

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BONDOWOSO
PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :

DIANA IKE SETYANIS

NIM. 125080400111012

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2016

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BONDOWOSO
PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Perikanan di Fakultas
Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya

Oleh :

DIANA IKE SETIYANIS

NIM. 125080400111012



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2016

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BONDOWOSO
PROVINSI JAWA TIMUR

Oleh :
Diana Ike Setyanis
NIM. 125080400111012

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 21 April 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
SK Dekan No. : _____
Tanggal : _____

Dosen Penguji I



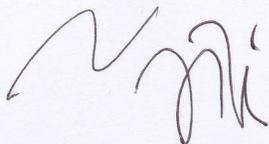
(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)
NIP. 19660604 199002 2 001
Tanggal: 18 MAY 2016

Menyetujui,
Dosen Pembimbing I



(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal: 18 MAY 2016

Dosen Penguji II



(Tiwi Nurjannati Utami, S.Pi, MM.)
NIP. 19750322 200604 2 002
Tanggal: 18 MAY 2016

Dosen Pembimbing II



(Mochammad Fattah, S.Pi, M.Si)
NIK. 2015 0686 0513 1 001
Tanggal: 18 MAY 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan SEPK



(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal: 18 MAY 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

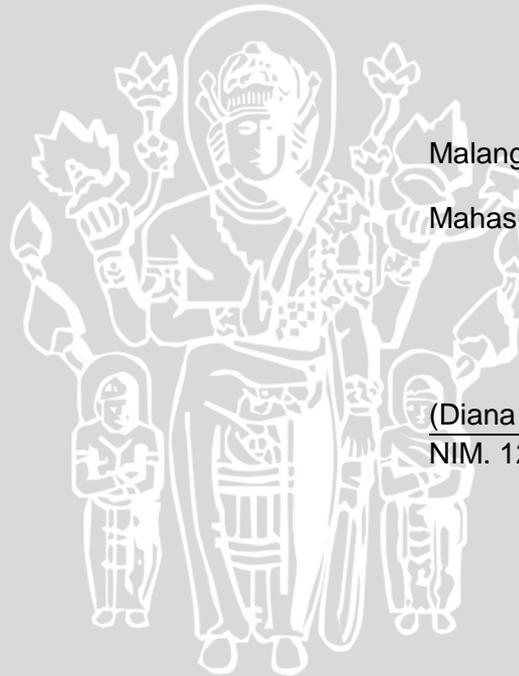
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, 21 April 2016

Mahasiswa

(Diana Ike Setiyanis)
NIM. 125080400111012



RINGKASAN

DIANA IKE SETIYANIS. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur (Dibawah Bimbingan **Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP dan Mochammad Fattah, S.Pi, M.Si**).

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, perbaikan sistem pemerintahan harus didukung oleh mutu atau kualitas sumber daya manusia yang memadai. Kinerja menjadi tolak ukur baik tidaknya sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pencapaian kinerja, faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri pegawai. Motivasi setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda, sehingga diperlukan adanya pemberian motivasi ekstrinsik kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi ekstrinsik kepada pegawai, instansi dapat membantu pegawai untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Februari 2016 hingga 15 Maret 2016 di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, Provinsi Jawa Timur. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : (1) pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara simultan terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara parsial terhadap kinerja pegawai (3) faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jenis dan sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas) analisis regresi linear berganda dan uji statistik (uji koefisien determinasi, uji F dan uji t).

Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16 for Windows. Hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 11,783 + 0,345X_1 - 0,011X_2 - 0,0374X_3 - 0,196X_4 + 0,745X_5$. Analisis tersebut menunjukkan bahwa X_1 dan X_5 memiliki hubungan searah karena mempunyai tanda positif artinya jika variabel insentif dan pengembangan pegawai dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel terikat (kinerja). Sedangkan variabel jaminan sosial, lingkungan kerja dan penghargaan dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan penurunan pada variabel terikat (kinerja).

Hasil analisis menggunakan SPSS 16.0 for Windows secara simultan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490 yang berarti sebanyak 49% faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang meliputi : insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 51% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10,590 yang nilainya lebih besar dari F tabel yaitu 2,42 yang berarti bahwa faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang meliputi insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi 0.000.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan variabel jaminan sosial dan penghargaan merupakan variabel yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Setelah dilakukan perhitungan sumbangan efektif, variabel pengembangan pegawai merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai sumbangan efektif terbesar yaitu 43%.

Saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini, antara lain : (1) variabel insentif dan variabel pengembangan pegawai merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu dipertahankan dalam pemberian pelatihan dan pendidikan yang sesuai pekerjaan. Sedangkan variabel jaminan sosial, lingkungan kerja dan penghargaan merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu mendapat perhatian lebih dalam bentuk pemberian dukungan dan kepercayaan yang sesuai kebutuhan. (2) diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam memuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang meliputi insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai. (3) diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai), mengingat variabel motivasi ekstrinsik hanya mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja sebesar 49%. Dimana hal ini lebih mengenai faktor eksternal pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan, misalnya faktor disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena dengan segala rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini. Tidak lupa pula kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya Malang.

Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan, kesehatan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi
2. Kedua orang tua tercinta Ibunda Sukarni dan Ayahanda Karsiman, yang selalu setia mendengarkan keluh kesah dan tak hentinya memberikan kasih sayang, semangat serta doa
3. Bapak Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP dan Mochammad Fattah, SP.i, MS.i selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini
4. Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, M.P. dan Tiwi Nurjannati Utami, S.Pi, MM selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan berharga demi perbaikan skripsi ini
5. Sahabat Internal, Makmun, Pandu, Maya, Ratri, Bela, Yolan, Ersa dan Nisa yang selalu menjadi penghibur dan penyemangat. See you on top geng!
6. Pemilik kost Watumujur 2. No. 16, Bapak Kadir dan Ibu Kadir yang selalu menanyakan kapan sidang

7. Seluruh penghuni kost : Aisyah, Ainy, Arina, Isnay, Silvi, Nurul, Tong, Dozz, Mbak Opay, Mbak Isa, Kiki, Dita, Rince, Tong, Tini, Intan, Chiby dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah menjadi penghibur dikala penat mengerjakan skripsi
8. Risky Maulidia ST, Tiya Ika S.Si dan Sofia Maharani Putri yang memberikan energi tersendiri bagi penulis
9. Dapur kosan, tempat merefresh otak dengan cepat
10. Tim Corula, Kiki, Syifa, Joko dan Rochmah, yang memberikan kelonggaran dalam kerja part-time
11. Teman-teman Agrobisnis Perikanan 2012, Kelompok Magang, HIMASEKA, EM, yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan laporan ini
12. Bapak Sugiyarto, Ibu Lilik, dan semua pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso yang telah menerima penulis dengan baik dan bersedia meluangkan waktu dalam penelitian ini

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan skripsi ini, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca untuk dapat menyempurnakan laporan ini. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Terima kasih.

Malang, 21 April 2016

Mahasiswa

Diana Ike Setyanis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DARTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.3. Motivasi	9
2.3.1. Pengertian Motivasi	9
2.3.2. Teori-teori Motivasi	10
2.3.3. Motivasi Ekstrinsik	12
2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.4. Kinerja	17
2.4.1. Pengertian Kinerja	17
2.4.2. Penilaian Kinerja	18
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	21
2.6. Konsep dan Hipotesis	22
2.7. Kerangka Pemikiran	24
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.2 Pendekatan Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Data Primer	26
3.3.2 Data Sekunder	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Variabel Penelitian	29
3.6 Definisi Operasional	31
3.7 Instrumen Penelitian	32
3.8 Analisis Data	33
3.8.1 Deskripsi Jawaban Responden	33
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.8.4 Uji Statistik	36
3.8.5 Sumbangan Efektif	38
IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1 Letak Geografis dan Topografis	39

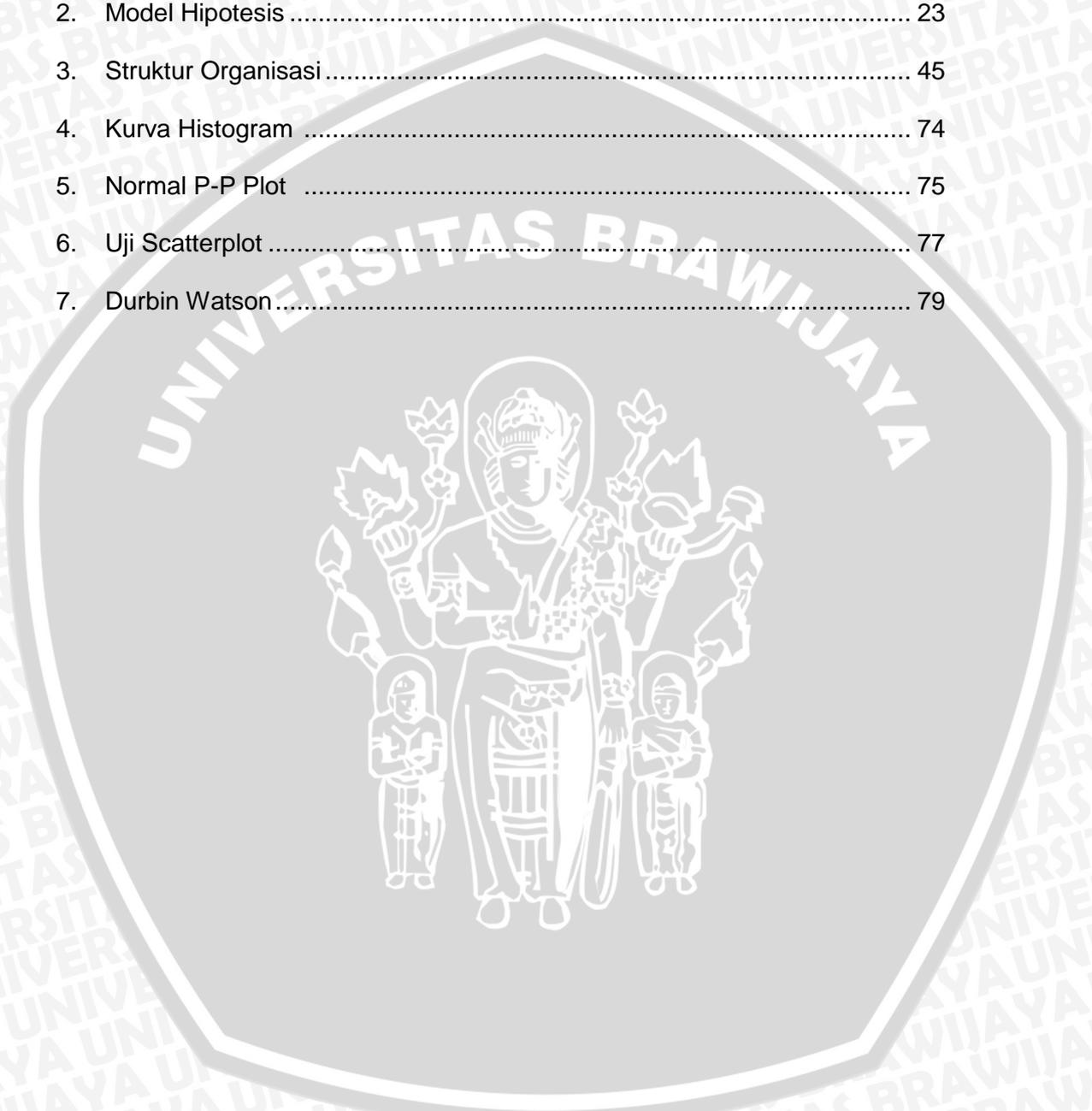
4.2	Keadaan Penduduk.....	39
4.3	Susunan Organisasi.....	40
4.4	Tugas Pokok dan Fungsi	46
4.5	Visi dan Misi.....	46
4.6	Tujuan dan Sasaran.....	47
4.7	Strategi dan Kebijakan	48
4.8	Program	49
V. HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	53
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
5.2	Analisis Deskriptif.....	56
5.2.1	Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X_1).....	57
5.2.2	Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial (X_2)	59
5.2.3	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	62
5.2.4	Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan (X_4)	65
5.2.5	Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Pegawai (X_5).....	68
5.2.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	71
5.3	Uji Asumsi Klasik	73
5.3.1	Uji Normalitas	74
5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	76
5.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	77
5.3.4	Uji Autokorelasi.....	78
5.3.5	Uji Linearitas.....	80
5.4	Analisis Regresi Linear Berganda	81
5.5	Uji Statistik	82
5.5.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	82
5.5.2	Uji F.....	83
5.5.3	Uji t.....	85
5.6	Sumbangan Efektif.....	90
5.7	Implikasi Penelitian.....	91
VI. KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	94
6.2	Saran	94
Daftar Pustaka		96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	6
2. Variabel Penelitian.....	30
3. Pemberian Skor.....	32
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
8. Jawaban Responden pada Variabel Insentif (X_1).....	57
9. Jawaban Responden pada Variabel Jaminan Sosila (X_2).....	60
10. Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	63
11. Jawaban Responden pada Variabel Penghargaan (X_4).....	66
12. Jawaban Responden pada Variabel Pengembangan Pegawai (X_5).....	68
13. Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y).....	71
14. Uji Kolmogorov Smirnow.....	75
15. Pengujian Multikolinearitas.....	76
16. Uji Park.....	78
17. Uji Durbin Watson.....	79
18. Uji Run Test.....	80
19. Uji Linearitas.....	80
20. Model Regresi.....	81
21. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	83
22. Hasil Uji F.....	84
23. Hasil Uji t.....	85
24. Perhitungan Sumbangan Efektif.....	90

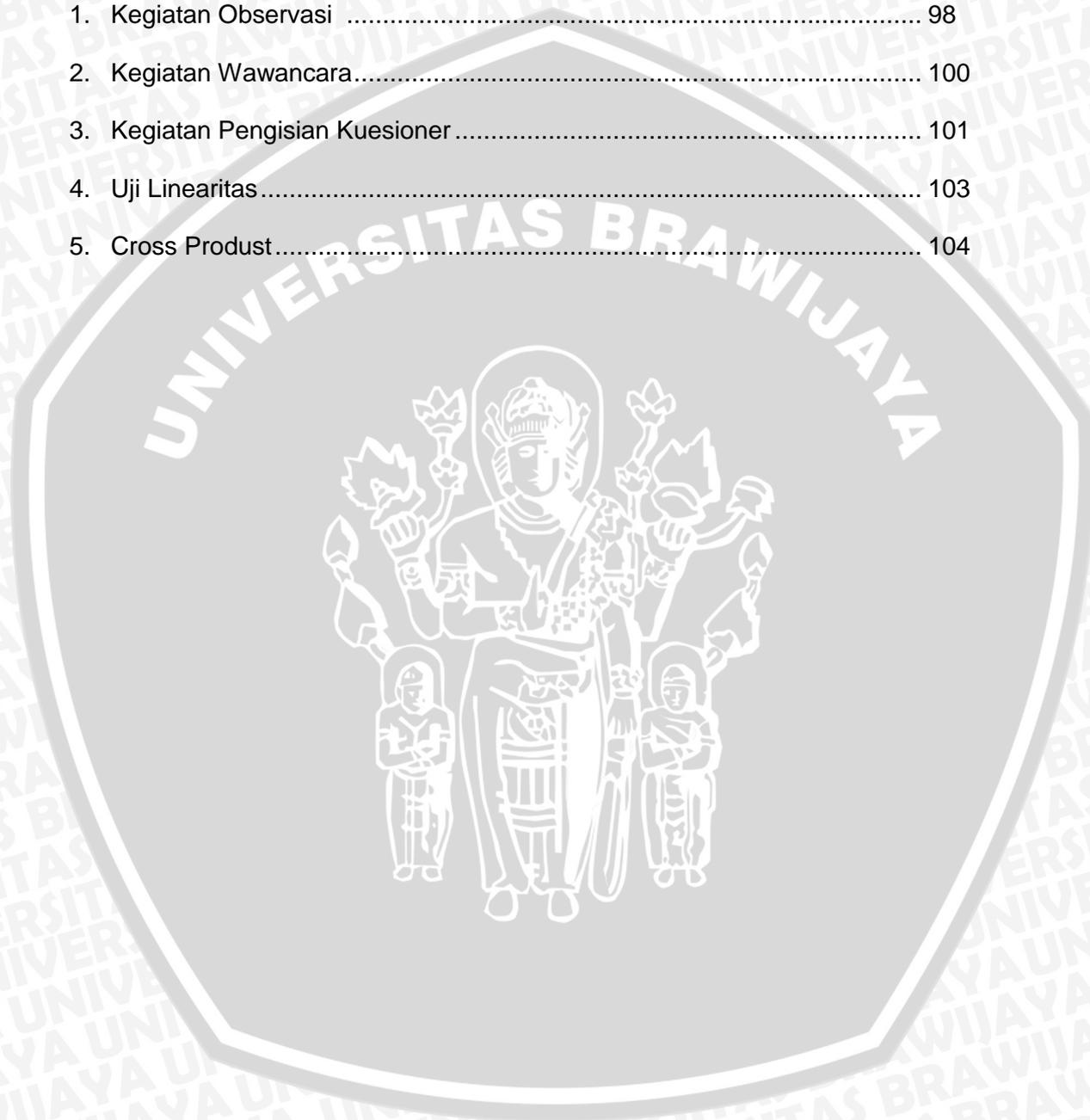
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Konsep.....	22
2. Model Hipotesis	23
3. Struktur Organisasi	45
4. Kurva Histogram	74
5. Normal P-P Plot	75
6. Uji Scatterplot	77
7. Durbin Watson.....	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kegiatan Observasi	98
2. Kegiatan Wawancara.....	100
3. Kegiatan Pengisian Kuesioner.....	101
4. Uji Linearitas.....	103
5. Cross Product.....	104



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, perbaikan sistem pemerintahan harus didukung oleh mutu atau kualitas sumber daya manusia yang memadai, karena pada saat ini Indonesia telah dihadapkan dengan tantangan untuk menggunakan teknologi canggih. Bagi instansi pemerintah yang menggunakan teknologi canggih, dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam penggunaannya. Manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran pencapaian tujuan dalam organisasi, dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan oleh suatu organisasi akan tidak berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikan.

Sumber daya manusia diakui sebagai faktor penting dalam suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi (Meldona, 2009). Sumber daya manusia adalah yang secara keseluruhan menjalankan kegiatan operasional di dalam instansi. Setiap instansi selalu berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberikan dampak positif terhadap instansi.

Kinerja merupakan tolak ukur baik tidaknya sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2005). Pencapaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik namun tidak memiliki motivasi dalam bekerja, akan diperoleh hasil kerja yang kurang maksimal. Kinerja pegawai sangat

dipengaruhi oleh besarnya motivasi dari individu pegawai. Pada tahun 2013, Negara melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, kinerja pegawai juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai dalam bekerja, kinerja pegawai akan semakin menurun.

Instansi dalam mencapai tujuan, juga harus dapat memperhatikan motivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan suatu cara untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014). Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tentu juga ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun non materi dan kebutuhan fisik maupun rohaniah. Sehingga instansi juga diharuskan mempelajari motif dan harapan yang diinginkan oleh pegawai. Apabila kebutuhan pegawai telah terpenuhi, pegawai akan merasa senang dan mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

Motivasi setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Karena itulah diperlukan adanya pemberian motivasi ekstrinsik kepada para pegawai. Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan-dorongan untuk bergerak yang berasal dari luar diri seseorang. Riniwati (2011) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi kerja untuk mencapai sesuatu selain dari pekerjaan itu sendiri misalnya reward atau penghargaan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor eksternal pegawai. Faktor eksternal didapat dari lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya, seperti sikap atasan, suasana kerja, kondisi kerja, fasilitas yang digunakan, gaji, hubungan kerja, penghargaan dan kenaikan jabatan. Dengan pemberian motivasi ekstrinsik kepada pegawai, instansi dapat membantu pegawai untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso merupakan instansi pemerintah yang dibentuk untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi peternakan dan perikanan serta menjadikan sektor tersebut sebagai penggerak perekonomian nasional. Sektor peternakan dan perikanan mempunyai peranan yang cukup penting, terutama untuk meningkatkan pendapatan dan taraf hidup masyarakat menengah kebawah, menghasilkan protein hewani dalam rangka memenuhi kebutuhan pangan dan gizi, meningkatkan ekspor, menyediakan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan kesempatan berwirausaha serta mendukung pembangunan wilayah dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan hidup.

Pengelolaan sumberdaya peternakan dan perikanan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Motivasi kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso sangat menentukan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian lebih. Dengan melihat latar belakang dan alasan-alasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara simultan terhadap kinerja pegawai?

2. Bagaimana pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Faktor-faktor motivasi ekstrinsik apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat bagi :

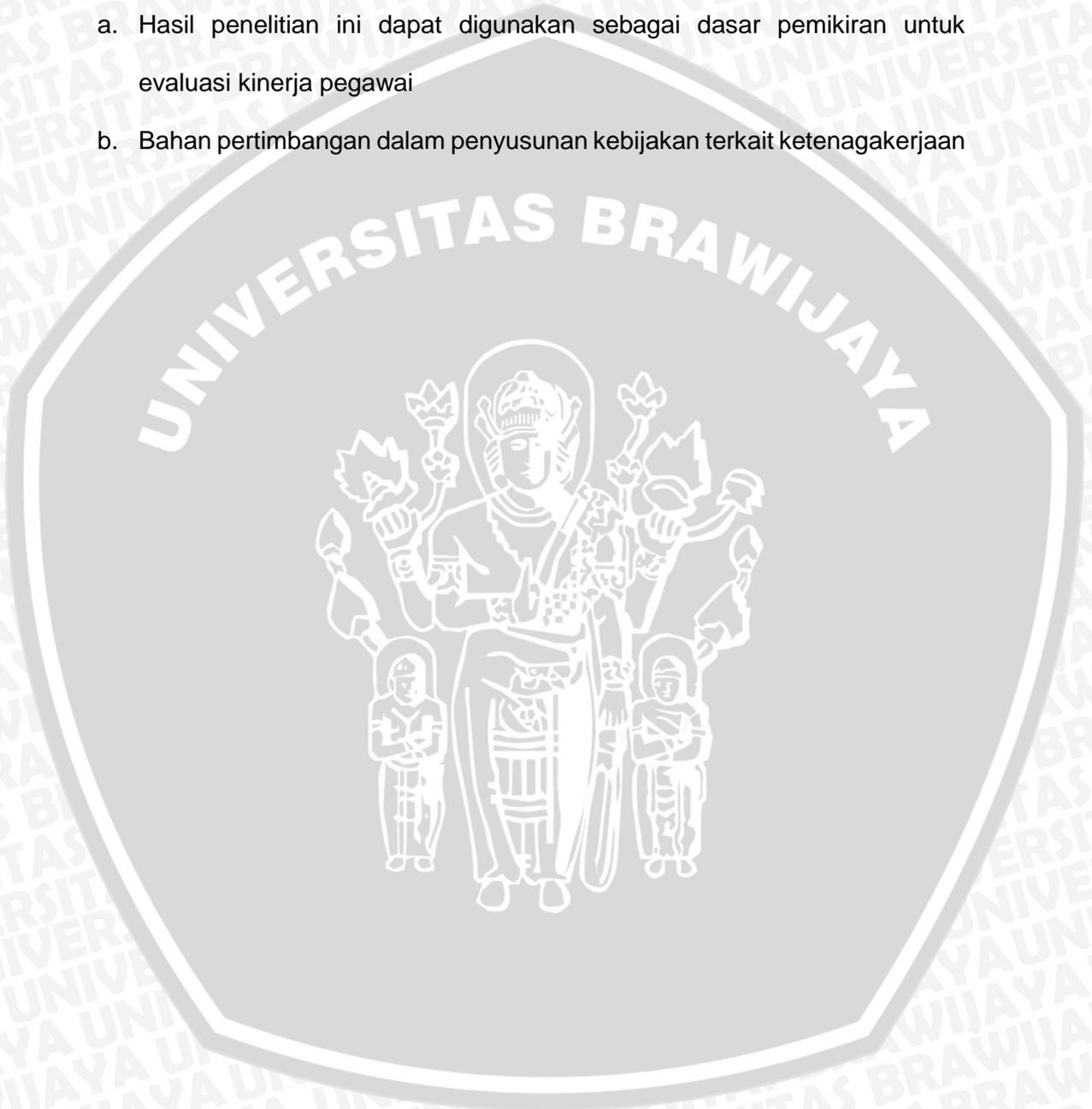
1. Bagi Instansi
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi instansi untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi pada pegawai dan kinerjanya.
 - b. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan instansi dalam mendorong motivasi kerja pegawai.
2. Bagi Peneliti
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori dan praktek manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah motivasi dan kinerja pegawai.

b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acara perbandingan bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pemerintah

a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk evaluasi kinerja pegawai

b. Bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan terkait ketenagakerjaan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cab. Malang (Rayka Dantyo Prakoso, 2014)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Survei pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cab. Malang Celaket (Frihasta Yogaswara, 2013)	Insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara insentif non materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,129 ($p > 0,05$). Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,003 ($p < 0,005$).
3.	Analisis Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Angin Timur Seafoods di Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur (Achmad Syahrul Alim, 2013)	faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang terdiri dari : insentif, jenis (posisi) pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan F hitung sebesar 3,676 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,587. Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan signifikansi 0,012.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (orang-orang yang bekerja bagi organisasi). Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan (Simamora, 2006).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2009).

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan format dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu

organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2001).

Manajemen sumber daya manusia memiliki maksud untuk meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategis, etis dan sosial. Maksud ini menuntun proses pembelajaran dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Pembelajaran manajemen sumber daya manusia menggambarkan usaha-usaha yang berhubungan dengan sumber daya manusia dari manajer pelaksana, dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan organisasi. Peningkatan kontribusi karyawan merupakan hal yang sangat penting termasuk bagi organisasi yang terkecil sekali pun harus menciptakan departemen sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus (Sofyandi, 2013).

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia menurut pendapat Swasto (2011) dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang cukup sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dalam arti jumlah, macam, waktu, dan tempat yang tepat pada saat diperlukan.
2. Membina dan mendayagunakan karyawan menuju tercapainya tujuan organisasi.
3. Membina dan mengembangkan kemampuan karyawan secara maksimal, baik perseorangan maupun kelompok karyawan secara keseluruhan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan yang harmonis di antara seluruh karyawan dalam organisasi kerja.
5. Meningkatkan kesejahteraan jasmani dan rohani seluruh karyawan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut pendapat Siswanto (1989) dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.
2. Adalah setiap kekuatan yang menimbulkan perilaku individu.
3. Adalah setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang.
4. Adalah proses dalam yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goals*).

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009). Sedangkan menurut Nimran (2009) motivasi didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi. Semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja (Noviansyah dan Zunaidah, 2001).

2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Terdapat beberapa macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori ERG, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Keadilan dan Teori Harapan. Penjelasan mengenai teori-teori tersebut adalah sebagai berikut :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan manusia pada dasarnya dapat dimasukkan kedalam lima kategori kebutuhan. Kelima kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2009) yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan. Tiga dasar kebutuhan menurut Alderfer (Mangkunegara, 2009) yaitu :

- a. *Exintence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
 - c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai
3. Teori Dua Faktor Herzberg

Motivasi menurut pendapat Herzberg (Handoko, 2003) dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

- a. Pemuas (*motivators*). Motivators mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. motivator-motivator berhubungan dengan kebutuhan pengembangan pegawai dan penghargaan.
 - b. Faktor-faktor pemeliharaan (*hygienic factors*). Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktifitas. faktor-faktor pemeliharaan berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan lebih rendah, terutama kebutuhan keamanan / rasa aman.
4. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak untuk memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka (like or dislike). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil. Jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik oleh pemimpin maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat (Hasibuan, 2014).

5. Teori Harapan

Motivasi seseorang untuk bekerja giat tergantung terhadap apa yang ia harapkan, inginkan dan butuhkan dari pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2014). Teori

Ekspektansi ini didasarkan atas :

- a. Harapan (*expectancy*). Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar antara nol sampai positif satu. Harapan nol menunjukkan bahwa tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu dilakukan. Harapan positif satu menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau perilaku yang telah dilakukan.
- b. Nilai (*valence*). Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. Suatu hasil mempunyai nilai (valensi) nol, jika orang acuh tak acuh untuk mendapatkannya.
- c. Pertautan (*instremtality*). Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2.3.3 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dimiliki individu untuk dapat mencapai tujuannya yang mana motivasi tersebut berasal dari luar dirinya (Sari, 2011). Sedangkan menurut Djamarah (2002) dalam Marta et. al. (2014) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga berbuat sesuatu. Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang dibentuk untuk kebutuhan berkaitan dengan materi dan

penghargaan sosial. Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah (*Lower Level Needs*) (Riniwati, 2011).

Faktor-faktor motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini menerapkan teori motivasi dari Maslow yang lebih dikenal dengan sebutan "Teori Hierarki Kebutuhan". Adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang meliputi kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar. Dalam penelitian ini kebutuhan dasar dari pegawai dapat diperoleh melalui insentif yang diberikan oleh pemerintah.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dan keamanan dalam melakukan pekerjaan yang meliputi jaminan pensiun, asuransi, dan kondisi kerja yang aman. Dalam penelitian ini kebutuhan akan keamanan dan rasa aman dapat diperoleh melalui jaminan sosial.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan untuk berinteraksi, dicintai, mencintai dan diterima dalam suatu kelompok kerja. Dalam penelitian ini kebutuhan sosial dapat diperoleh dari lingkungan kerja pegawai.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan, pengakuan dan penghormatan. Dalam penelitian ini kebutuhan harga diri dapat diperoleh melalui penghargaan dari rekan kerja pegawai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, bakat dan keterampilan yang dimiliki. Dalam penelitian ini kebutuhan aktualisasi diri dapat diperoleh dengan adanya program-program pengembangan pegawai.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut pendapat Swasto (2011) adalah sebagai berikut :

a. Teknik Organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan. Makin teratur susunan dan pembagian tugas dalam suatu organisasi mengakibatkan tidak ada kesimpangsiuran pembagian tugas, sehingga berakibat tidak adanya kesimpangsiuran tanggung jawab pada masing-masing karyawan. Hal tersebut memberi gambaran yang lebih jelas mengenai apa tugas mereka dan kepada siapa mereka harus mempertanggungjawabkannya. Tetapi apabila keadaan sebaliknya, dimana para karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini akan mengakibatkan mereka bekerja secara acak-acakan dan timbul keengganan untuk bekerja lebih bersemangat.

b. Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

c. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada mereka untuk bekerja keras. Hal ini erat sekali hubungannya dengan:

1. Bagaimana kelompok karyawan sukses dalam mencapai tujuan.
2. Tingkat perbandingan, darimana suatu kelompok memenuhi kebutuhan-kebutuhan para anggotanya sehingga mengakibatkan para karyawan mau bekerja.

d. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Sistem pemberian imbalan ekstrinsik misalnya upah yang wajar dan adil akan mengakibatkan karyawan dapat bekerja dengan tenang dan semangat kerja bisa meningkat, tetapi sebaliknya kalau sistem pemberian upah dianggap kurang wajar dan kurang adil antara masing-masing karyawan maka hal ini akan menimbulkan suasana kerja yang tidak tenang dan semangat kerja menurun.

e. Karyawan dapat diterima sebagai anggota kelompok

Apabila karyawan dapat diterima sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri. Dengan demikian para karyawan dalam suatu kelompok dapat bekerja dengan cermat dan merasa ikut memiliki terhadap apa yang mereka hasilkan. Mereka dapat bekerja dengan gembira dan sukses kelompok juga merupakan sukses mereka. Namun sebaliknya apabila ada karyawan yang kurang dapat diterima oleh suatu kelompok karena adanya ketidakwajaran, maka ketenangan kerja kelompok maupun karyawan itu sendiri kurang terjamin, sehingga prestasi kerja menurun.

Siswanto (1989) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi atau *achievement*

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Seseorang akan cenderung berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Pencapaian prestasi dapat memberikan kepuasan tersendiri yang tidak dapat digantikan oleh uang sekalipun.

2. Penghargaan atau *recognition*

Penghargaan pengakuan atau *recognition* atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi dan hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus / uang.

3. Tantangan atau *challenge*

Tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasi dan menyelesaikan tantangan tersebut. Suatu alasan yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai terkadang tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan akan cenderung menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab atau *responsibility*

Rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dengan memiliki rasa tanggung jawab, seseorang akan bekerja dengan lebih giat. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab akan membuat seseorang memperhatikan hal-hal yang kecil.

5. Pengembangan atau *development*

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

6. Keterlibatan atau *involvement*

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula "kotak saran" dari tenaga kerja, yang dijadikan

masukannya untuk manajemen perusahaan, merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Melalui kotak saran, tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan "tantangan" yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi, untuk mengembangkan usaha pengembangan pribadi.

Rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggungjawab (*sense of responsibility*), tetapi juga rasa untuk turut mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang bermutu.

7. Kesempatan atau *opportunity*

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai pada tingkat Top management merupakan motivator yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan memotivasi untuk berprestasi atau bekerja produktif.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2009). Hasil kerja yang dicapai dapat dilihat dari segi ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2005). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dalam mencapai hasil kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja para karyawan dimana menurut Siagian (2005) terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Manusia adalah objek yang dinilai yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan maksud, yaitu :
 - a. Jika penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Jika penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penelitian yang diperolehnya.

4. Hasil penelitian 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 kinerja 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.

Penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif (Meldona, 2009).

Penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajemen / penyelia penilai untuk menilai hasil kerja seorang tenaga kerja dengan membandingkan hasil kerja dari suatu pelaksanaan pekerjaan dengan deskripsi pekerjaan atau pekerjaan-pekerjaan lainnya yang telah dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja yang bersangkutan dalam suatu periode tertentu yang biasanya pada setiap akhir tahun perusahaan (Siswanto, 1989).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik

kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya (Sofyandi, 2013).

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pencapaian kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor tersebut adalah :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai dilihat dari segi psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain mengemukakan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut menurut Mathis dan Jackson (2001) yaitu :

- a. Kemampuan, yang berupa bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Usaha, yang berupa motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan, yang berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja menurut pendapat Siswanto (1989) adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas itu untuk sekitar 90% bergantung kepada prestasi kerja tenaga kerja dan yang 10% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi tenaga kerja itu untuk 80% - 90% bergantung kepada motivasi untuk bekerja dan yang 10% - 20% bergantung kepada kemampuan.
3. Bahwa motivasi tenaga kerja itu untuk 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhan, dan 10% bergantung kepada kondisi fisik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009) bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Konsep motivasi prestasi Mc. Clelland *dalam* Mangkunegara (2009) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun dari luar diri seseorang. Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang didapat melalui usaha yang dilakukan. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, diperlukan adanya motivasi agar pegawai dapat tergerak dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

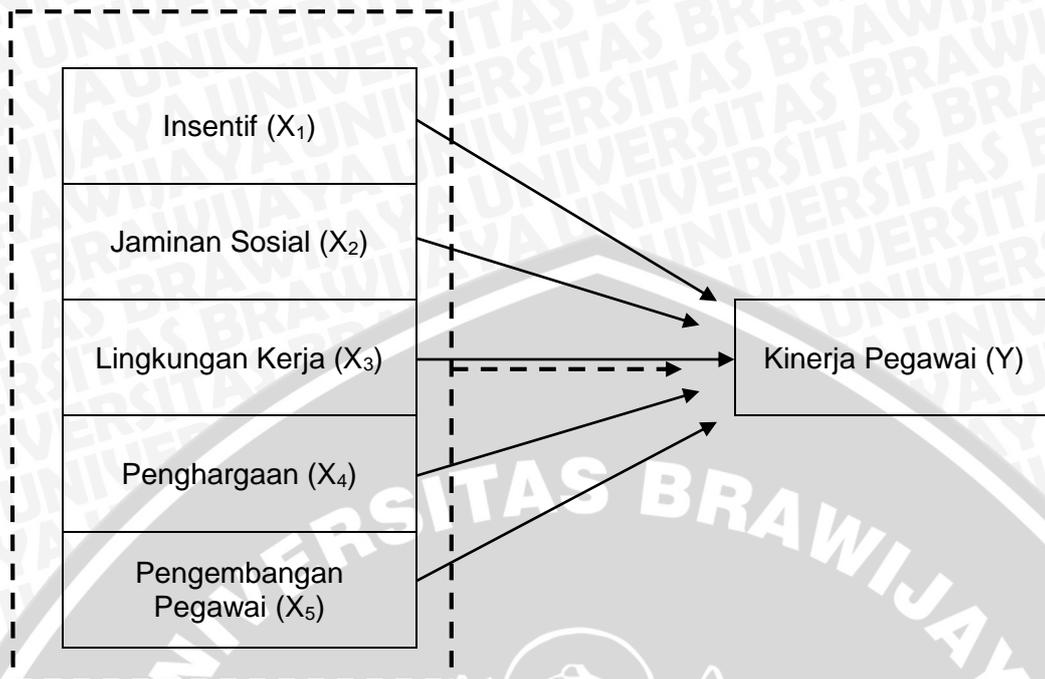
2.6 Konsep dan Hipotesis

Konsep merupakan ide yang diperoleh dari hasil rangkuman dan pengorganisasian pengetahuan (pengamatan) atas suatu fakta atau realitas yang dinyatakan dalam kata (term) yang berlaku umum dan bersifat khas (Mustafa, 2013). Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya, mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konsep

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian (Azwar, 2013). Sedangkan menurut Usman dan Akbar (2009) hipotesis ialah pernyataan atau jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang dikemukakan. Model hipotesis penelitian pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 2.



Keterangan :

--- : pengaruh simultan (H_1)

— : pengaruh parsial (H_2)

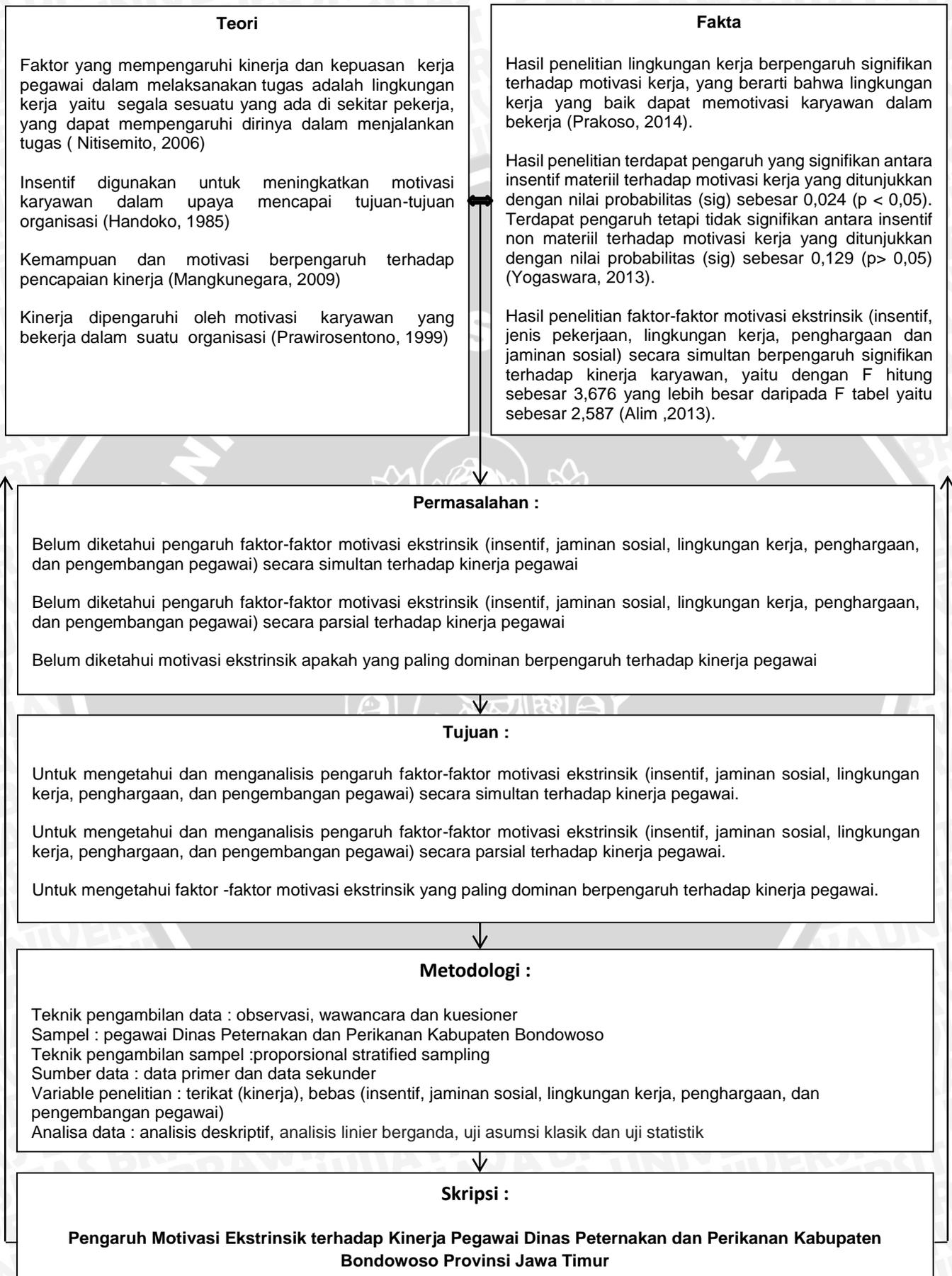
Gambar 2. Model Hipotesis

Hipotesis yang dapat diperoleh dari model hipotesis diatas adalah :

H_1 : Diduga terdapat pengaruh simultan dari insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_2 : Diduga terdapat pengaruh parsial dari insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y)

2.7 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, Provinsi Jawa Timur. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan 24 Februari – 15 Maret 2016 di Jl. Panjaitan No.234 Bondowoso.

3.2 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Azwar (2013), pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dalam metode kuantitatif dapat diketahui hubungan antar variabel yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Kriyantono (2012), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah penelitian yang menghubungkan atau mencari sebab akibat antara dua atau lebih konsep (variabel) yang akan diteliti. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) dan kinerja pegawai (Y).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan. Sumber data ini bisa responden atau subjek penelitian, dari hasil pengisian kuesioner, wawancara, observasi (Kriyantono, 2012). Sedangkan menurut Azwar (2010), data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.

Adapun sumber dari data primer adalah pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Data primer diperoleh dengan cara :

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung (tanpa mediator) sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut (Kriyantono, 2012). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan cara mengamati kegiatan pegawai, fasilitas yang digunakan dan lingkungan kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Adapun kegiatan observasi dapat dilihat pada lampiran 1.

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan, namun komunikasi dapat juga dilaksanakan melalui telepon (Nasution, 2012). Sedangkan menurut Berger dalam Kriyantono (2012), wawancara adalah percakapan antara periset (seseorang yang berharap mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek). Adapun dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pegawai Dinas

Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Adapun kegiatan wawancara dapat dilihat pada lampiran 2.

c. Kuesioner

Angket atau questionnaire adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Responden ditentukan berdasarkan teknik sampling. Angket digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang lokasinya sering tersebar di daerah yang luas, nasional ada kalanya internasional (Nasution, 2012).

Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Kriyantono, 2012). Adapun kuesioner dilakukan dalam penelitian ini dengan cara memberikan lembar kuesioner langsung kepada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Adapun kegiatan pengisian kuesioner dapat dilihat pada lampiran 3.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data ini juga dapat diperoleh dari data primer penelitian terdahulu yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram, gambar dan sebagainya sehingga menjadi informatif bagi pihak lain (Kriyantono, 2012).

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya data dokumentasi dan arsip-arsip resmi dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan data pendukung lainnya (Azwar, 2010). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten

Bondowoso dan literatur - literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia, motivasi dan kinerja.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Usman dan Akbar, 2009). Sedangkan Kriyantono (2012) menerangkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang diriset. Adapun dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek atau fenomena (Kriyantono, 2012). Pendapat lain mengatakan bahwa sampel (contoh) ialah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling (Usman dan Akbar, 2009). Sedangkan Subiakto *dalam* Kriyantono (2012) menjelaskan bahwa besarnya sampel yang digunakan tidak ada ketentuan pasti, yang penting dalam hal ini representatif. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0,1)^2}$$

$$= 51$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan jumlah sampel sebanyak 51 orang pegawai. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode stratified random sampling, dimana dalam setiap bidang di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso diambil sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Narbuko dan Achmadi, 2007). Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang terdiri dari 5 variabel yaitu :

- a. Insentif (X_1)
- b. Jaminan sosial (X_2)
- c. Lingkungan kerja (X_3)
- d. Penghargaan (X_4)
- e. Pengembangan pegawai (X_5)

2. Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah variabel yang tergantung atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Adapun variabel penelitian secara lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Insentif (X ₁)	Tujuan pemberian	Gaji sebagai perangsang motivasi kerja
	Proses pemberian	Pemberian gaji berdasarkan kelompok dan individu
	Syarat pemberian	Sistem pemberian yang jelas dan dapat dimengerti
Jaminan Sosial (X ₂)	Jaminan kecelakaan kerja	Jaminan sehubungan dengan kecelakaan yang dialami ketika bekerja
	Jaminan pemeliharaan kesehatan	Jaminan dalam penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan dalam bekerja
	Jaminan hari tua	Mendapatkan dan pensiun
Lingkungan kerja (X ₃)	Hubungan antara atasan dan bawahan	Komunikasi antara atasan dan bawahan
	Hubungan antar pegawai	Keakraban antar pegawai
	Kondisi tempat kerja	Tempat kerja yang baik dan nyaman
Penghargaan (X ₄)	Kepercayaan	Rasa kepercayaan atasan kepada bawahan
	Rasa hormat	Antar pegawai saling menghormati
	Pengakuan	Memperoleh sanjungan atas prestasi kerja
Pengembangan pegawai (X ₅)	Pendidikan	Pemberian pelatihan yang terkait dengan pekerjaan
	Pelatihan	Pemberian pelatihan yang terkait dengan pekerjaan
	Promosi Jabatan	Kesempatan mengerjakan tanggung jawab yang lebih besar
Kinerja (Y)	Kuantitas	Menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang diharapkan
	Kualitas	Menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang diharapkan
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan atas variabel-variabel yang akan diamati. Agar terbentuk persepsi yang sama dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini dibatasi pada sumber dari Insentif (X_1), Jaminan sosial (X_2), Lingkungan kerja (X_3), Penghargaan (X_4), Pengembangan pegawai (X_5) dan Kinerja (Y).

a. Insentif (X_1)

Insentif adalah imbalan dan balas jasa yang diberikan oleh pemerintah kepada para pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso atas kinerja yang dilakukan. Dalam penelitian ini, intensif yang dimaksud adalah intensif materiil yaitu dalam bentuk gaji pokok dan gaji tambahan.

b. Jaminan sosial (X_2)

Jaminan sosial yaitu jaminan yang diberikan pemerintah terhadap kesehatan, keselamatan dan keamanan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dalam melakukan pekerjaannya. Jaminan sosial dalam hal ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan hari tua.

c. Lingkungan kerja (X_3)

Lingkungan kerja yaitu keadaan disekitar pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang dimaksud adalah hubungan yang terjalin antar karyawan dan kondisi tempat kerja.

d. Penghargaan (X_4)

Penghargaan yaitu mendapatkan perlakuan yang baik, dihormati dan memperoleh sanjungan atau pujian ketika memperoleh prestasi atau unggul dalam hal tertentu dari pegawai lainnya di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

e. Pengembangan pegawai (X_5)

Pengembangan pegawai yaitu program-program yang dilakukan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, kemampuan, keahlian yang lebih spesifik terkait dengan pekerjaan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

f. Kinerja (Y)

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden (Kriyantono, 2012). Skala pengukuran dalam kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat maupun persepsi seseorang mengenai kejadian atau gejala sosial (Riduwan dan Sunarto, 2013). Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator pengukuran. Adapun pemberian skor terhadap jawaban responden dalam kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pemberian Skor

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan pertama dan kedua dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan pengembangan pegawai) secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai digunakan analisis sebagai berikut :

3.8.1 Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari keompok subjek yang diteliti dan dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2013). Pada penelitian ini deskripsi jawaban responden digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh dengan cara mendeskripsikan jawaban yang terkumpul.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang dilakukan agar model regresi tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan Uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011) .

Data dapat dikatakan normal apabila memiliki sebaran yang normal, sehingga data tersebut dapat dianggap mewakili populasi yang diteliti. Sedangkan data yang tidak normal, jika tidak memiliki sebaran yang normal. Distribusi sebaran tidak normal apabila jawaban responden cenderung seragam.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Sarjono dan Julianita (2011) beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel terikat
 - b. Menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Jika di antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas
 - c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (variance inflating factor). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.
 - d. Nilai Eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas
- ## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak, yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui / menggunakan uji Gletjer, uji Park, dan uji White. Namun uji yang sering digunakan adalah uji scatterplot.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2011). Terdapat beberapa cara untuk melakukan uji autokorelasi yaitu uji Durbin Watson, uji Langrage Multiplier, uji statistik Q dan uji Run Test. Namun uji autokorelasi yang sering digunakan adalah dengan menggunakan uji Durbin Watson. Dalam uji Durbin Watson, jika nilai statistik Durbin Watson mendekati 2, baik dari kiri atau kanan, tidak ada autokorelasi.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Budi (2006), Uji linearitas merupakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linear. Kurva linear dapat terbentuk apabila setiap kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasan (2012 : 117) mengatakan bahwa regresi linier berganda adalah linier dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Insentif

X₂ = Jaminan sosial

X₃ = Lingkungan kerja

X₄ = Penghargaan

X₅ = Pengembangan pegawai

a = konstanta (nilai Y apabila (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅))

b = koefisien regresi

3.8.4 Uji Statistik

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kebenaran dan membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji Determinasi

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R² = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi (Santoso dalam Priyatno, 2008).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah :

H_0 : Variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H_1 : Variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t yaitu :

H_0 : Variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H_1 : Variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3.9 Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif bertujuan untuk menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Winarsunu (2006), sumbangan efektif merupakan ukuran sumbangan suatu prediktor terhadap keseluruhan efektivitas garis regresi yang digunakan sebagai bahan prediksi. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang dominan berpengaruh, maka akan dihitung sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas.

BAB IV

KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Letak Geografis dan Topografis

Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Jawa Timur. Berada pada posisi 113°48'10" - 113°48'26" BT (Bujur Timur) dan 7°50'10" - 7°56'41" LS (Lintang Selatan). Luas wilayah Kabupaten Bondowoso adalah 1.560,10 km² yang terbagi dalam 23 kecamatan. Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu kabupaten yang tidak memiliki wilayah laut dan terletak di wilayah Tapal Kuda, Jawa Timur.

Batas-batas wilayah administrasi Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut :

Sebelah utara : Kabupaten Situbondo

Sebelah selatan : Kabupaten Jember

Sebelah timur : Kabupaten Situbondo dan Banyuwangi

Sebelah barat : Kabupaten Situbondo dan Probolinggo

Kondisi dataran di Kabupaten Bondowoso terdiri atas pegunungan dan perbukitan seluas 44%, 24,9% berupa dataran tinggi dan dataran rendah 30,7% dari luas wilayah keseluruhan. Kabupaten Bondowoso berada pada ketinggian antara 78-2.300m dpl dan tingkat kelerengan yang bervariasi. Berdasarkan tinjauan geologi, topografi, jenis tanah dan pola pemanfaatan lahan, wilayah Kabupaten Bondowoso memiliki karakteristik sebagai kawasan rawan terhadap terjadinya bencana alam, khususnya banjir dan tanah longsor.

4.2 Keadaan Penduduk

Penduduk Kabupaten Bondowoso terdiri dari 5 suku, yaitu suku Jawa, Madura, Arab, Cina dan sebagian kecil suku India. Dalam keseharian, penduduk Kabupaten Bondowoso menggunakan bahasa Indonesia, Jawa dan Madura.

Berdasarkan data statistik yang dimiliki oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso sampai dengan tahun 2014, jumlah penduduk Kabupaten Bondowoso adalah sebanyak 748.088 jiwa. Jumlah penduduk tersebut terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 361.888 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 386.200 jiwa.

Wilayah dengan jumlah penduduk terbanyak berada di Kecamatan Bondowoso yaitu sebanyak 67.225 jiwa atau 8,9% dari total keseluruhan penduduk Kabupaten Bondowoso. Kecamatan Bondowoso merupakan ibukota dari Kabupaten Bondowoso, dimana kegiatan pemerintahan berpusat. Sedangkan wilayah dengan jumlah penduduk terkecil berada di Kecamatan Sempol yaitu sebanyak jiwa 11.645 atau 1,5% dari total keseluruhan penduduk Kabupaten Bondowoso. Kecamatan Sempol merupakan wilayah pegunungan dimana penduduk sekitar sebagian besar bercocok tani dan berkebun.

4.3 Susunan Organisasi

Sebuah organisasi tidak terlepas dari aktivitas yang berhubungan dengan orang-orang yang melakukan pekerjaannya. Makin banyak yang dilakukan makin kompleks juga hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu diperlukan suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan masing-masing bagian dari berbagai kegiatan atau fungsi. Struktur organisasi dinas peternakan dan perikanan kabupaten bondowoso dapat dilihat pada Gambar 3. Adapun mengenai tugas-tugas untuk masing-masing bagian yaitu :

1. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, membina, pengawasan dan pengendalian dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang peternakan, perikanan dan kesehatan hewan.

2. Sekretaris Dinas

Bidang Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan di bidang administrasi umum perlengkapan, keuangan dan kepegawaian. Dalam menjalankan tugas-tugasnya bagian sekretariat mempunyai 3 (tiga) sub bagian yaitu :

1. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan
2. Sub Bagian Keuangan
3. Sub Bagian Kepegawaian

Fungsi Bagian Sekretaris ;

- a. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan organisasi dinas
- b. Pelaksanaan Pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan, peningkatan kesejahteraan pegawai
- c. Pelaksanaan Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan anggaran, penatausahaan keuangan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan
- d. Pelaksanaan urusan administrasi umum, rumah tangga, keprotokolan dan perlengkapan, ketatalaksanaan (surat menyurat) dan kearsipan
- e. Pelaksanaan penyusunan standar pelayanan minimal lingkup unit kerja
- f. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan inventarisasi asset
- g. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dengan instansi terkait, perangkat daerah dan pihak ketiga
- h. Pelaksanaan sistem pengawasan melekat
- i. Penyusunan dan pelaksanaan sistem informasi lingkup dinas
- j. Pelaksanaan kebersihan, keindahan dan keamanan
- k. Pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat

Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3. Bidang Perencanaan dan Evaluasi

Bidang perencanaan dan evaluasi mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, perumusan, pengolahan data, monitoring dan evaluasi program pembangunan peternakan dan perikanan. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, bidang perencanaan dan evaluasi mempunyai 3 seksi yaitu :

1. Seksi Perencanaan dan Perumusan
2. Seksi Data dan Statistik
3. Seksi Monitoring dan Evaluasi

4. Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner

Bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan di bidang pengamatan penyakit hewan dan pelayanan medik veteriner, pencegahan dan pemberantasan penyakit hewan, obat hewan dan residu. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner mempunyai 3 seksi yaitu :

1. Seksi Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Hewan
2. Seksi Pengamatan Penyakit Hewan dan Pelayanan Medik Veteriner
3. Seksi Pengawasan Obat Hewan dan Residu

Fungsi bidang kesehatan hewan & kesehatan masyarakat yaitu :

- a. Penganalisa epidemiologi, pengamatan dan penyidikan penyakit hewan dan pelayanan medik veteriner.
- b. Pelaksanaan dan pengawasan dalam upaya penanggulangan dan pemberantasan penyakit hewan.
- c. Pelaksanaan, pelayanan rekomendasi perijinan, pengujian, pengawasan dan peredaran obat hewan dan residu.
- d. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan Kepala Dinas.

5. Bidang Perikanan

Bidang Perikanan mempunyai tugas melaksanakan di bidang Bina usaha dan kelembagaan perikanan, pengembangan pemasaran dan pelestarian perairan produksi dan teknologi perikanan. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, bidang perikanan mempunyai 3 seksi yaitu :

1. Seksi Produksi dan Modal Usaha Perikanan
2. Seksi Pengembangan Pemasaran dan Pelestarian Perairan
3. Seksi Teknologi dan Kelembagaan Perikanan

Fungsi bidang perikanan yaitu :

- a. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan usaha dan kelembagaan perikanan.
- b. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pengembangan pemasaran, pelestarian sumber daya perairan.
- c. Pelaksanaan, Pembinaan, dan pengawasan produksi dan teknologi perikanan.
- d. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan Kepala Dinas.

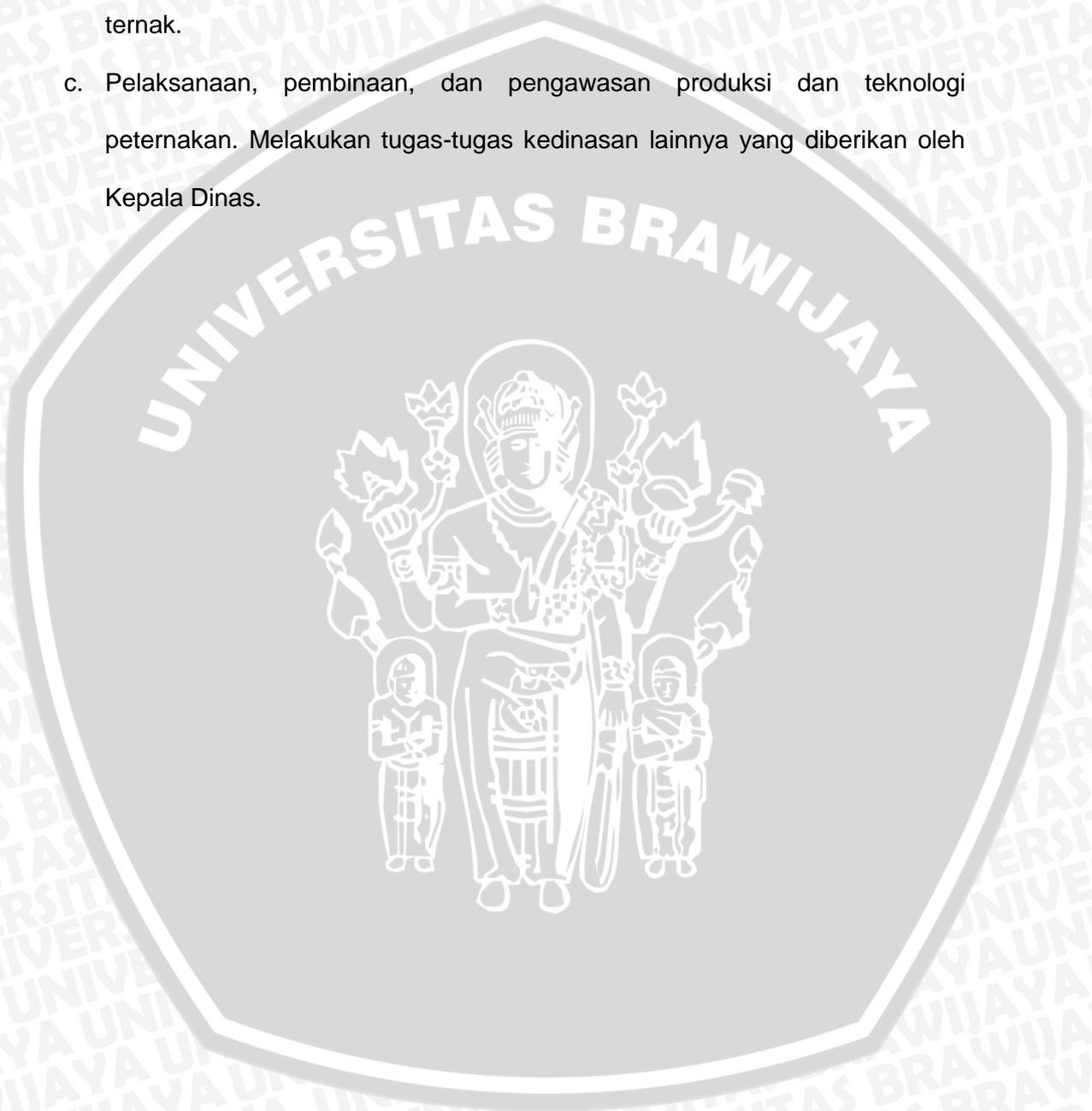
6. Bidang Peternakan

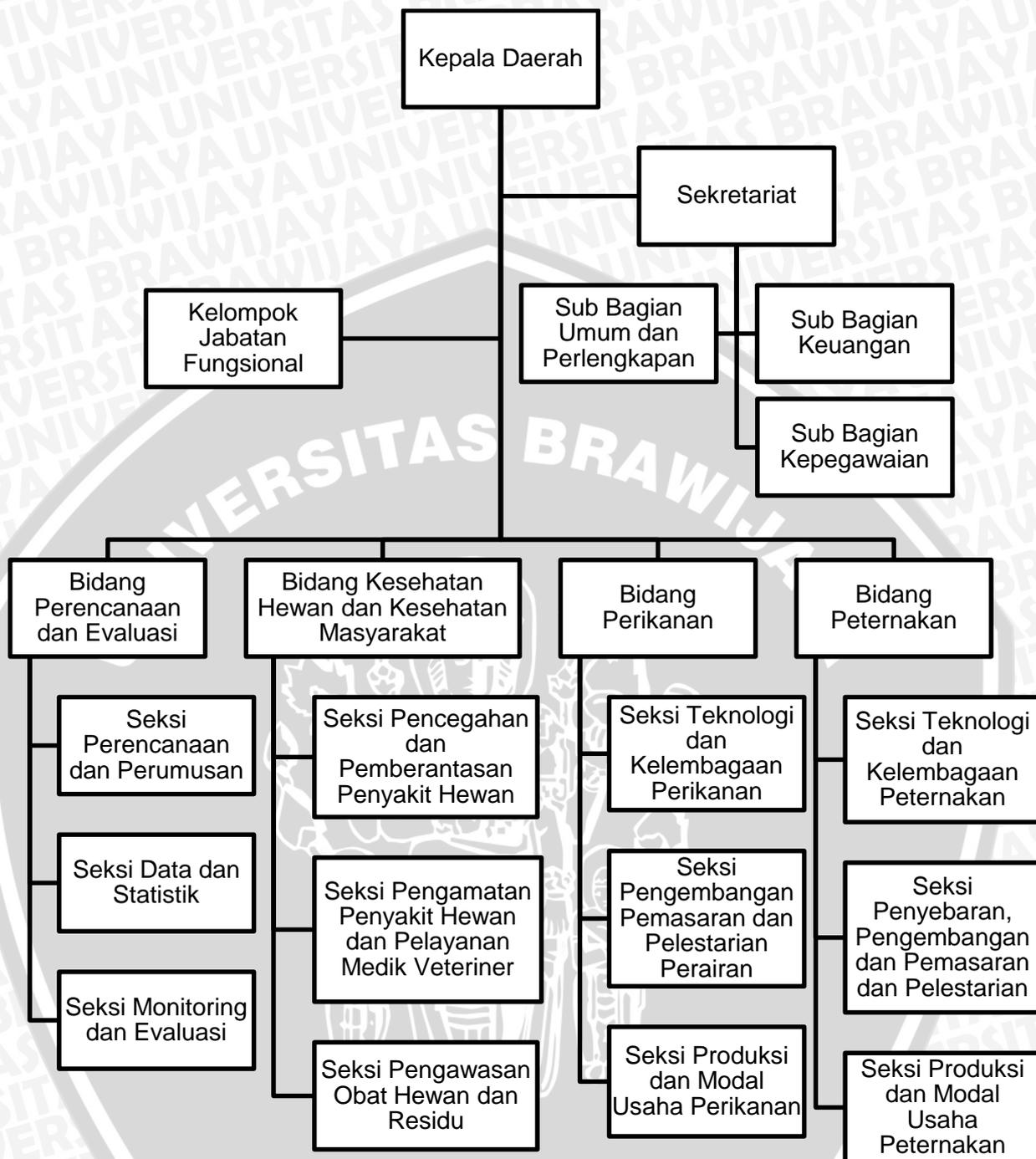
Bidang Peternakan mempunyai tugas melaksanakan di bidang Bina usaha dan kelembagaan peternakan, penyebaran dan pengembangan ternak, produksi dan teknologi peternakan. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, bidang perikanan mempunyai 3 seksi yaitu :

1. Seksi Teknologi dan Kelembagaan Peternakan
2. Seksi Penyebaran, Pengembangan dan Pemasaran dan Pelestarian
3. Seksi Produksi dan Modal Usaha Peternakan

Fungsi bidang peternakan yaitu :

- a. Pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan usaha dan kelembagaan peternakan.
- b. Pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan penyebaran dan pengembangan ternak.
- c. Pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan produksi dan teknologi peternakan. Melakukan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.





Gambar 3. Struktur Oganisasi

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok yang diemban Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang peternakan dan perikanan. Sedangkan fungsi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso yaitu :

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan dalam pembangunan di bidang Peternakan, Perikanan dan Kesehatan Hewan
- b. Pelaksanaan pengolahan dan pengembangan data serta penerapan teknologi tepat guna di bidang Peternakan, Perikanan dan Kesehatan Hewan
- c. Pelaksanaan pelayanan dan pengawasan serta bimbingan teknis di bidang Peternakan, Perikanan dan Kesehatan Hewan
- d. Pelaksanaan penyusunan laporan keuangan yang meliputi laporan realisasi anggaran, neraca dan catatan atas laporan keuangan
- e. Pelaksanaan pembinaan, pengelolaan dan pengembangan UPTD
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.5 Visi dan Misi

Visi yang ingin dicapai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso adalah : “ Terwujudnya Masyarakat Yang Sehat dan Produktif melalui Pembangunan Peternakan dan Perikanan Berbasis Sumber Daya Lokal dan Berwawasan Pasar “.

Misi yang diemban Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dalam rangka mewujudkan visinya yaitu :

1. Menciptakan peluang ekonomi yang menghasilkan produksi unggulan yang mampu bersaing di pasar domestik
2. Meningkatkan produktifitas ternak dan Ikan beserta hasil ikutannya
3. Meningkatkan SDM Peternakan dan Perikanan

4. Menjaga kelestarian serta memanfaatkan Sumber Daya Alam

4.6 Tujuan dan Sasaran

Mengacu pada pernyataan Visi dan Misi, maka tujuan yang akan dicapai adalah :

1. Terwujudnya peningkatan kesejahteraan peternak dan pelaku usaha perikanan
2. Terwujudnya peningkatan populasi ternak dan ikan
3. Terwujudnya peningkatan konsumsi pangan asal ternak dan ikan
4. Terwujudnya peningkatan kesehatan ternak dan ikan
5. Terwujudnya peningkatan keamanan bahan pangan dan non pangan asal ternak dan ikan
6. Terwujudnya peningkatan kualitas SDM Peternakan dan Perikanan;
7. Terwujudnya peningkatan peranan kelembagaan bidang peternakan dan perikanan
8. Terwujudnya peningkatan ketersediaan bahan baku industri peternakan dan perikanan
9. Terwujudnya peningkatan keseimbangan antara pemanfaatan dan pelestarian SDA Peternakan dan Perikanan

Sasaran yang akan dicapai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso adalah :

1. Meningkatnya kesejahteraan peternak dan pelaku usaha perikanan
2. Meningkatnya populasi ternak dan ikan
3. Meningkatnya konsumsi pangan asal ternak dan ikan
4. Meningkatnya kesehatan ternak dan ikan
5. Meningkatnya keamanan bahan pangan dan non pangan asal ternak dan ikan
6. Meningkatnya kualitas SDM peternakan dan perikanan
7. Meningkatnya peranan kelembagaan bidang peternakan dan perikanan

8. Meningkatnya ketersediaan bahan baku industri peternakan dan perikanan
9. Meningkatnya keseimbangan antara pemanfaatan dan pelestarian SDA Peternakan dan Perikanan

4.7 Strategi dan Kebijakan

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran merupakan strategi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumberdaya organisasi. Sebagai satu cara untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi, maka strategi yang ditetapkan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso terdiri atas :

1. Kebijakan Strategis

Kebijakan strategis Dinas Peternakan dan Perikanan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dirumuskan sebagai berikut :

- a. Memanfaatkan semua ilmu pengetahuan dan teknologi peternakan dan perikanan untuk mempermudah pencapaian tujuan
- b. Meningkatkan kualitas SDM baik pelaku usaha peternakan dan perikanan maupun aparat pendukung sebagai subyek untuk keberhasilan pembangunan
- c. Mengembangkan fungsi kelembagaan dan tata kerja organisasi untuk menjalin jaringan kerja
- d. Memberikan kepastian hukum melalui penegakan peraturan dan layanan publik untuk keamanan perusahaan
- e. Memperluas potensi kapasitas tampung lahan untuk persiapan proses produksi dan reproduksi

2. Kebijakan Teknis Operasional

Kebijakan Teknis Operasional Dinas Peternakan dan Perikanan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dirumuskan sebagai berikut :

- a. Peningkatan pemberdayaan ekonomi rakyat peternakan dan perikanan untuk meningkatkan produksi ternak dan ikan juga dalam rangka program pembangunan swasembada daging
- b. Peningkatan program sapi berlian
- c. Peningkatan pengamanan ternak dari penyakit hewan menular yang mewabah
- d. Peningkatan pengendalian pemotongan hewan betina produktif
- e. Peningkatan standarisasi tata niaga ternak
- f. Pengembangan usaha perbaikan gizi keluarga (gerakan makan telur,susu dan ikan)
- g. Peningkatan pemberdayaan IPTEK bidang peternakan dan perikanan
- h. Pengembangan privatisasi unit-unit usaha dan asosiasi di bidang peternakan dan perikanan
- i. Peningkatan investasi dan promosi produk unggulan

4.8 Program

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso menetapkan 12 program dalam RPJMD 2014 - 2018. Adapun 12 program tersebut beserta indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

1. Program Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Ternak
Indikator kinerja pada program Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Ternak adalah sebagai berikut :
 - a. Penurunan jumlah ternak yang sakit yang terdiri dari :
 - 1) Ternak Besar
 - 2) Ternak Kecil
 - 3) Ternak Unggas
 - b. Peningkatan pelaksanaan pelayanan kesehatan hewan
2. Program Peningkatan Produksi Hasil Peternakan

Indikator kinerja pada program Peningkatan Produksi Hasil Peternakan adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan produksi daging
 - b. Peningkatan produksi telur
 - c. Peningkatan populasi ternak besar
 - d. Peningkatan populasi ternak kecil
 - e. Peningkatan populasi ternak unggas
 - f. Peningkatan luas lahan HMT
 - g. Peningkatan kelahiran hasil IB
3. Program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Peternakan

Indikator kinerja pada program Peningkatan Pemasaran Hasil Produksi Peternakan adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan promosi atas hasil produksi peternakan unggulan daerah
4. Program Peningkatan Penerapan Teknologi Peternakan

Indikator kinerja pada program Peningkatan Penerapan Teknologi Peternakan adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan peternak yang mendapat pelatihan
 - b. Peningkatan SDM petugas peternakan
5. Program Peningkatan Kesehatan Masyarakat Veteriner

Indikator kinerja pada program Peningkatan Kesehatan Masyarakat Veteriner adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan pengujian jumlah sampel bahan asal hewan dan ikan
- b. Penurunan jumlah kasus
- c. Peningkatan pemanfaatan by produk peternakan

6. Program Peningkatan Ketahanan Pangan

Indikator kinerja pada program Peningkatan Ketahanan Pangan adalah sebagai berikut :

- a. Data peternakan dan perikanan yang tersusun

7. Program Pengawasan Obat dan Makanan

Indikator kinerja pada program Pengawasan Obat dan Makanan adalah sebagai berikut :

- a. Penurunan jumlah obat hewan ilegal yang beredar
- b. Jumlah residu obat yang di daging hewan

8. Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/Perkebunan Lapangan

Indikator kinerja pada program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/Perkebunan Lapangan adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian petugas fungsional peternakan dan perikanan

9. Program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan

Indikator kinerja pada program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan introduksi dan promosi pemasaran produksi perikanan
- b. Jumlah ikan yang dikonsumsi masyarakat per kapita per tahun

10. Program Pengembangan Kawasan Budidaya Air Payau dan Air Tawar

Indikator kinerja pada program Pengembangan Kawasan Budidaya Air Payau dan Air Tawar adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan luas areal perikanan budidaya perikanan
- b. Peningkatan SDM penyuluh perikanan
- c. Peningkatan SDM masyarakat perikanan

11. Program Pengembangan Budidaya Perikanan

Indikator kinerja pada program Pengembangan Budidaya Perikanan adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan produksi perikanan budidaya
- b. Peningkatan jumlah pembudidaya ikan
- c. Peningkatan produksi perikanan perairan umum (sungai, telaga, waduk)

12. Program Peningkatan Kesadaran dan penegakan Hukum dalam Pendayagunaan Sumberdaya Laut

Indikator kinerja pada program Peningkatan Kesadaran dan penegakan Hukum dalam Pendayagunaan Sumberdaya Laut adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap peraturan perundangan perikanan



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh responden sebanyak 51 orang. Karakteristik responden dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir yang ditempuh. Adapun karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Batas usia kerja menurut UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah 15-64 tahun. Usia tersebut dikategorikan sebagai usia produktif. Karakteristik responden jika ditinjau berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	21-30	1	2%
2.	31-40	10	19,6%
3.	41-50	17	33,3%
4.	51-60	23	45,1%
	Total	51	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada Tabel 4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia 51 - 60 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 45,1%. Pada usia 51-60 tahun pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dapat mengambil pensiun. Terdapat beberapa pegawai yang mengambil pensiun pada batas awal usia pensiun yaitu 50 tahun, namun ada pula yang masih ingin melanjutkan pekerjaannya dan mengambil pensiun pada batas akhir usia pensiun yaitu 60 tahun.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pekerja berjenis kelamin perempuan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Saat ini, baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja. Karakteristik responden jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	72,5%
2.	Perempuan	14	27,5%
	Total	51	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada Tabel 5. menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 37 responden atau 72,5%. Responden berjenis kelamin laki-laki dapat dengan mudah ditemui pada tingkat jabatan struktural dan fungsional. Sedangkan pegawai berjenis kelamin perempuan sebagian besar dapat ditemui pada tingkat jabatan struktural. Jabatan struktural merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam di struktur organisasi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, misalnya kepala daerah, sekretaris, kepala bidang dan kasubag. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok organisasi. Contoh jabatan fungsional di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso adalah penyuluh perikanan, medik veteriner dan paramedik veteriner.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya pegawai bekerja di instansi, yang dihitung sejak pertama kali bekerja. Masa kerja dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai, apakah jika semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka

semakin baik pula kinerjanya. Karakteristik responden jika ditinjau berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 10	8	15,7%
2.	10 – 20	17	33,3%
3.	21 – 30	18	35,3%
4.	31 – 40	8	15,7%
	Total	51	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada Tabel 6. menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja selama 21-30 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 35,3%. Pada masa kerja tersebut, pegawai dapat dikatakan telah cukup cakap dalam melakukan pekerjaannya. Selama bekerja, pegawai mendapatkan pelatihan dan arahan ketika mengalami kesulitan, sehingga semakin lama masa kerjanya, maka akan semakin tinggi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai. Selain hal tersebut, pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung menjadi panutan atau tempat berkonsultasi pegawai lainnya, hal ini dikarenakan pegawai dengan masa kerja tersebut dianggap telah lebih berpengalaman di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu akan menyebabkan pegawai memiliki pengetahuan, yang dapat digunakan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karakteristik responden jika ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	13	25,5%
2.	D3	9	17,6%
3.	S1	23	45,1%
4.	S2	6	11,8%
	Total	51	100%

Sumber : Data Primer, 2016

Data pada Tabel 7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menempuh pendidikan terakhir pada jenjang S1, yaitu sebanyak 23 responden atau 45,1%. Dengan tingkat pendidikan pegawai yang memadai, akan memperlancar kinerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Responden dengan lulusan SMA adalah mereka yang sebagian besar mengikuti perekrutan pegawai sebelum tahun 2000. Hal ini dikarenakan pegawai dengan tingkat pendidikan SMA pada tahun tersebut sudah dianggap tinggi. Sedangkan pada saat ini, Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dalam merekrut pegawai, menghendaki pegawai dengan lulusan perguruan tinggi. Hal ini bertujuan agar diperoleh pegawai yang mempunyai kreatifitas tinggi dan berkompeten di bidangnya.

5.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden memberikan penjelasan mengenai distribusi item-item dari variabel-variabel motivasi ekstrinsik yang terdiri dari insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4), pengembangan pegawai (X_5) dan kinerja (Y). Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dari jawaban responden, persentase, rata-rata per item, per indikator dan per variabel.

5.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X_1)

Variabel Insentif (X_1) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Jawaban Responden pada Variabel Insentif (X_1)

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
$X_{1.1}$	$X_{1.1.1}$	18	35,3	24	47,1	6	11,8	3	5,9	0	0	4,12	3,91
	$X_{1.1.2}$	9	17,6	24	47,1	13	25,5	4	7,8	1	2	3,71	
$X_{1.2}$	$X_{1.2.1}$	7	13,7	24	47,1	12	23,5	8	15,7	0	0	3,59	3,51
	$X_{1.2.2}$	5	9,8	22	43,1	14	27,5	10	19,6	0	0	3,43	
$X_{1.3}$	$X_{1.3.1}$	8	15,7	28	54,9	11	21,6	4	7,8	0	0	3,78	3,73
	$X_{1.3.2}$	6	11,8	28	54,9	11	21,6	6	11,8	0	0	3,67	
Grand Mean												3,72	

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Keterangan

$X_{1.1}$: Tujuan pemberian insentif

$X_{1.1.1}$: Bekerja untuk mendapatkan gaji

$X_{1.1.2}$: Kepuasan terhadap gaji pokok dan gaji tambahan

$X_{1.2}$: Proses pemberian insentif

$X_{1.2.1}$: Kesesuaian gaji pokok dengan golongan

$X_{1.2.2}$: Kesesuaian gaji tambahan dengan waktu bekerja

$X_{1.3}$: Syarat pemberian insentif

$X_{1.3.1}$: Kejelasan sistem pemberian gaji pokok

$X_{1.3.2}$: Kejelasan sistem pemberian gaji tambahan

F: Frekuensi

% : Persentase

Mean Item : $\frac{(F_{SS} \times 5) + (F_{S} \times 4) + (F_{N} \times 3) + (F_{TS} \times 2) + (F_{STS} \times 1)}{51}$

51

Variabel insentif diukur dengan tiga indikator yaitu, tujuan pemberian, proses pemberian dan syarat pemberian. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam item. Dari Tabel 8. dapat diketahui bahwa *grand mean* pada variabel insentif adalah sebesar 3,72.

Indikator tujuan pemberian memiliki dua item yaitu bekerja untuk mendapatkan gaji ($X_{1.1.1}$) dan kepuasan terhadap gaji pokok dan gaji tambahan ($X_{1.1.2}$). Pada item bekerja untuk mendapatkan gaji, sebanyak 24 responden atau 47,1% berpendapat "setuju" bahwa salah satu faktor mereka dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab adalah untuk mendapatkan upah atau gaji. Gaji yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai,

seperti makan, pakaian, tempat tinggal dan lain sebagainya. Nilai rata-rata item bekerja untuk mendapatkan gaji adalah sebesar 4,12. Hal ini menggambarkan gaji yang telah diberikan oleh pemerintah sudah dapat menggerakkan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Item kepuasan terhadap gaji pokok dan gaji tambahan, sebanyak 24 responden atau 47,1% berpendapat “setuju” bahwa mereka telah puas dengan gaji pokok dan gaji tambahan dari hasil bekerja. Penetapan gaji pokok oleh pemerintah juga didasarkan dengan UMR setiap daerah. Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso merasa puas dengan gaji pokok, karena telah disesuaikan dengan biaya hidup di Kabupaten Bondowoso. Nilai rata-rata item kepuasan terhadap gaji pokok dan gaji tambahan adalah sebesar 3,71. Hal ini menggambarkan gaji pokok dan gaji tambahan yang diberikan oleh pemerintah sudah cukup memuaskan pegawai.

Indikator proses pemberian memiliki dua item yaitu kesesuaian gaji pokok dengan golongan ($X_{1.2.1}$) dan kesesuaian gaji tambahan dengan waktu bekerja ($X_{1.2.2}$). Pada item kesesuaian gaji pokok dengan golongan, sebanyak 8 responden atau 15,7% berpendapat “tidak setuju” bahwa besarnya gaji pokok sudah sesuai dengan tingkat golongan yang dimiliki oleh mereka. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan golongan. Misal pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2 memiliki tingkat golongan lebih rendah daripada pegawai dengan tingkat pendidikan D3. Penetapan golongan pegawai, akan berdampak pada besarnya gaji. Nilai rata-rata item kesesuaian gaji pokok dengan golongan adalah sebesar 3,59. Hal ini menggambarkan kesesuaian gaji pokok yang diberikan oleh pemerintah dengan tingkat golongan pegawai sudah cukup sesuai.

Item kesesuaian gaji tambahan dengan jumlah waktu bekerja, sebanyak 22 responden atau 43,1% berpendapat “setuju” bahwa besarnya gaji tambahan sudah sesuai dengan jumlah waktu bekerja. Semakin banyak jumlah waktu maka akan semakin banyak pula gaji tambahan yang akan diterima pegawai. Nilai rata-rata item kesesuaian gaji tambahan dengan jumlah waktu bekerja adalah sebesar 3,67. Hal ini menggambarkan kesesuaian gaji tambahan yang diterima pegawai sudah cukup sesuai.

Indikator syarat pemberian memiliki dua item yaitu kejelasan sistem pemberian gaji pokok ($X_{1.3.1}$) dan kejelasan sistem pemberian gaji tambahan ($X_{1.3.2}$). Pada item kejelasan sistem pemberian gaji pokok sebanyak 28 responden atau 54,9% berpendapat “setuju” bahwa mereka telah memahami dengan jelas sistem pemberian gaji pokok. Gaji pokok diberikan setiap bulan pada tanggal 1. Nilai rata-rata item kejelasan sistem pemberian gaji pokok adalah sebesar 3,78. Hal ini menggambarkan bahwa sosialisasi akan sistem pemberian gaji pokok kepada pegawai sudah diberikan dengan jelas.

Item kejelasan sistem pemberian gaji tambahan sebanyak 28 responden atau 54,9% berpendapat “setuju” bahwa mereka telah memahami dengan jelas sistem pemberian gaji tambahan. Gaji tambahan akan diberikan apabila pegawai melakukan pekerjaan tambahan atau lembur. Nilai rata-rata item kejelasan sistem pemberian gaji pokok adalah sebesar 3,67. Hal ini menggambarkan bahwa sosialisasi terhadap besarnya pemberian gaji tambahan kepada pegawai sudah cukup jelas.

5.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Jaminan Sosial (X_2)

Variabel Jaminan Sosial (X_2) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Jawaban Responden pada Variabel Jaminan Sosial (X₂)

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X _{2.1}	X _{2.1.1}	8	15,7	29	56,9	7	13,7	6	11,8	1	2	3,73	3,64
	X _{2.1.2}	4	7,8	29	56,9	10	19,6	7	13,7	1	2	3,55	
X _{2.2}	X _{2.2.1}	6	11,8	30	58,8	10	19,6	3	5,9	2	3,9	3,69	3,75
	X _{2.2.2}	7	13,7	33	64,7	7	13,7	3	5,9	1	2	3,82	
X _{2.3}	X _{2.3.1}	12	23,5	29	56,9	6	11,8	4	7,8	0	0	3,96	3,83
	X _{2.3.2}	8	15,7	28	54,9	8	15,7	6	11,8	1	2	3,71	
Grand Mean												3,75	

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Keterangan

X_{2.1} : Jaminan kecelakaan kerja

X_{2.1.1} : Perasaan aman saat bekerja

X_{2.1.2} : Kesesuaian besarnya bantuan kecelakaan kerja

X_{2.2} : Jaminan pemeliharaan kesehatan

X_{2.2.1} : Pemenuhan kebutuhan akan kesehatan

X_{2.2.2} : Perasaan tenang saat bekerja

X_{2.3} : Jaminan hari tua

X_{2.3.1} : Perasaan aman akan masa depan keluarga

X_{2.3.2} : Kesesuaian besarnya jaminan hari tua

F: Frekuensi

% : Persentase

Mean Item : $\frac{(F_{SS} \times 5) + (F_{S} \times 4) + (F_{N} \times 3) + (F_{TS} \times 2) + (F_{STS} \times 1)}{51}$

51

Variabel jaminan sosial diukur dengan tiga indikator yaitu, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan hari tua. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam item. Dari Tabel 9. dapat diketahui bahwa *grand mean* pada variabel jaminan sosial adalah sebesar 3,75.

Indikator jaminan kecelakaan kerja memiliki dua item yaitu perasaan aman saat bekerja (X_{2.1.1}) dan kesesuaian besarnya bantuan kecelakaan kerja (X_{2.1.2}). Pada item perasaan aman saat bekerja sebanyak 29 responden atau 56,9% berpendapat "setuju" bahwa mereka merasa aman bekerja di dalam kantor ataupun di lapang karena ada jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi diluar dugaan pegawai, misalnya saat akan melakukan penyuntikan pada sapi namun tiba-tiba sapi tersebut memberikan perlawanan dan menyeruduk sehingga menyebabkan medik veteriner terluka. Dengan adanya jaminan

kecelakaan kerja, pegawai dapat merasa lebih aman dalam bekerja. Nilai rata-rata perasaan aman saat bekerja adalah sebesar 3,73. Hal ini menggambarkan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada pegawai telah memberikan rasa aman dalam bekerja.

Item kesesuaian besarnya bantuan kecelakaan kerja sebanyak 29 responden atau 56,9% berpendapat “setuju” bahwa besarnya bantuan kecelakaan kerja telah disesuaikan dengan musibah saat bekerja. Semakin besar musibah yang dialami, maka akan semakin besar bantuan yang diterima. Nilai rata-rata item kesesuaian besarnya bantuan kecelakaan kerja adalah sebesar 3,55. Hal ini menggambarkan besarnya bantuan kecelakaan kerja yang diberikan kepada pegawai sudah cukup sesuai.

Indikator jaminan pemeliharaan kesehatan memiliki dua item yaitu pemenuhan kebutuhan akan kesehatan ($X_{2.2.1}$) dan perasaan tenang saat bekerja ($X_{2.2.2}$). Pada item pemenuhan kebutuhan akan kesehatan sebanyak 30 responden atau 58,8% berpendapat “setuju” bahwa kebutuhan akan kesehatan dalam bekerja terpenuhi dengan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan. Saat melakukan pekerjaan, tak jarang pegawai mengalami kelelahan atau penurunan kondisi tubuh, misalnya sakit tifus atau mata minus. Dengan adanya jaminan kesehatan, pegawai dapat melakukan pengobatan atau pemeriksaan secara rutin. Nilai rata-rata item pemenuhan kebutuhan akan kesehatan adalah sebesar 3,69. Hal ini menggambarkan jaminan kesehatan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan akan kesehatan pada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

Item perasaan tenang saat bekerja sebanyak 33 responden atau 64,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka dapat bekerja lebih tenang dengan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan. Biaya kesehatan semakin hari semakin tinggi, dengan adanya jaminan pemeliharaan kesehatan pegawai dapat merasa terbantu

sehingga dapat bekerja dengan lebih tenang. Nilai rata-rata item perasaan tenang saat bekerja adalah sebesar 3,82. Hal ini menggambarkan jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai dapat membuat mereka lebih tenang dalam bekerja.

Indikator jaminan hari tua memiliki dua item yaitu perasaan aman akan masa depan keluarga ($X_{2.3.1}$) dan kesesuaian besarnya jaminan hari tua ($X_{2.3.1}$). Pada item perasaan aman akan masa depan keluarga sebanyak 29 responden atau 56,9% berpendapat “setuju” bahwa dengan jaminan hari tua, mereka merasa aman akan masa depan keluarga sehingga selalu semangat dalam bekerja. Kebutuhan masa depan tak jarang memberikan kekhawatiran, dengan adanya jaminan hari tua pegawai tidak lagi merasa khawatir. Nilai rata-rata item perasaan aman akan masa depan keluarga adalah sebesar 3,96. Hal ini menggambarkan jaminan hari tua sudah memberikan rasa aman akan masa depan keluarga.

Item kesesuaian besarnya jaminan hari tua sebanyak 28 responden atau 54,9% berpendapat “setuju” bahwa besarnya jaminan hari tua sepadan dengan kontribusi selama bekerja. Besarnya jaminan hari tua dapat dihitung dengan menjumlahkan masa kerja x 2,5% x gaji pokok. Nilai rata-rata item kesesuaian besarnya jaminan hari tua adalah sebesar 3,71. Hal ini menggambarkan jaminan hari tua yang diberikan kepada pegawai telah sepadan dengan kontribusi pegawai dalam bekerja.

5.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 10. berikut :

Tabel 10. Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
$X_{3.1}$	$X_{3.1.1}$	7	13,7	39	76,5	3	5,9	2	3,9	0	0	4	4,06
	$X_{3.1.2}$	7	13,7	43	84,3	1	2	0	0	0	0	4,12	
$X_{3.2}$	$X_{3.2.1}$	13	25,5	37	72,5	1	2	0	0	0	0	4,24	4,27
	$X_{3.2.2}$	15	29,4	35	68,6	1	2	0	0	0	0	4,27	
$X_{3.3}$	$X_{3.3.1}$	6	11,8	31	60,8	12	23,5	2	3,9	0	0	3,8	3,83
	$X_{3.3.2}$	7	13,7	32	62,7	10	19,6	2	3,9	0	0	3,86	
Grand Mean												4,05	

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Keterangan

$X_{3.1}$: Hubungan antara atasan dan bawahan

$X_{3.1.1}$: Kejelasan pembagian tugas

$X_{3.1.2}$: Kesempatan konsultasi pekerjaan

$X_{3.2}$: Hubungan antar pegawai

$X_{3.2.1}$: Sikap saling membantu

$X_{3.2.2}$: Sikap saling mendukung

$X_{3.3}$: Kondisi tempat kerja

$X_{3.3.1}$: Kebersihan ruang kerja

$X_{3.3.2}$: Sirkulasi udara saat bekerja

F: Frekuensi

% : Persentase

Mean Item : $\frac{(F_{SS} \times 5) + (F_S \times 4) + (F_N \times 3) + (F_{TS} \times 2) + (F_{STS} \times 1)}{51}$

51

Variabel lingkungan kerja diukur dengan tiga indikator yaitu, hubungan antara atasan dan bawahan. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam item. Dari Tabel 10. dapat diketahui bahwa *grand mean* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,05.

Indikator hubungan antara atasan dan bawahan memiliki dua item yaitu kejelasan pembagian tugas ($X_{3.1.1}$) dan kesempatan konsultasi pekerjaan ($X_{3.1.2}$). Pada item kejelasan pembagian tugas sebanyak 39 responden atau 76,5% berpendapat "setuju" bahwa pembagian tugas sudah diberikan oleh atasan dengan jelas. Pembagian tugas yang jelas dapat memfokuskan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Nilai rata-rata item kejelasan pembagian tugas adalah sebesar 4. Hal ini menggambarkan atasan telah memberikan pembagian tugas kepada bawahannya dengan jelas

Item kesempatan konsultasi pekerjaan sebanyak 43 responden atau 84,3% berpendapat “setuju” bahwa atasan memberi kesempatan untuk berkonsultasi mengenai pekerjaan. Meja kerja kepala bidang berada di depan ruangan, sehingga apabila bawahan mengalami kesulitan dapat langsung menuju kepala bidang. Teruntuk pegawai di tingkat jabatan fungsional, mereka dapat berkonsultasi dengan bertemu atasan langsung di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso atau dapat menghubungi via handphone. Nilai rata-rata item kesempatan konsultasi pekerjaan adalah sebesar 4,12. Hal ini menggambarkan atasan telah memberikan kesempatan berkonsultasi bawahannya dengan baik.

Indikator hubungan antar pegawai memiliki dua item yaitu sikap saling membantu ($X_{3.2.1}$) dan sikap saling mendukung ($X_{3.2.2}$). Pada item sikap saling membantu sebanyak 37 responden atau 72,5% berpendapat “setuju” bahwa untuk menjalin kelancaran unit kerja, setiap pegawai saling membantu apabila terjadi kesulitan. Saling bantu-membantu ini tidak hanya terjadi antar pegawai dalam satu bidang saja, namun pegawai antar bidang pun tak jarang saling membantu. Misalnya pegawai A yang menduduki jabatan sebagai kepala divisi teknologi dan kelembagaan perikanan, tak jarang meminta bantuan atau berkonsultasi ke pegawai B yang menduduki jabatan sebagai kepala produksi dan modal usaha peternakan. Karena pada periode sebelumnya, pegawai B menduduki jabatan sebagai kepala divisi teknologi dan kelembagaan perikanan. Nilai rata-rata item sikap saling membantu adalah sebesar 4,24. Hal ini menggambarkan sikap saling bantu membantu antar pegawai apabila terjadi kesulitan terjalin dengan baik.

Item sikap saling mendukung sebanyak 35 responden atau 68,6% berpendapat “setuju” bahwa antar rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Bentuk dukungan yang diberikan dapat melalui motivasi atau candaan. Nilai rata-rata item sikap saling mendukung adalah

sebesar 4,27. Hal ini menggambarkan sikap saling mendukung antar pegawai dapat memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kondisi tempat kerja memiliki dua item yaitu kebersihan ruang kerja ($X_{3.3.1}$) dan sirkulasi udara saat bekerja ($X_{3.3.2}$). Pada item kebersihan ruang kerja sebanyak 31 responden atau 60,8% berpendapat “setuju” bahwa kebersihan ruangan kerja membuat betah dalam bekerja. Dalam setiap ruangan terdapat tempat sampah dan meja-meja kerja juga tertata dengan rapi. Nilai rata-rata item kebersihan ruang kerja adalah sebesar 3,8. Hal ini menggambarkan ruangan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso bersih dan membuat pegawai betah dalam bekerja.

Item sirkulasi udara saat bekerja sebanyak 32 responden atau 62,7% berpendapat “setuju” bahwa sirkulasi udara selama bekerja lancar. Hal ini dikarenakan didalam setiap ruangan terdapat jendela sebagai ruang ventilasi. Selain itu, di beberapa ruangan kerja juga terdapat kipas angin dan AC. Nilai rata-rata item sirkulasi udara saat bekerja adalah sebesar 3,86. Hal ini menggambarkan sirkulasi udara di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso terjadi dengan baik.

5.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan (X_4)

Variabel Penghargaan (X_4) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 11. berikut :

Tabel 11. Jawaban Responden pada Variabel Penghargaan (X₄)

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X _{4.1}	X _{4.1.1}	10	19,6	39	76,5	2	3,9	0	0	0	0	4,16	4,21
	X _{4.1.2}	14	27,5	36	70,6	1	2	0	0	0	0	4,25	
X _{4.2}	X _{4.2.1}	15	29,4	34	66,7	2	3,9	0	0	0	0	4,25	4,19
	X _{4.2.2}	16	31,4	25	49	10	19,6	0	0	0	0	4,12	
X _{4.3}	X _{4.3.1}	5	9,8	22	43,1	16	31,4	8	15,7	0	0	3,47	3,41
	X _{4.3.2}	6	11,8	19	37,3	14	27,5	11	21,6	1	2	3,35	
Grand Mean												3,93	

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Keterangan

X_{4.1} : Kepercayaan

X_{4.1.1} : Kepercayaan menyelesaikan pekerjaan

X_{4.1.2} : Kepercayaan membawa semangat

X_{4.2} : Rasa hormat

X_{4.2.1} : Saling menghormati antar rekan kerja

X_{4.2.2} : Perasaan nyaman saat bekerja

X_{4.3} : Pengakuan

X_{4.3.1} : Pujian saat berprestasi

X_{4.3.2} : Bonus atau piagam saat berprestasi

F: Frekuensi

% : Persentase

Mean Item : $\frac{(F_{SS} \times 5) + (F_S \times 4) + (F_N \times 3) + (F_{TS} \times 2) + (F_{STS} \times 1)}{51}$

51

Variabel penghargaan diukur dengan tiga indikator yaitu, kepercayaan, rasa hormat dan pengakuan. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam item. Dari Tabel 11. dapat diketahui bahwa *grand mean* pada variabel penghargaan adalah sebesar 3,93.

Indikator kepercayaan memiliki dua item yaitu kepercayaan menyelesaikan pekerjaan (X_{4.1.1}) dan perasaan nyaman saat bekerja (X_{4.1.2}). Pada item kepercayaan menyelesaikan pekerjaan sebanyak 39 responden atau 76,5% berpendapat “setuju” bahwa dalam memberikan tugas, atasan percaya mereka mampu menyelesaikannya. Nilai rata-rata item kepercayaan menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 4,16. Hal ini menggambarkan atasan memberikan pekerjaan kepada bawahan karena percaya bahwa mereka mampu menyelesaikannya.

Item perasaan nyaman saat bekerja sebanyak 36 responden atau 70,6% berpendapat “setuju” bahwa rasa kepercayaan dari atasan membuat mereka lebih semangat dalam bekerja. Dengan rasa kepercayaan, pegawai akan merasa bahwa mereka memang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menumbuhkan rasa semangat. Nilai rata-rata item perasaan nyaman saat bekerja adalah sebesar 4,25. Hal ini menggambarkan kepercayaan dari atasan telah menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja pada diri pegawai.

Indikator rasa hormat memiliki dua item yaitu saling menghormati antar rekan kerja ($X_{4.2.1}$) dan perasaan nyaman saat bekerja ($X_{4.2.2}$). Pada item saling menghormati antar rekan kerja sebanyak 34 responden atau 66,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka menghormati rekan kerja, begitu pula sebaliknya. Nilai rata-rata item saling menghormati antar rekan kerja adalah sebesar 4,25. Hal ini menggambarkan rasa saling menghormati terjalin dengan baik di lingkungan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

Item perasaan nyaman saat bekerja sebanyak 25 responden atau 49% berpendapat “setuju” bahwa rasa dihormati membuat saya nyaman dalam bekerja. Rasa dihormati akan memberikan kepercayaan diri pegawai dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya. Nilai rata-rata item perasaan nyaman saat bekerja adalah sebesar 4,12. Hal ini menggambarkan rasa dihormati mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Indikator pengakuan memiliki dua item yaitu pujian saat berprestasi ($X_{4.3.1}$) dan bonus atau piagam saat berprestasi ($X_{4.3.2}$). Pada item pujian saat berprestasi sebanyak 22 responden atau 43,1% berpendapat “setuju” bahwa rekan kerja memberikan pujian ketika mereka memiliki prestasi kerja. Pemberian pujian ini cenderung terjadi antar rekan kerja dalam satu bidang, karena mereka adalah rekan kerja terdekat yang mengerti atau memahami kinerja sebenarnya. Nilai rata-rata item pujian saat berprestasi adalah sebesar 3,47. Hal ini menggambarkan

rekan kerja telah cukup memberikan pujian ketika pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso memiliki prestasi kerja.

Item bonus atau piagam saat berprestasi sebanyak 19 responden atau 37,3% berpendapat "setuju" bahwa ketika berprestasi, mereka mendapatkan bonus atau piagam. Namun piagam ini diberikan ketika kinerja pegawai benar-benar sangat baik. Nilai rata-rata item bonus atau piagam saat berprestasi adalah sebesar 3,35. Hal ini menggambarkan pemberian bonus atau piagam pada pegawai telah diberikan dengan cukup baik.

5.2.5 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Pegawai (X_5)

Variabel Pengembangan Pegawai (X_5) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 12. berikut :

Tabel 12. Jawaban Responden pada Variabel Pengembangan Pegawai (X_5)

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X_{451}	$X_{5.1.1}$	9	17,6	33	64,7	8	15,7	1	2	0	0	3,98	3,98
	$X_{5.1.2}$	6	11,8	39	76,5	5	9,8	1	2	0	0	3,98	
$X_{5.2}$	$X_{5.2.1}$	15	29,4	33	64,7	3	5,9	0	0	0	0	4,24	4,08
	$X_{5.2.2}$	8	15,7	33	64,7	8	15,7	2	3,9	0	0	3,92	
$X_{5.3}$	$X_{5.3.1}$	11	21,6	29	56,9	8	15,7	3	5,9	0	0	3,94	3,85
	$X_{5.3.2}$	8	15,7	28	54,9	10	19,6	5	9,8	0	0	3,76	
Grand Mean												3,97	

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Keterangan

$X_{5.1}$: Pendidikan

$X_{5.1.1}$: Kesesuaian materi pendidikan

$X_{5.1.2}$: Penugasan sementara

$X_{5.2}$: Pelatihan

$X_{5.2.1}$: Manfaat pelatihan

$X_{5.2.2}$: Penerapan pelatihan

$X_{5.3}$: Promosi jabatan

$X_{5.3.1}$: Peluang promosi jabatan

$X_{5.3.2}$: Pegawai berprestasi

F: Frekuensi

% : Persentase

Mean Item : $\frac{(F_{SS} \times 5) + (F_S \times 4) + (F_N \times 3) + (F_{TS} \times 2) + (F_{STS} \times 1)}{51}$

Variabel pengembangan pegawai diukur dengan tiga indikator yaitu, pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam item. Dari Tabel 12. dapat diketahui bahwa *grand mean* pada variabel pengembangan pegawai adalah sebesar 3,97.

Indikator pendidikan memiliki dua item yaitu kesesuaian materi pendidikan ($X_{5.1.1}$) dan penugasan sementara ($X_{5.1.2}$). Pada item kesesuaian materi pendidikan sebanyak 33 responden atau 64,7% berpendapat “setuju” bahwa materi pendidikan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Contoh materi pendidikan yang diberikan yaitu Perencanaan Partisipatif dan Peningkatan Pengetahuan Bidang Peternakan. Nilai rata-rata item kesesuaian materi pendidikan adalah sebesar 3,98. Hal ini menggambarkan materi pendidikan yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dengan pekerjaan mereka.

Item penugasan sementara sebanyak 39 responden atau 76,5% berpendapat “setuju” bahwa penugasan sementara dapat menambah pengalaman baru dalam bekerja. Penugasan sementara dilakukan dalam waktu yang telah ditetapkan. Nilai rata-rata item penugasan sementara adalah sebesar 3,98. Hal ini menggambarkan penugasan sementara pada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso telah menambah pengalaman baru dalam bekerja.

Indikator pelatihan memiliki dua item yaitu manfaat pelatihan ($X_{5.2.1}$) dan penerapan pelatihan ($X_{5.2.2}$). Pada item manfaat pelatihan sebanyak 33 responden atau 64,7% berpendapat “setuju” bahwa materi pelatihan dapat memperluas wawasan dalam bekerja. Kondisi dan masalah pada setiap daerah berbeda-beda. Dengan adanya pelatihan akan memberikan wawasan dalam bekerja dan menjadi bekal dalam menghadapi perubahan-perubahan di lapang. Nilai rata-rata item manfaat pelatihan adalah sebesar 3,92. Hal ini menggambarkan materi pelatihan

yang diberikan kepada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso telah memperluas wawasan dalam bekerja.

Item penerapan pelatihan sebanyak 33 responden atau 64,7% berpendapat “setuju” bahwa pelatihan dapat diterapkan langsung pada pekerjaan. Contohnya penyuluh perikanan memperoleh pelatihan “Pencegahan Hama Penyakit Ikan”, pelatihan ini dapat diterapkan langsung oleh penyuluh perikanan saat bekerja ke lapang. Nilai rata-rata item penerapan pelatihan adalah sebesar 3,94. Hal ini menggambarkan metode pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso mampu diterapkan langsung pada pekerjaan.

Indikator promosi jabatan memiliki dua item yaitu peluang promosi jabatan ($X_{5.3.1}$) dan pegawai berprestasi ($X_{5.3.2}$). Pada item peluang promosi jabatan sebanyak 29 responden atau 56,9% berpendapat “setuju” bahwa setiap pegawai berpeluang untuk mendapatkan promosi. Promosi dimaksudkan untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan juga meningkatkan produktivitas kerja. Nilai rata-rata item peluang promosi jabatan adalah sebesar 3,94. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.

Item pegawai berprestasi sebanyak 28 responden atau 54,9% berpendapat “setuju” bahwa pegawai yang berprestasi dapat lebih cepat mendapatkan promosi jabatan. Pegawai yang memiliki prestasi kerja dianggap lebih cakap dalam melakukan pekerjaan sekalipun dengan tanggung jawab yang lebih besar. Nilai rata-rata item pegawai berprestasi adalah sebesar 3,76. Hal ini menggambarkan pegawai yang memiliki prestasi di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso dapat lebih cepat mendapatkan promosi jabatan.

5.2.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean Item	Mean Indikator
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y ₁	Y _{1.1}	7	13,7	39	76,5	4	7,8	1	2	0	0	4,02	4
	Y _{1.2}	5	9,8	41	80,4	4	7,8	1	2	0	0	3,98	
Y ₂	Y _{2.1}	4	7,8	38	74,5	8	15,7	1	2	0	0	3,88	3,79
	Y _{2.2}	4	7,8	30	58,8	15	29,4	2	3,9	0	0	3,71	
Y ₃	Y _{3.1}	3	5,9	40	78,4	4	7,8	4	7,8	0	0	3,82	3,82
	Y _{3.2}	6	11,8	34	66,7	7	13,7	4	7,8	0	0	3,82	
Grand Mean												3,87	

Sumber : Data primer (diolah), 2016

Keterangan

Y₁ : Kuantitas

Y_{1.1} : Kesesuaian jumlah pekerjaan

Y_{1.2} : Peningkatan produktivitas kerja

Y₂ : Kualitas

Y_{2.1} : Kesesuaian mutu pekerjaan

Y_{2.2} : Peningkatan mutu pekerjaan

Y₃ : Ketepatan waktu

Y_{3.1} : Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan

Y_{3.2} : Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan

F : Frekuensi

% : Persentase

Mean Item : $\frac{(F_{SS} \times 5) + (F_S \times 4) + (F_N \times 3) + (F_{TS} \times 2) + (F_{STS} \times 1)}{51}$

51

Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yaitu, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam item.

Dari Tabel 13. dapat diketahui bahwa *grand mean* pada variabel kinerja adalah sebesar 3,87.

Indikator kuantitas memiliki dua item yaitu kesesuaian jumlah pekerjaan (Y_{1.1}) dan peningkatan produktivitas kerja (Y_{1.2}). Pada item kesesuaian jumlah pekerjaan sebanyak 39 responden atau 76,5% berpendapat “setuju” bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan pimpinan. Penetapan jumlah tugas dapat menjadi tolak ukur pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Nilai rata-rata item kesesuaian jumlah pekerjaan adalah sebesar 4,02. Hal ini menggambarkan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan pimpinan.

Item peningkatan produktivitas kerja sebanyak 41 responden atau 80,4% berpendapat “setuju” bahwa mereka mampu meningkatkan produktivitas kerja dari sebelumnya. Hal ini dapat terjadi pada pemberian tugas yang berulang, sehingga pegawai lebih memiliki pengalaman dalam mengerjakan tugasnya. Nilai rata-rata item peningkatan produktivitas kerja adalah sebesar 3,98. Hal ini menggambarkan pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu.

Indikator kualitas memiliki dua item yaitu kesesuaian mutu pekerjaan ($Y_{2.1}$) dan peningkatan mutu pekerjaan ($Y_{2.2}$). Pada item kesesuaian mutu pekerjaan sebanyak 38 responden atau 74,5% berpendapat “setuju” bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu yang ditetapkan pimpinan. Penetapan mutu dapat menjadi tolak ukur pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai rata-rata item kesesuaian mutu pekerjaan adalah sebesar 3,88. Hal ini menggambarkan pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mutu yang ditetapkan pimpinan.

Item peningkatan mutu pekerjaan sebanyak 30 responden atau 58,8% berpendapat “setuju” bahwa mereka mampu meningkatkan mutu hasil kerja melebihi target yang ditetapkan pimpinan. Hal ini dapat terjadi pada pemberian tugas yang berulang, sehingga pegawai lebih memiliki pengalaman dalam mengerjakan tugasnya. Nilai rata-rata item peningkatan mutu pekerjaan adalah sebesar 3,71. Hal ini menggambarkan pegawai mampu meningkatkan mutu kerja dari waktu ke waktu.

Indikator ketepatan waktu memiliki dua item yaitu kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan ($Y_{3.1}$) dan peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan

(Y_{3.2}). Pada item kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan sebanyak 40 responden atau 78,4% berpendapat “setuju” bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan pimpinan. Penetapan waktu dapat menjadi tolak ukur pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Nilai rata-rata item kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan adalah sebesar 3,82. Hal ini menggambarkan pegawai telah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan pimpinan.

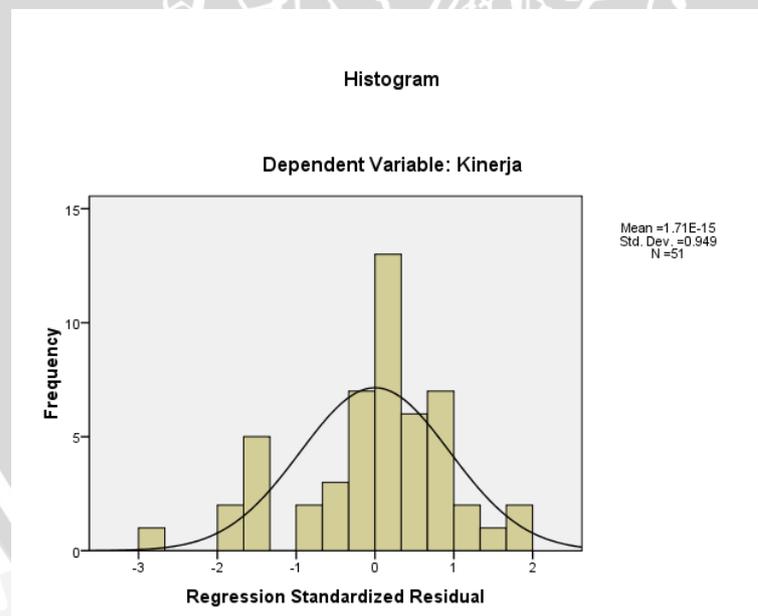
Item peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan sebanyak 34 responden atau 66,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian tugas sebelumnya. Hal ini dapat terjadi pada pemberian tugas yang berulang, sehingga pegawai lebih memiliki pengalaman dan tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mengerjakan tugasnya. Nilai rata-rata item peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah sebesar 3,82. Hal ini menggambarkan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat kerja dari waktu ke waktu.

5.3 Uji Asumsi Klasik

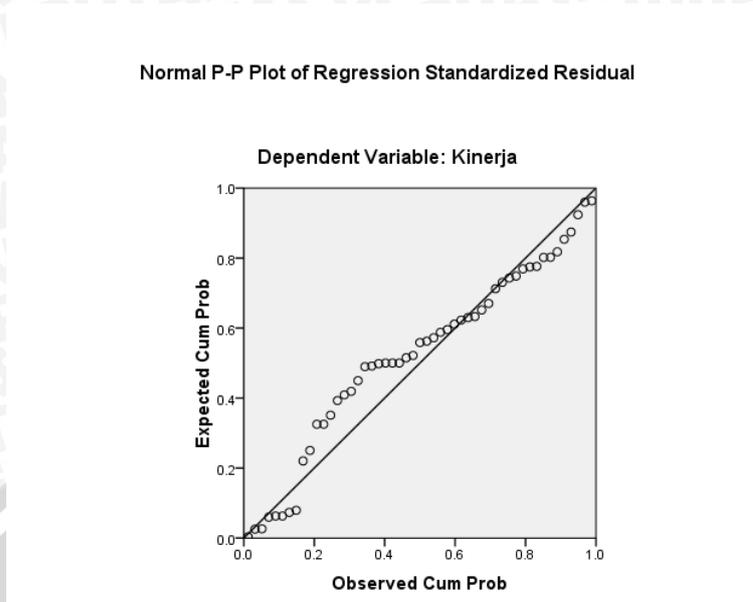
Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang dilakukan agar model regresi tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Suatu model regresi dikatakan tidak bias apabila semua asumsi-asumsi yang mendasari model tersebut terpenuhi, yaitu data normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, kebenaran pendugaan model dan atau pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan dapat diragukan jika ada paling tidak satu asumsi dalam model regresi yang tidak dapat dipenuhi oleh fungsi regresi yang diperoleh. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan dimana pengujian tersebut sebagai berikut :

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji Normal P-P Plot, uji Chi Square, Skewness dan uji Kolmogorov Smirnow. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji histogram, uji Normal P-P Plot dan Uji Kolmogorov Smirnow. Pada uji histogram, data dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila kurva histogram berbentuk genta (*bell-shape*) atau lonceng yang dapat dilihat pada Gambar 4. Pada uji normal P-P Plot, data dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila plot data mendekati atau masih disekitar garis diagonal atau garis normal yang dapat dilihat pada Gambar 5. Sedangkan pada uji Kolmogorov Smirnov, data dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai Asymp. Sig nya lebih besar daripada 0,05 yang dapat dilihat pada Tabel 14.



Gambar 4. Kurva Histogram



Gambar 5. Normal P-P Plot

Tabel 14. Uji Kolmogorov Smirnow

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95316296
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.088
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Analisis Data, 2016

Hasil pada histogram yang ditunjukkan oleh Gambar 4. menyatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena kurva membentuk lonceng. Hasil pada Normal P-P Plot yang ditunjukkan oleh Gambar 5. menyatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena plot data berada disekitar garis diagonal atau garis normal. Hasil pada Kolmogorov Smirnow yang ditunjukkan pada Tabel 14.

menyatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. (0,168) lebih besar daripada 0,05. Dengan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Adapun uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Insentif	.433	2.309
Jaminan Sosial	.443	2.255
Lingkungan Kerja	.510	1.961
Penghargaan	.423	2.362
Pengembangan Pegawai	.365	2.736

a. Dependent Variable: Kinerja

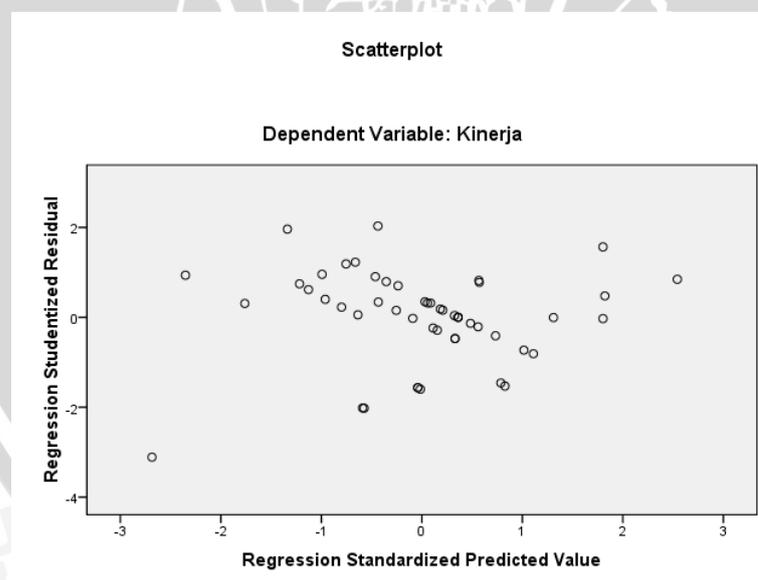
Sumber : Analisis Data, 2016

Data pada Tabel 15. menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil ini menyatakan bahwa semua variabel bebas (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai) tidak mengalami multikolinearitas. Berarti variabel-

variabel bebas tersebut tidak dipengaruhi satu sama lain melainkan variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Scatterplot dan uji Park. Pada uji Scatterplot, data dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila penyebarannya tidak membentuk suatu pola tertentu seperti meningkat atau menurun yang dapat dilihat pada Gambar 6. Pada uji Park, data dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai t hitung < t tabel yang dapat dilihat pada Tabel 16.



Gambar 6. Uji Scatterplot

Tabel 16. Uji Park

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.375	20.424		1.340	.187
LN _{X1}	-3.278	4.422	-.146	-.741	.462
LN _{X2}	.542	3.448	.031	.157	.876
LN _{X3}	-4.468	7.924	-.108	-.564	.576
LN _{X4}	7.029	7.061	.201	.996	.325
LN _{X5}	-8.820	7.395	-.268	-1.193	.239

a. Dependent Variable: LN_RES1_Kuadrat

Sumber : Analisis Data, 2016

Hasil pada uji Scatterplot yang ditunjukkan oleh Gambar 6 menyatakan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas atau data homoskedastisitas, karena plot data tidak membentuk pola tertentu atau plot data menyebar. Hasil pada uji Park yang ditunjukkan oleh Tabel 16 menyatakan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas atau data homoskedastisitas, karena semua nilai t hitung $< t$ tabel (2,014). Dengan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka data dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

5.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar residual pada t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk melakukan uji autokorelasi dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu uji Durbin Watson, uji Langrage Multiplier, uji statistik Q dan uji Runs Test. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson dan uji Runs Test. Uji Durbin Watson dapat dilihat pada Tabel 17 dan Gambar 6, sedangkan uji

Run Test dapat dilihat pada Tabel 18. Uji Durbin Watson memiliki beberapa ketentuan yaitu :

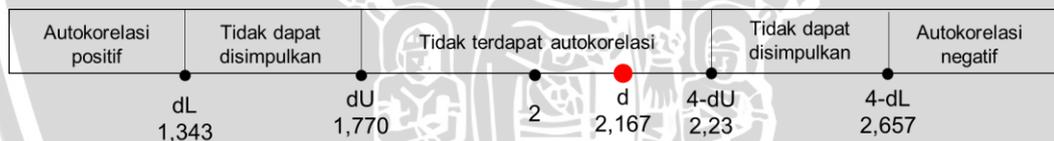
1. $d < dL$: terdapat autokorelasi positif
2. $dL < d < dU$: tidak dapat disimpulkan
3. $du < d < (4-dU)$: tidak terdapat autokorelasi
4. $(4-dU) < d < (4-dL)$: tidak dapat disimpulkan
5. $(4-dL) < d$: terdapat autokorelasi negatif

Tabel 17. Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.541	.490	2.05881	2.167

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Insentif, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial, Penghargaan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Analisis Data, 2016



Gambar 6. Durbin Watson

Data pada Tabel 17. menunjukkan nilai Durbin Watson adalah 2,167. Untuk memperoleh nilai dL dan dU dapat dilihat pada n=51 dengan k=5, sehingga pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai dL 1,343 dan dU 1,770. Model regresi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi yang ditunjukkan oleh Gambar 6. karena $dU (1,770) < d (2,167) < 4-dU (2,23)$.

Tabel 18. Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.30438
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	26
Total Cases	51
Number of Runs	32
Z	1.559
Asymp. Sig. (2-tailed)	.119

a. Median

Sumber : Analisis Data, 2016

Data pada uji Run Test dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil pada Tabel 18 menunjukkan bahwa data tidak terdapat autokorelasi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,119 > 0,05. Dengan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka data dalam penelitian ini dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

5.3.5 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil pengujian uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 18 yang selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 19. Uji Linearitas

No.	Variabel Terikat	Variabel Bebas	Sig
1.	Kinerja	Insentif	0,053
2.		Jaminan Sosial	0,982
3.		Lingkungan kerja	0,114
4.		Pengahrgaan	0,215
5.		Pengembangan Pegawai	0,112

Sumber : Analisis Data, 2016

Data pada Tabel 19. menunjukkan semua hubungan variabel terikat dengan variabel bebas masing-masing memiliki nilai sig > 0,05 pada *Deviation from Linearity*. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas pada tingkat signifikansi 95%.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja). Melalui perhitungan yang sudah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 for Windows diperoleh hasil tabel koefisien pada B yang menjelaskan regresi linear berganda dan sig sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	11.783	3.225
Insentif	.345	.115
Jaminan Sosial	-.011	.099
Lingkungan Kerja	-.374	.172
Penghargaan	-.196	.159
Pengembangan Pegawai	.745	.168

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (diolah), 2016

Data pada Tabel 20 menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,783 + 0,345X_1 - 0,011X_2 - 0,0374X_3 - 0,196X_4 + 0,745X_5$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi (b_1) variabel insentif (X_1) sebesar 0,345 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_1 akan mempengaruhi kenaikan variabel Y sebesar 0,345 karena pengaruh dari variabel adalah positif
2. Koefisien regresi (b_2) variabel jaminan sosial (X_2) sebesar -0,011 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_2 akan mempengaruhi penurunan variabel Y sebesar -0,011 karena pengaruh dari variabel adalah negatif
3. Koefisien regresi (b_3) variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar -0,374 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_3 akan mempengaruhi penurunan variabel Y sebesar -0,374 karena pengaruh dari variabel adalah negatif
4. Koefisien regresi (b_4) variabel penghargaan (X_4) sebesar -0,196 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_4 akan mempengaruhi penurunan variabel Y sebesar -0,196 karena pengaruh dari variabel adalah negatif
5. Koefisien regresi (b_5) variabel pengembangan pegawai (X_5) sebesar 0,745 yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel X_5 akan mempengaruhi kenaikan variabel Y sebesar 0,745 karena pengaruh dari variabel adalah positif

5.5 Uji Statistik

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kinerja sebagai variabel terikat dan faktor-faktor motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas. Untuk melihat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas maka dapat dilakukan serangkaian uji-uji statistik sebagai berikut :

5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.541	.490	2.05881	2.167

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Insentif, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial, Penghargaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Analisis Data, 2016

Data pada Tabel 21. menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,490. Nilai tersebut berarti variabel bebas (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 49%. Sedangkan sisanya 51% variabel terikat (kinerja) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya (selain variabel motivasi ekstrinsik).

5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menjawab tujuan yang pertama, yaitu mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4) dan pengembangan pegawai (X_5) terhadap kinerja (Y). Apabila signifikan, berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansi beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%) dan 0,1 (10%). Pada penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima, maka nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.434	5	44.887	10.590	.000 ^a
	Residual	190.742	45	4.239		
	Total	415.176	50			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai, Insentif, Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial, Penghargaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Analisis Data, 2016

Data pada Tabel 22. menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 10,590 dengan sig F hitung sebesar 0,000. Sedangkan untuk memperoleh nilai F tabel yaitu dengan melihat F tabel pada tabel statistik dengan tingkat kesalahan 0,05. Setelah itu dilihat nilai df untuk regression dan residual yang ada pada tabel 20. Nilai yang diperoleh untuk regression sebesar 45 dan residual sebesar 5. Sehingga diperoleh nilai F tabel adalah 2,42. Dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh nilai F tabel sebesar $2,42 < F$ hitung yaitu sebesar 10,590. Dengan demikian nilai tersebut diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4) dan pengembangan pegawai (X_5) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga model regresi yang telah dihasilkan, dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja.

5.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menjawab tujuan kedua, yaitu mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai) secara parsial terhadap kinerja. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk memperoleh t tabel dapat digunakan rumus $(n-k)$, sehingga $(51-6)$ lalu 45 pada signifikansi 0,05 adalah 2,014. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Hasil Uji t

Coefficients ^a		t	Sig.
1	(Constant)	3.654	.001
	Insentif	2.998	.004
	Jaminan Sosial	-.109	.913
	Lingkungan Kerja	-2.173	.035
	Penghargaan	-1.233	.224
	Pengembangan Pegawai	4.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Analisis Data, 2016

Data pada Tabel 23. menunjukkan hubungan yaitu variabel insentif (X_1), jaminan sosial (X_2), lingkungan kerja (X_3), penghargaan (X_4) dan pengembangan pegawai (X_5) terhadap kinerja (Y) yang lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Insentif

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel insentif adalah sebesar 2,998 sedangkan nilai t tabel pada signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,676. Sehingga nilai t hitung $(2,998) > t$ tabel $(2,014)$. Hal ini menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel

kinerja, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diterima karena kinerja pegawai akan dilakukan atau dimulai jika ada balas jasa atau gaji, tanpa melihat tambahan pemberian jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai.

Nilai koefisien regresi yang positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel insentif atau semakin baik perlakuan insentifnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Jawaban responden terkait dengan kuesioner yaitu sebanyak 47,1% responden menjawab setuju bahwa salah satu faktor mereka dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab adalah untuk mendapatkan upah atau gaji. Gaji secara umum merupakan motif seseorang dalam bekerja. Apabila gaji yang diinginkan terpenuhi dengan baik, maka pegawai juga tidak akan ragu untuk bekerja dengan baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Ertanto dan Suharmono (2011), bahwa semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerja.

2. Jaminan Sosial

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel jaminan sosial adalah sebesar -0,109, sedangkan nilai t tabel pada signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,676. Sehingga nilai t hitung $(-0,109) < t$ tabel $(2,014)$. Hal ini menyatakan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh tidak signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dikarenakan jaminan sosial berhubungan dengan insentif. Apabila pegawai telah merasa puas dengan gaji yang diberikan, pegawai cenderung tidak akan menggunakan jaminan sosial yang diberikan dan memilih menggunakan dana pribadi (gaji). Alasan penggunaan dana pribadi adalah untuk mempermudah dan mempercepat pengobatan tanpa harus melalui proses-proses tertentu.

Nilai koefisien regresi yang negatif artinya mempunyai hubungan yang berlawanan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel jaminan sosial atau semakin baik perlakuan jaminan sosialnya, maka akan menurunkan kinerja. Namun dana jaminan sosial tidak sepenuhnya berasal dari pemerintah, akan tetapi juga dari gaji pegawai (pemotongan gaji). Semakin besar jaminan sosial yang diberikan maka akan semakin besar pula gaji pegawai yang terpotong. Hal ini akan menurunkan pendapatan sehingga juga akan menurunkan motivasi kerja pegawai.

3. Lingkungan Kerja

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar -2,173, sedangkan nilai t tabel pada signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,676. Sehingga nilai t hitung $(-2,173) > t$ tabel (2,014). Hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja, dengan kata lain H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat diterima karena lingkungan kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan dengan pegawai atau tenaga kerja lainnya.

Nilai koefisien regresi yang negatif artinya mempunyai hubungan yang berlawanan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel lingkungan kerja atau semakin baik perlakuan lingkungannya, maka akan menurunkan kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai tidak terlalu memberikan perhatian terhadap lingkungannya, namun lebih pada gaji yang diberikan. Semakin baik lingkungan kerja tanpa memperhatikan terhadap apa yang diharapkan pegawai (gaji) akan menimbulkan kekecewaan yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

4. Penghargaan

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel penghargaan adalah sebesar -1,233, sedangkan nilai t tabel pada signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,676.

Sehingga nilai t hitung $(-1,233) < t$ tabel $(2,014)$. Hal ini menyatakan bahwa variabel penghargaan berpengaruh tidak signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dikarenakan penghargaan berhubungan dengan lingkungan kerja. Dimana keadaan lingkungan kerja (hubungan antar pegawai) akan mempengaruhi ada tidaknya penghargaan antar rekan kerja.

Nilai koefisien regresi yang negatif artinya mempunyai hubungan yang berlawanan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel penghargaan atau semakin baik perlakuan penghargaannya, maka akan semakin turun kinerja. Hal ini dikarenakan penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Penghargaan lebih banyak diberikan dalam bentuk non materiiil sedangkan pegawai mengharapkan penghargaan dapat diberikan dalam bentuk materiiil. Ketidaksesuaiin harapan yang diberikan, akan menimbulkan kekecewaan yang dapat menurunkan motivasi kerja pegawai.

5. Pengembangan Pegawai

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel pengembangan pegawai adalah sebesar 4,425 sedangkan nilai t tabel pada signifikasi 0,05 adalah sebesar 1,676. Sehingga nilai t hitung $(4,425) > t$ tabel $(2,014)$. Hal ini menyatakan bahwa variabel pengembangan pegawai berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diterima karena pemberian pendidikan, pelatihan dan promosi terhadap pegawai akan langsung mempengaruhi kinerja pegawai, tanpa melihat gaji, jaminan sosial, lingkungan kerja dan penghargaan yang diterima.

Nilai koefisien regresi yang positif artinya mempunyai hubungan yang searah sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi peningkatan variabel pengembangan pegawai atau semakin baik perlakuan pengembangan pegawainya, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Jawaban responden terkait

dengan kuesioner yaitu sebanyak 64,7% responden menjawab setuju bahwa materi pendidikan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, pelatihan dapat memperluas wawasan dan pelatihan dapat diterapkan langsung pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai. Sebagai contoh adalah “Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan” yang telah diberikan kepada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Pendidikan dan pelatihan tersebut bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam kepemimpinan aparatur. Sehingga dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut dapat mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Meldona (2009) bahwa pelatihan dapat membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja.

5.6 Sumbangan Efektif

Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja, dapat diketahui dengan melakukan perhitungan sumbangan efektif pada setiap variabel. Menurut Widhiarso (2011), rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE = \frac{b \times CP \times R^2}{Regression} 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif

b: Koefisien b

CP : Cross Product

R² : Adjusted R Square (Sumbangan Efektif Total)

Perhitungan sumbangan efektif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi dari insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan

pengembangan pegawai. Nilai b dapat dilihat pada Tabel 20, R^2 pada Tabel 21, regression pada Tabel 22, dan cross product pada lampiran 5. Hasil perhitungan sumbangan efektif setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 24.

Tabel 24. Perhitungan Sumbangan Efektif

No.	Variabel	B	Cross Product	Regresi	SE
1.	Insentif	0,345	296,41	224,43	22%
2.	Jaminan Sosial	-0,011	310,59		-1%
3.	Lingkungan Kerja	-0,374	104,47		-9%
4.	Penghargaan	-0,196	167,7		-7%
5.	Pengembangan Pegawai	0,745	265,11		43%
Total					49%

Sumber : Analisis Data, 2016

Hasil perhitungan pada Tabel 24. menunjukkan bahwa pengembangan pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif yang paling besar yaitu sebesar 43%. Menurut Rivai (2004), Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

Pengembangan pegawai dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu, pendidikan, pelatihan. Pendidikan merupakan modal dasar dalam melakukan aktivitas kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat pendidikan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso didominasi oleh lulusan SMA, yaitu sebanyak 48 pegawai atau 46% dari total keseluruhan. Dengan tingkat pendidikan SMA, pegawai hanya memperoleh pengetahuan secara umum, sehingga membutuhkan peningkatan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi khususnya di jurusan peternakan dan perikanan. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil data yang diperoleh dari Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa pelatihan telah diberikan sesuai bidang pekerjaan pegawai. Hasil dari pelatihan dapat diterapkan langsung pada pekerjaan, terutama saat berada di lapang. Namun pelatihan yang diberikan belum diterima secara merata oleh pegawai. Terdapat pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 7 kali, dan juga terdapat pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan. Pemberian pelatihan sebaiknya dilakukan secara merata sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sama.

Promosi merupakan pemindahan pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki upah dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi yang dilakukan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso telah disesuaikan dengan bidang. Misalnya pegawai memiliki jabatan sebagai Kasi Pengembangan, Pemasaran dan Kelestarian Perairan dipromosikan menjadi Kepala Bidang Perikanan. Kesesuaian jabatan promosi yang diberikan akan memudahkan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya.

5.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa insentif, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Sedangkan jaminan sosial dan penghargaan berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Dan pengembangan pegawai merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.

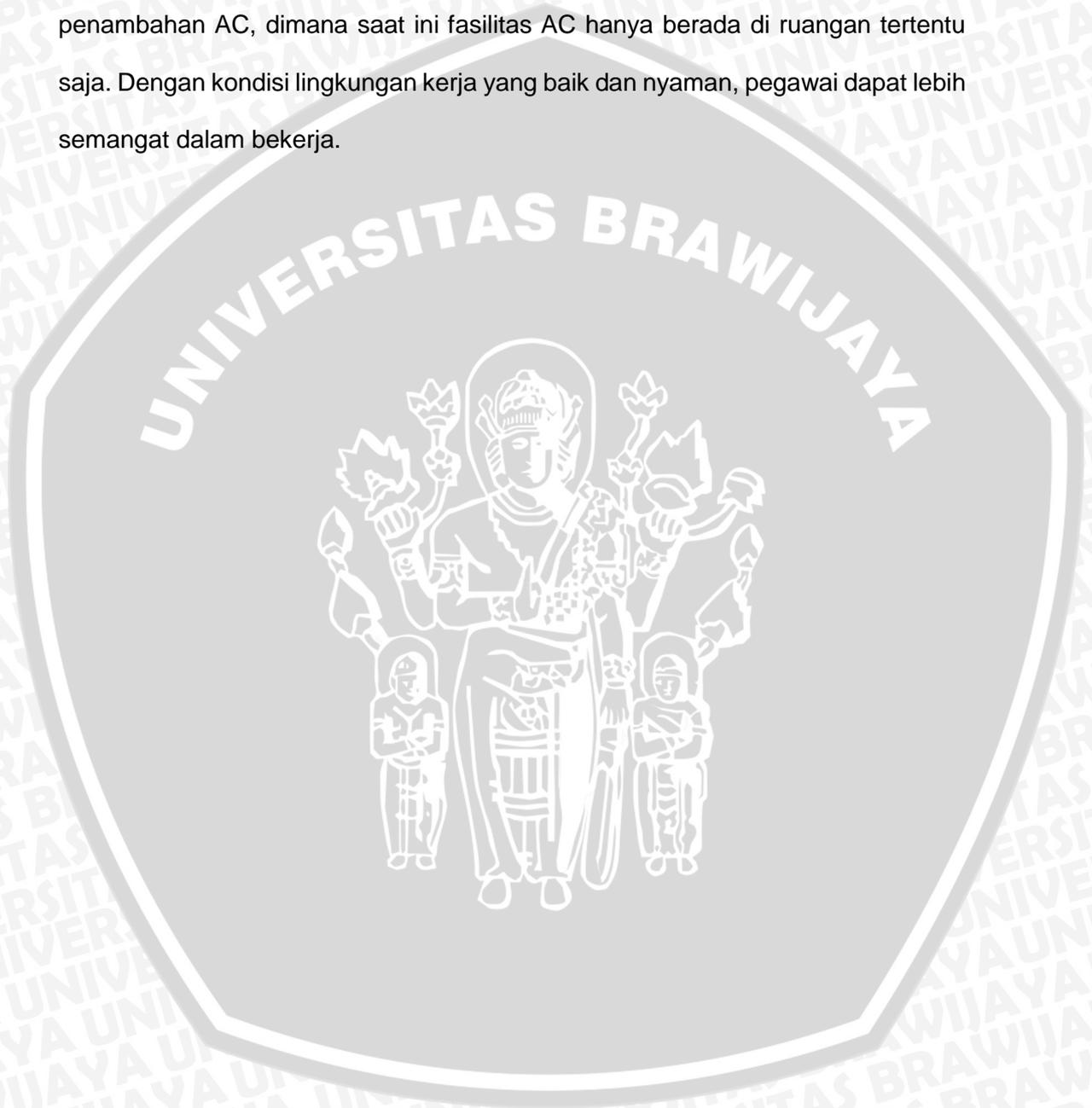
Insentif berpengaruh nyata terhadap kinerja dikarenakan motif pegawai dalam bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau gaji, sehingga dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Pengembangan pegawai berpengaruh nyata terhadap kinerja dikarenakan program-program pelatihan yang

diberikan telah disesuaikan dengan pekerjaan dan dapat langsung diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jaminan sosial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja dikarenakan semakin tinggi jaminan sosial yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula pemotongan gaji yang dilakukan, sehingga akan menurunkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan implikasi penelitian bagi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso yakni pemerintah atau pimpinan hendaknya mempertahankan serta meningkatkan komponen-komponen yang ada pada variabel insentif, lingkungan kerja dan penghargaan. Untuk meningkatkan pengaruh insentif, pemerintah dapat menaikkan gaji pegawai dan menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup pegawai. Dimana saat ini, biaya hidup mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Selain hal tersebut, pemerintah hendaknya juga lebih memperhatikan pemberian gaji lembur, dimana masih ditemukan tidak adanya gaji tambahan ketika pegawai sudah melakukan pekerjaan tambahan atau lembur.

Pada hasil analisis data pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja, apabila program-program pengembangan pegawai tetap dijaga dan diperbaiki, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Misalnya dengan memberikan program-program pengembangan yang memang dibutuhkan saat ini, seperti pelatihan budidaya ikan air tawar, budidaya ikan di kolam terpal, dimana Kabupaten Bondowoso merupakan wilayah yang tidak memiliki wilayah perairan (laut) sehingga perlu adanya pengembangan usaha melalui sektor perikanan tawar. Selain hal tersebut, pelatihan akan pengembangan usaha juga sangat diperlukan, mengingat saat ini Indonesia sudah dihadapkan dengan MEA sehingga diperlukan adanya pegawai-pegawai yang dapat membantu masyarakat untuk mengembangkan usaha bidang Peternakan dan Perikanan di kancah

internasional. Untuk meningkatkan pengaruh lingkungan kerja, pimpinan dapat memperluas dan menambahkan fasilitas yang ada di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. Misalnya dengan memperluas ruang kerja dimana ruang kerja saat ini terlalu berdekatan atau ruangan terlalu sempit. Dan penambahan AC, dimana saat ini fasilitas AC hanya berada di ruangan tertentu saja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, pegawai dapat lebih semangat dalam bekerja.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang terdiri dari : insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, yaitu F hitung sebesar 10,590 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,42. Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) dengan signifikansi 0,000.
2. Variabel insentif, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso.
3. Variabel pengembangan pegawai merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai sumbangan efektif terbesar yaitu 43%.

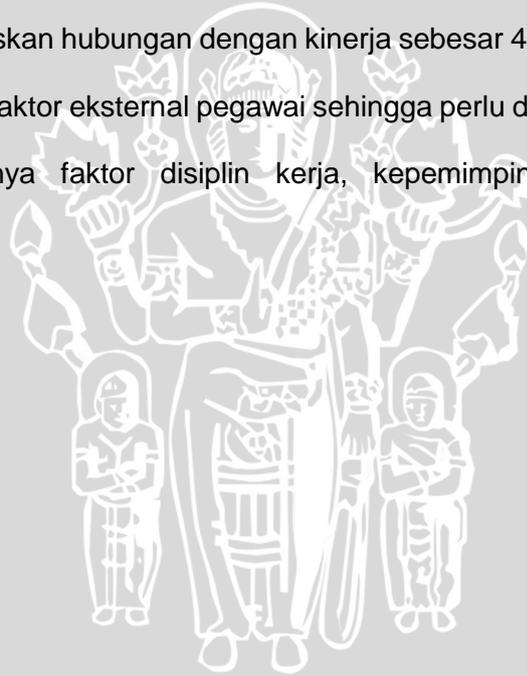
6.2 Saran

Saran yang diberikan setelah melakukan penelitian yaitu :

1. Instansi : Hasil penelitian menunjukkan variabel insentif, lingkungan kerja dan variabel pengembangan pegawai merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, sehingga perlu dipertahankan terutama dalam pengembangan pegawai, dimana variabel tersebut merupakan variabel yang memiliki sumbangan efektif terbesar. Sedangkan variabel jaminan sosial dan penghargaan merupakan variabel yang berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, sehingga perlu mendapat perhatian lebih dalam bentuk pemberian dukungan dan kepercayaan yang sesuai kebutuhan.

2. Pemerintah : diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam memuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang meliputi insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai.
3. Peneliti : diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel motivasi ekstrinsik (insentif, jaminan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pengembangan pegawai), mengingat variabel motivasi ekstrinsik hanya mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja sebesar 49%. Dimana hal ini lebih mengenai faktor eksternal pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan, misalnya faktor disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Achmad Syahrul. 2013. Analisis motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Angin Timur Seafoods di Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Skripsi. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Universitas Brawijaya. Malang
- Azwar, Syaifuddin. 2010. Metode penelitian. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Barthos, Basir. 2009. Manajemen Kearsipan. Bumi Aksara. Jakarta
- Budi, Triton Prawira. 2006. SPSS 13.0 Terapan ; Riset Statistik Parametrik. ANDI. Yogyakarta
- Ertanto, Yayan dan suharmini. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan Self esteem sebagai Variabel Intervening (studi pada PDAM kabupaten Grobogan). Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. BPEE- Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen : Dasar, pengertian dan masalah. Bumi Aksara. Jakarta
- Jumeldi, Nopri. 2011. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pertamina EP Region Sumatera Field Rantau Kuala Simpang Aceh Tamiang. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Kriyantono, Rochmat. 2012. Teknik praktis riset komunikasi. Kencana. Jakarta
- Lubis, Ariza. 2006. Dukungan Sosial pada Pasien Gagal Ginjal Terminal yang Melakukan Terapi Hemodialisa. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Mangkunegara, A.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosadakarya. Bandung
- Marta, Meliana et. al. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Barat. Universitas 17 Agustus Samarinda. Samarinda
- Mathis, R dan Jackson, W. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Meldona. 2009. Manajemen Sumber Daya perspektif Integratif. UIN-Malang Press. Malang
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 2007. Metodologi penelitian. Bumi aksara. Jakarta
- Nasution, S. 2012. Metode Researh (penelitian ilmiah). Bumi Aksara. Jakarta
- Nimran, Umar. 2009. Perilaku Organisasi. Laros. Sidoarjo

- Nitisemito, Alex. 2006. Manajemen Personalia. Edisi kedua. Ghalia Indonesia.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Miranga Ogan Baturaja. Universitas Sriwijaya. Palembang
- Prakoso, Rayka Dantyo. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cab. Malang). Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE. Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi, 2008. Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik. Mediakom. Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika. Alfabeta. Bandung
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press. Malang
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT raja Grafindo Graha. Jakarta
- Sari, Wulan Yunifa. 2011. Motivasi Ekstrinsik sebagai Motif Berprestasi (studi pada Widi Hastuti, pendiri Sekolah Khusus Autistik Fajar Nugraha di Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Dakwah. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Sarjono, haryadi dan Julianto, Winda. 2011. SPSS vs LISREL; Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Salemba Empat. Jakarta
- Siagian, sondang. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Bedjo. 1989. Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru. Bandung
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press. Malang
- Tika, Muh Pabundu. 2005. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. PT Bumi Aksara. Bandung
- Usman, Husaini dan Akbar, P.S. 2009. Metodologi Penelitian Sosial. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Widhiarso, Wahyu. 2011. Diktat Mata Kuliah Statistika Inferensial. Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta

Winarsunu, Tulus. 2006. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. UMM Pres. Malang

Yogaswara, Frihasta. 2013. Pengaruh insentif terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja (survei pada karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cab. Malang Celaket). Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang

Yunizar, Agung. Pengaruh Motivasi Menurut Teori Herzberg terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT KAI (Persero) Pusat Bandung. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama. Bandung



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kegiatan Observasi



Sarana Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso



Prasarana Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso



Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso sedang melakukan pekerjaannya



Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso

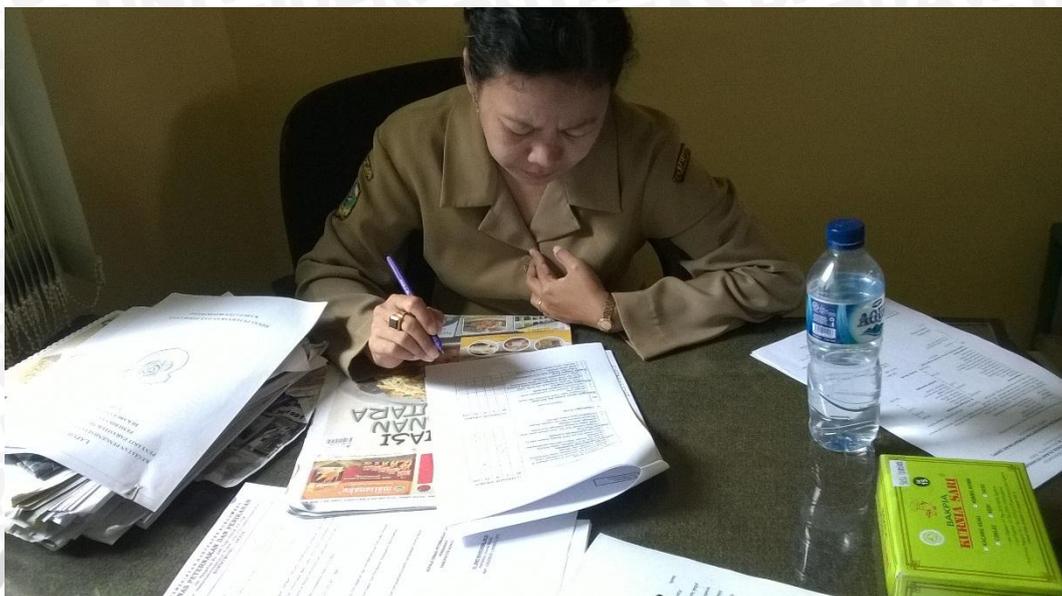
Lampiran 2. Kegiatan Wawancara



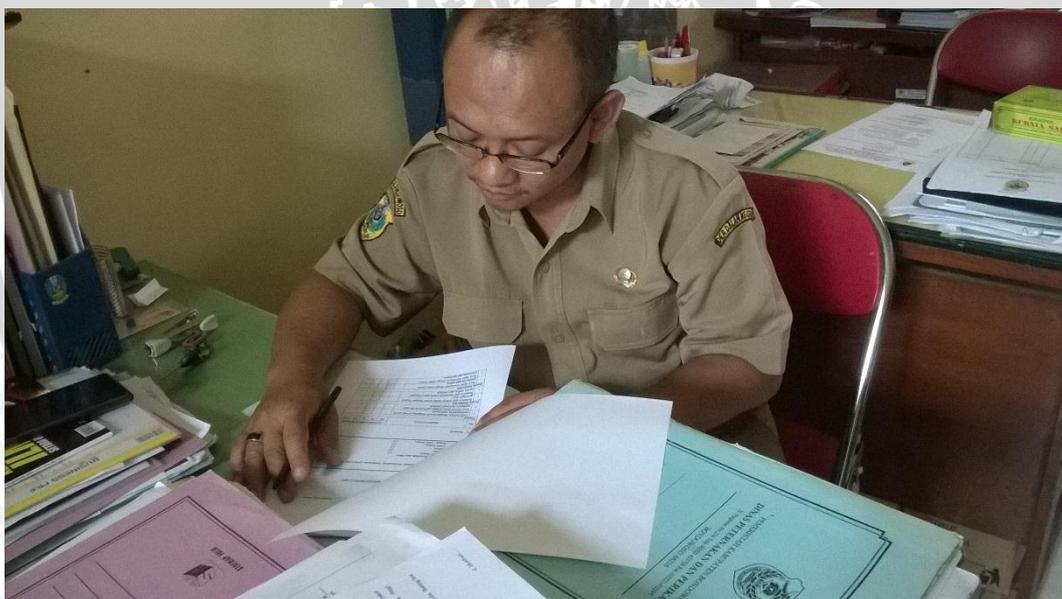
Peneliti (kanan) dan narasumber (pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, kiri)



Lampiran 3. Kegiatan Pengisian Kuesioner



Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso sedang melakukan pengisian kuesioner



Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso sedang melakukan pengisian kuesioner

Lampiran 4. Uji Linearitas

Insentif (X_1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	242.515	14	17.322	3.612	.001
		Linearity	118.950	1	118.950	24.801	.000
		Deviation from Linearity	123.564	13	9.505	1.982	.053
Within Groups			172.662	36	4.796		
Total			415.176	50			

Jaminan Sosial (X_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Jaminan Sosial	Between Groups	(Combined)	137.153	15	9.144	1.151	.352
		Linearity	98.774	1	98.774	12.434	.001
		Deviation from Linearity	38.379	14	2.741	.345	.982
Within Groups			278.024	35	7.944		
Total			415.176	50			

Lingkungan Kerja (X_3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	153.343	11	13.940	2.076	.046
		Linearity	38.897	1	38.897	5.794	.021
		Deviation from Linearity	114.446	10	11.445	1.705	.114
Within Groups			261.833	39	6.714		
Total			415.176	50			

Penghargaan (X_4)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Penghargaan	Between Groups	(Combined)	170.012	12	14.168	2.196	.033
		Linearity	70.995	1	70.995	11.004	.002
		Deviation from Linearity	99.017	11	9.002	1.395	.215
Within Groups			245.164	38	6.452		
Total			415.176	50			

Pengembangan Pegawai (X_5)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pengembangan Pegawai	Between Groups	(Combined)	240.100	10	24.010	5.486	.000
		Linearity	171.679	1	171.679	39.224	.000
		Deviation from Linearity	68.421	9	7.602	1.737	.112
Within Groups			175.076	40	4.377		
Total			415.176	50			



Lampiran 5. Cross Product

		Correlations					
		Kinerja	Insentif	Jaminan Sosial	Lingkungan Kerja	Penghargaan	Pengembangan Pegawai
Kinerja	Pearson Correlation	1	.535**	.488**	.306*	.414**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.029	.003	.000
	Sum of Squares and Cross-products	415.176	296.412	310.588	104.471	167.706	265.118
	Covariance	8.304	5.928	6.212	2.089	3.354	5.302
	N	51	51	51	51	51	51
Insentif	Pearson Correlation	.535**	1	.625**	.568**	.622**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	296.412	738.627	531.039	258.765	336.314	281.941
	Covariance	5.928	14.773	10.621	5.175	6.726	5.639
	N	51	51	51	51	51	51
Jaminan Sosial	Pearson Correlation	.488**	.625**	1	.556**	.444**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	Sum of Squares and Cross-products	310.588	531.039	976.627	291.235	276.020	404.059
	Covariance	6.212	10.621	19.533	5.825	5.520	8.081
	N	51	51	51	51	51	51
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.306*	.568**	.556**	1	.549**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	104.471	258.765	291.235	280.588	182.882	213.647
	Covariance	2.089	5.175	5.825	5.612	3.658	4.273
	N	51	51	51	51	51	51
Penghargaan	Pearson Correlation	.414**	.622**	.444**	.549**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	167.706	336.314	276.020	182.882	396.157	269.471
	Covariance	3.354	6.726	5.520	3.658	7.923	5.389
	N	51	51	51	51	51	51
Pengembangan Pegawai	Pearson Correlation	.643**	.513**	.639**	.630**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	265.118	281.941	404.059	213.647	269.471	409.412
	Covariance	5.302	5.639	8.081	4.273	5.389	8.188
	N	51	51	51	51	51	51

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

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

