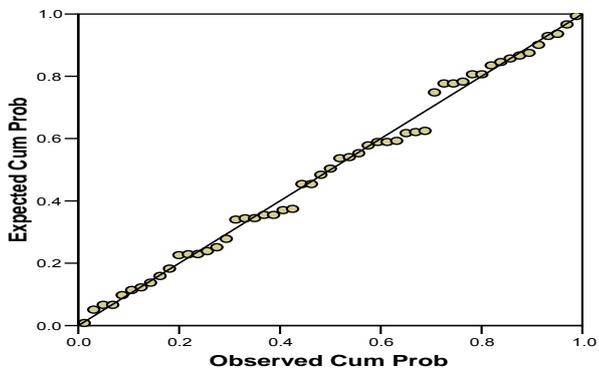
Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y

