

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses pembangunan nasional yang berlangsung dewasa ini sedang mengalami pergeseran dari bingkai sistem otoriter ke sistem demokrasi. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Selain itu perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi sebagai wujud dari pelaksanaan otonomi daerah telah membuat pemerintah daerah baik propinsi maupun kabupaten/kota memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar untuk mengelola dan melaksanakan pemerintahannya. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut untuk lebih mengoptimalkan kinerja serta meningkatkan kemampuan, dedikasi dan loyalitas dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

Saat ini dibalik fungsinya yang penting, birokrasi publik menahan beban yang berat. Sebagaimana kita ketahui aparatur sebagai bagian dari birokrasi pemerintah

merupakan ujung tombak baik dalam penyelenggaraan pelayanan publik maupun pembangunan.

Dilihat dari peran dan fungsi yang dilakukan tersebut birokrasi dituntut dapat menjadi sosok lembaga yang akomodatif dan responsif terhadap tuntutan lokal maupun global. Bertolak dari kenyataan itu maka efisiensi, produktifitas dan kinerja birokrasi secara keseluruhan menjadi komponen vital dan mendesak untuk diperjuangkan.

Menjawab tantangan di atas, pengembangan SDM menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap pemerintahan daerah. Substansi penting pengembangan SDM menghadapi otonomi daerah dan *good governance* adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah. Mereka harus berubah dari paradigma proyek ke paradigma *enterprenuer*, perilaku terkotak-kotak ke perilaku *team work*, kemampuan kepemimpinan yang demokratis dan dengan SDM yang mampu melayani konsumen, SDM yang mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan, SDM yang memiliki *costumer focus*, dan sebagainya. Jika diyakini bahwa kualitas aparatur masih lemah, maka tentu saja ada jalan untuk memperbaiki dan mengembangkannya. Dalam birokrasi, SDM merupakan faktor yang teramat penting bagi jalannya roda pemerintahan.

Di sisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari

pelaksanaan program-program di suatu instansi pemerintah. Pengukuran kinerja suatu instansi hanya lebih ditekankan kepada kemampuan instansi tersebut dalam menyerap anggaran. Suatu instansi dikatakan berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya apabila dapat menyerap seratus persen anggaran pemerintah, walaupun hasil maupun dampak dari pelaksanaan program tersebut masih jauh di bawah standar. Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas instansi tersebut harus dapat diukur, dan pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada *inputs* (masukan) dari program akan tetapi lebih ditekankan kepada *outputs* (keluaran), *outcomes* (hasil), *benefits* (manfaat) dan *impacts* (dampak).

Kondisi saat ini justru menunjukkan bahwa SDM aparatur yang ada sangat jauh dari apa yang diharapkan. Sanapiah dalam Makalah Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan menggambarkan bahwa potret SDM aparatur saat ini menunjukkan profesionalisme rendah, banyaknya praktek KKN yang melibatkan aparatur, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, kurang kreatif dan inovatif, serta mungkin masih banyak potret negatif lainnya yang intinya menunjukkan bahwa aparatur di Indonesia masih lemah. Perlu kerja keras dan komitmen yang tinggi dari aparatur pemerintah untuk menepis anggapan negatif tersebut.

Untuk itu analisis terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat

diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan (DP2K) Kabupaten Tulang Bawang merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Tulang Bawang melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Tugas pokok DP2K Kabupaten Tulang Bawang yaitu melaksanakan urusan pemerintahan di bidang peternakan, perikanan dan kelautan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan (Himpunan Peraturan Daerah Kabupaten Tulang Bawang tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulang Bawang, 2008).

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, DP2K Kabupaten Tulang Bawang mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang peternakan, perikanan dan kelautan;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang peternakan, perikanan dan kelautan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang peternakan, perikanan dan kelautan;
- d. Pelayanan administratif;

e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang peternakan, perikanan dan kelautan.

Dalam rangka mengemban tugas yang diamanatkan dalam tugas pokok dan fungsi tersebut, tentunya diperlukan aparatur yang memiliki kinerja baik. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh DP2K Kabupaten Tulang Bawang, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Berdasarkan pengamatan sementara ini, kinerja aparatur pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang saat ini belum dapat dikatakan optimal. Hal ini dapat dilihat antara lain tingkat disiplin pegawai yang masih rendah. Berdasarkan naskah hasil pemeriksaan kehadiran pegawai DP2K Kabupaten Tulang Bawang oleh Inspektorat Kabupaten Tulang Bawang pada Bulan April 2010, tingkat kehadiran pegawai pada kegiatan apel hanya berada pada kisaran 44,24%. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat kompetensi organisasi mengingat kerugian yang timbul akibat dari ketidak hadiran pegawai tersebut. Selain itu, dari hasil diskusi dengan Kepala DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang didampingi Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Keuangan, mereka mengeluhkan kondisi kinerja pegawai (07/03/2011), dimana masih banyak pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya yang mengakibatkan pegawai hanya menunggu perintah dari atasan, tanpa ada inisiatif dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai juga memerlukan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan dari target waktu yang seharusnya (target waktu penyelesaian pekerjaan tidak tercapai). Hal-hal tersebut perlu diteliti penyebabnya, karena apabila dibiarkan

dapat menyebabkan penurunan kinerja DP2K Kabupaten Tulang Bawang secara keseluruhan.

Banyak faktor yang menyebabkan mengapa masalah tersebut masih belum dapat diatasi, antara lain adalah masalah motivasi pegawai yang berjalan belum/kurang optimal, pengawasan belum berjalan sebagaimana mestinya, kurangnya kemampuan (kompetensi) pegawai dalam menjalankan tugas, diantara pegawai masih ada rasa kurang puas dalam bekerja, infrastruktur yang kurang memadai; proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, faktor kontekstual (situasional) seperti keadaan lingkungan, baik internal maupun eksternal, dan masalah lainnya yang kurang mendukung, yang semuanya itu merupakan penghalang dalam usaha membangun kinerja pegawai yang baik.

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) sebagaimana dikutip Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2005:15), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Bagi instansi pemerintah tersedianya SDM aparatur (Pegawai Negeri Sipil) yang berkompetensi merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan

karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Selain masalah kompetensi, faktor motivasi juga tidak bisa diabaikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini cukup beralasan mengingat pegawai akan berkinerja dengan baik jika ada dorongan dengan kata lain motivasi baik dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dorongan dari luar. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2002:39), motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam berbagai keahlian dan keterampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan.

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Peternakan, Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Tulang Bawang).**

1.2 Rumusan Masalah

Dari deskripsi yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja aparatur memiliki nilai strategis dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Di lain pihak DP2K Kabupaten Tulang Bawang sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan di daerah di bidang peternakan, perikanan dan kelautan belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas , maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat kompetensi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang?
2. Bagaimana tingkat motivasi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang?
3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang, dan bagaimana pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi studi Ilmu Pemerintahan terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja aparatur dalam rangka menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi yang berminat untuk melakukan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengambil kebijakan khususnya pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang untuk merumuskan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja aparaturnya.
3. Secara administratif sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Ilmu Pemerintahan pada Program Pasca Sarjana Ilmu Pemerintahan Universitas Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Pemerintah dan Pemerintahan

Kata pemerintah berasal dari kata perintah yang artinya terdapat dua pihak atau lebih, kedua pihak tersebut saling memiliki hubungan, pihak yang memerintah memiliki wewenang dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan (Syafiie, 2001:20).

Secara etimologis, pemerintah (*government*) berasal dari bahasa Yunani, *kubernon* atau nahkoda kapal, artinya menatap kedepan. Sedangkan memerintah berarti melihat ke depan, menentukan berbagai kebijakan yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan masyarakat-negara, memperkirakan arah perkembangan masyarakat pada masa yang akan datang, dan mempersiapkan langkah-langkah kebijakan untuk menyongsong perkembangan masyarakat, serta mengelola dan mengarahkan masyarakat ke tujuan yang ditetapkan (Makhya, 2004:50).

Menurut W.S. Sayre, *government is best as the organized agency of the state, expressing and exercising its authority* (pemerintah dalam definisi terbaiknya adalah sebagai organisasi dari negara, yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya) (Syafiie, 2001:23).

Sementara pemerintahan menurut Surbakti (1992) adalah menyangkut tugas dan kewenangan, sedangkan pemerintah adalah aparat yang menyelenggarakan tugas dan kewenangan negara (Makhya, 2004:50).

Dalam perspektif kybernology, pemerintahan didefinisikan sebagai:

Proses pemenuhan kebutuhan manusia sebagai consumer produk-produk pemerintahan, akan pelayanan publik dan pelayanan sipil; badan yang berfungsi sebagai prosesor. Pengelola dan provider-nya disebut pemerintah; consumer yang memproduksi-produk pemerintahan disebut yang diperintah; hubungan antara yang memerintah dengan diperintah disebut hubungan pemerintahan (Ndraha, 2003:xxxxv)

Menurut Mariun (1979) pemerintahan dapat ditinjau dari tiga aspek yaitu:

Dari segi kegiatan (dinamika), struktur fungsional, dan segi tugas dan kewenangan (fungsi). Ditinjau dari segi dinamika, pemerintahan berarti segala kegiatan atau usaha yang terorganisasikan, bersumber pada kedaulatan dan berlandaskan pada dasar negara, mengenai rakyat dan wilayah negara itu demi tercapainya tujuan negara. Ditinjau dari segi struktur fungsional, pemerintahan berarti seperangkat fungsi negara yang satu sama lain saling berhubungan secara fungsional, dan melaksanakan fungsinya atas dasar tertentu demi tercapainya tujuan negara. Kemudian, ditinjau dari aspek tugas dan kewenangan maka pemerintahan berarti seluruh tugas dan kewenangan negara (Makhya, 2004:51).

2.1.1 Pemerintahan Daerah

Menurut Haris, pemerintah daerah (*local self government*) adalah pemerintahan yang diselenggarakan oleh badan-badan daerah yang dipilih secara bebas dengan tetap mengakui supremasi pemerintahan nasional. Pemerintahan ini diberi kekuasaan, *diskresi* (kebebasan untuk mengambil kebijakan), tanggung jawab dan dikontrol oleh kekuasaan yang lebih tinggi (Nurcholish, 2005:20).

Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah:

Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah. Sedangkan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan

prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

2.1.2 Tujuan Keberadaan Pemerintahan Daerah

Dibentuknya pemerintahan daerah di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Mengurangi beban pemerintah pusat dan campur tangan yang terlalu besar mengenai masalah-masalah yang sebetulnya dapat diselesaikan oleh masyarakat setempat;
2. Mendidik masyarakat untuk mengurus urusannya sendiri;
3. Mendorong masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan. Hal ini terdorong karena masyarakat ikut terlibat langsung dalam pengambilan keputusan;
4. Memperkuat persatuan dan kesatuan nasional. Hal ini didasarkan pada kerangka pikir bahwa dengan diberikannya kewenangan yang luas kepada daerah, terjadi saling percaya antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan demikian, upaya untuk memisahkan diri dari pemerintah daerah menjadi kecil (Sarundajang, 2002:16).

Dengan tujuan-tujuan yang demikian, pemerintahan daerah akan mampu melahirkan kinerja yang lebih efektif dan efisien dilihat dari:

1. Kuantitasnya

Urusan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah lebih sedikit daripada yang diselenggarakan pemerintah pusat;

2. Rumitnya birokrasi

Pemerintahan daerah lebih sederhana daripada diselenggarakan di pusat;

3. Pemberian pelayanan publik

Pemerintah daerah lebih dekat dengan masyarakat sehingga lebih mudah, murah dan cepat;

4. Cara penyelesaian masalah

Pemerintahan daerah lebih cepat menyelesaikan masalah (Sarundajang, 2002:16).

2.1.3 Aparatur Pemerintah Daerah

Semua aparatur pemerintah daerah di luar kepala daerah yang duduk dalam birokrasi lokal disebut birokrat lokal. Birokrasi lokal adalah organisasi pemerintahan daerah yang melaksanakan kegiatan pemerintahan daerah untuk mencapai tujuan negara pada lingkup daerah. Birokrasi lokal terdiri atas kepala daerah dan aparaturnya. Pada daerah kabupaten/kota berarti bupati/walikota dan aparaturnya: sekretaris daerah dan bawahannya, kepala dinas dan bawahannya, kepala kantor dan bawahannya, kepala badan dan bawahannya, camat dan bawahannya, lurah dan bawahannya, dan direktur Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan bawahannya (Nurcholish, 2005:29).

Para birokrat lokal bekerja atas dasar *merit system*, yaitu kecakapan dan keahlian, bukan suka atau tidak suka. Birokrat lokal adalah pejabat karier yang jabatannya berdasarkan pengangkatan, bukan atas dasar pemilihan. Dengan demikian aparatur pemerintah dapat bekerja secara profesional dan mampu untuk menyeimbangkan berbagai tuntutan yang ada di masyarakat. Profesionalisme

menurut Badudu dan Zaini (1989) berasal dari kata profesi yang artinya pekerjaan yang daripadanya didapatkan nafkah untuk hidup dan pekerjaan yang dikuasai karena pendidikan keahlian (Sedarmayanti, 2004:76).

Kedudukan dan tugas pokok birokrasi lokal adalah sebagai pelaksana kebijakan pemerintah daerah, baik yang ditetapkan oleh pemerintah daerah yang bersangkutan maupun pemerintah pusat. Sedangkan fungsinya adalah memberikan pelayanan publik demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah yang bersangkutan (Nurcholish, 2005:30).

2.2 Konsep Kompetensi

2.2.1 Definisi

Tersedianya aparatur yang berkualitas dan profesional merupakan salah satu syarat bagi suatu institusi pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara dan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Selain itu juga aparatur yang berkualitas dan profesional mutlak diperlukan sebagai salah satu input dalam suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedarmayanti (2004:77) menyebutkan ciri-ciri aparatur profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa kompetisi/bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung etika profesi.

Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Dalam manajemen kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:298) istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran-perilaku yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Sedarmayanti (2008:125) menyatakan bahwa kompetensi adalah:

1. Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personal yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
2. Kemampuan dan kemauan melakukan tugas.
3. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
4. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif.
5. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6. Berkas, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali.

Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2008:126) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari:

1. Keterampilan: keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.

Contoh: kemampuan mengemudi.

2. Pengetahuan: informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

Contoh: mengerti ilmu manajemen keuangan.

3. Peran sosial: citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain.

Contoh: menjadi seorang pengikut atau seorang oposan

4. Citra diri: persepsi individu tentang dirinya

Contoh: melihat/mempromosikan dirinya sebagai pemimpin.

5. Sifat/ciri: karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.

Contoh: seorang pendengar yang baik

6. Motif: pemikiran/niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak/berperilaku.

Contoh: ingin dihargai, dorongan mempengaruhi orang lain.

Dimana keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat.

Sedangkan peran sosial, citra diri dan motif tidak mudah diidentifikasi, dan lebih sulit serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki/mengembangkannya (Sedarmayanti, 2008:126)

Menurut Spencer (1993:12) kompetensi adalah:

“Suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berperformansi superior di tempat kerja, atau pada situasi tertentu. Yang dimaksud dengan karakteristik dasar terdiri dari motif, bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian (skill). Hubungan kausal yang dimaksud adalah hubungan sebab akibat antara hasil perilaku dengan karakteristik dasar tersebut. Sedangkan karakteristik acuan yang merupakan kriteria hasil perilaku bersifat relatif yang berwujud prestasi kerja”.

Spencer menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Keputusan Kepala BKN Nomor: 43/KEP/2001, tanggal 20 Juli 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural PNS Pasal 1 menyatakan sebagai berikut:

1. Kompetensi: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
2. Kompetensi umum: kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.
3. Kompetensi khusus: kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa keahlian untuk melaksanakan jabatan struktural yang dipangkunya.

Kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

2.2.2 Model Kompetensi

Kompetensi dalam kaitannya dengan unjuk kerja dapat digolongkan dalam 2 (dua) jenis (Spencer, 1993:101), yaitu:

- a. Kompetensi Ambang (*threshold competencies*), yaitu kriteria minimal dan esensial yang dibutuhkan/dituntut dari sebuah jabatan dan harus bisa dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan tersebut untuk dapat bekerja menjalankan pekerjaan tersebut secara efektif.
- b. Kompetensi Pembeda (*differentiating competencies*), yaitu kriteria yang dapat membedakan antara orang yang selalu mencapai unjuk kerja superior dan orang yang unjuk kerjanya rata-rata saja.

Sedangkan Covey, Ronger dan Meriil dalam Mangkunegara (2001:112) mengatakan bahwa kompetensi mencakup:

- a. Kompetensi Teknis, yaitu pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.
- b. Kompetensi Konseptual, yaitu kemampuan untuk melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian dan pengubah perspektif.
- c. Kompetensi untuk hidup dalam saling ketergantungan kemampuan secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengar,

berkomunikasi, mendapat alternatif ketiga, menciptakan kesepakatan menang-menang, dan berusaha mencapai solusi alternatif ketiga, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Antariksa dalam Makalah Merancang SDM Berbasis Kompetensi, menyebutkan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) tipe yaitu:

- a. *Soft Competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contohnya: Kepemimpinan, Kemampuan Berkomunikasi, Hubungan Antar Personal, dll.
- b. *Hard Competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contohnya: Analisis keuangan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Riset Pemasaran, Teknik Elektro, dll.

2.2.3 Standar Kompetensi

Dalam melaksanakan pengembangan kompetensi maka diperlukan standarisasi kriteria kemampuan yang diakibatkan oleh karakteristik dasar. Kegunaan Standar Kompetensi adalah untuk mengukur kemampuan, sikap dan keterampilan kerja berdasarkan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Kusumastuti (2004:82-83), pemahaman terhadap pengembangan sumber daya aparatur pemerintah tidak terbatas pada latihan keterampilan namun juga

pada peningkatan intelektual dan moral kepribadian yang ditujukan kepada para manajer, meliputi metode-metode sebagai berikut:

1. *Training methods*; yaitu metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Latihannya berupa rapat, role playing, studi kasus, dan ceramah.
2. *Under Study*; adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk mengganti jabatan atasannya.
3. *Job Rotation*; adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan seseorang dari jabatan ke jabatan lain secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.
4. *Chouching*; adalah metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja pada bawahannya.
5. *Counseuling*; adalah cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.
6. *Junior Board of executife or multiple management*; adalah melalui komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah pemerintahan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Manager*).
7. *Commite Assignment*; yaitu metode pengembangan dengan membentuk komite untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah yang kemudian dilaporkan kepada pimpinan.

Secara umum standar kompetensi dibagi dalam enam kelompok. Hal ini juga berlaku di dunia pemerintahan dalam rangka pengembangan sumber daya aparaturnya agar memenuhi kriteria yang baik dan unggul. Adapun standar kompetensi tersebut menurut Spencer (1993:103) antara lain:

1. Kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan yang diukur dengan semangat berprestasi (*Achievement Organization*), ketelitian terhadap kejelasan tugas (*Concern for order*), inisiatif (*Initiative*) dan pencarian informasi (*Information Seeking*). Dalam hal ini diharapkan aparatur pemerintahan daerah yang menjabat pada jabatan tertentu mempunyai standar superior daripada pegawai biasa. Tentu saja hal ini akan dapat dicapai melalui pengembangan dengan standar kompetensi yang jelas.
2. Kemampuan melayani yang dapat diukur dengan melalui empati (*Interpersonal Understanding*), dan orientasi pada pelanggan (*Customer Service Orientation*). Semua aparatur pemerintah daerah diharapkan memenuhi standar ini sesuai dengan keinginan masyarakat selaku konsumen atau pelanggan.
3. Kemampuan memimpin dapat diukur melalui kemampuan mendorong dan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, dan membangun hubungan kerja.
4. Kemampuan manajerial yang dapat diukur melalui kemampuan mengembangkan orang lain (*Developing Others*), mengarahkan orang lain (*Directiveness*), kemampuan kerjasama (*Team Work*), kemampuan memimpin kelompok (*Team Leadership*)
5. Kemampuan berpikir diukur dengan kemampuan berpikir analisis dan kemampuan berpikir konseptual, serta keahlian profesional (*expertise*)

6. Kemampuan bersikap dewasa yang dapat diukur dari pengendalian diri (*self Control*), kepercayaan diri (*Self Confidence*), penyesuaian diri (*flexibility*), dan komitmen terhadap organisasi.

Sedangkan standar kompetensi yang dipergunakan oleh Standard Chartered (Amstrong dan Baron, 1998:298) dalam manajemen kinerja organisasinya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan kerja dan profesional;
2. Kesadaran organisasi/konsumen;
3. Komunikasi;
4. Keahlian interpersonal;
5. Kerja sama tim;
6. Inisiatif/kemampuan beradaptasi/kreatifitas;
7. Keahlian-keahlian analitis/pengambilan keputusan;
8. Produktifitas;
9. Kualitas;
10. Manajemen/pengawasan;
11. Kepemimpinan.

Mencermati berbagai uraian tentang konsep kompetensi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Mengacu pada pendapat Spencer (1993:103), dimensi-dimensi kompetensi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang pada penelitian ini antara lain:

1. Kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan
2. Kemampuan melayani
3. Kemampuan memimpin
4. Kemampuan manajerial
5. Kemampuan berpikir
6. Kemampuan bersikap dewasa

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1 Definisi

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41).

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad 1995:45).

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya,

dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1995:129).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000:312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1997:132).

Motivasi menurut Siagian (2002:102) adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi organisasi yang bersangkutan.

Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan tersebut yang akan menimbulkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadikan motor penggerak untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk melakukan tindakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Teori-Teori Motivasi

2.3.2.1 Teori Kebutuhan (Maslow's Model)

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat "*needs hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas.

Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan. Seseorang yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

c. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dengan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
2. Kebutuhan akan perasaan dianggap penting. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
4. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

d. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak

fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar dengan kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik (Siagian, 1996:149-150).

2.3.2.2 Teori Faktor Ganda Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Menurut Siagian (1996:150-155), Herzberg mengemukakan teori dua-faktor tentang motivasi. Dua faktor tersebut itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas atau faktor ekstrinsik dan intrinsik. Berdasarkan studi Herzberg tentang hubungan antara sikap-sikap kerja dan kinerja, Herzberg berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja.

Herzberg mengemukakan tentang *Herzberg's two factor theory* (Teori Faktor Ganda Herzberg) yang merupakan identifikasi dari dua dimensi pekerjaan dasar:

1. Kondisi sekitar tugas yang kurang penting (*extrinsik*). Didalamnya tercakup kebijakan administrasi, kebersihan tempat kerja, hubungan antar pegawai, manfaat sampingan dan peningkatan dalam penggajian biaya hidup. Faktor higienis lebih bekerja untuk menghilangkan halangan dalam lingkungan pekerjaan daripada terkait langsung dengan motivasi dalam pekerjaan.
2. Kondisi tugas itu sendiri. Apakah tugas itu memberikan perasaan telah mencapai sesuatu (dan pengakuan atas pencapaian itu)? Apakah tugas itu cukup menarik, sesuatu yang anda ingin kenang setelah bekerja? Apakah tugas itu memberikan suatu tantangan sehingga terdapat perasaan pertumbuhan akan kemampuan?. Kondisi tugas dinamakan faktor motivasi, karena keberadaannya atau ketidakteradaannya sangat menentukan apakah individu tersebut termotivasi untuk berperforma tinggi.

Hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan suatu dasar sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Ada beberapa karakteristik yang cenderung konsisten berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Faktor-faktor intrinsik seperti prestasi, pengenalan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan perkembangan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah terpisah dan berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dapat membawa kedamaian, tetapi bukan motivasi yang perlu.

Penelitian awal Herzberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut, antara lain:

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menyebabkan rasa tidak puas (*dissatisfaction*) di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi ini ada, maka hal itu tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi ini dinamakan faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga dengan faktor kesehatan (*hygiene factors*) karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yakni tingkat “tidak adanya ketidakpuasan” (*no-dissatisfaction*). Faktor-faktor ini mencakup:

- a. Upah
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Kebijakan Perusahaan dan Administrasi
- f. Mutu dari supervisi teknis
- g. Mutu dari hubungan diantara teman sejawat, atasan / bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivator*. *Satisfiers* atau *motivators* ini meliputi:

- a. Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
- d. Pengembangan (*Advancement*)

2.3.2.3 Teori Kebutuhan ERG Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Alderfer merasakan bahwa ada nilai tertentu dalam menggolongkan kebutuhan-kebutuhan dan terdapat pula suatu perbedaan antara kebutuhan-kebutuhan dalam tatanan yang paling bawah dengan kebutuhan-kebutuhan pada tatanan paling atas.

Alderfer tidak menyatakan bahwa tingkat yang di bawah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memuaskan tingkat kebutuhan di atasnya.

Teori ERG berasal dari kepanjangan *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*.

Alderfer mengenalkan 3 (tiga) kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan, yakni:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Need*)

Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetapi bisa hidup.

Kebutuhan ini kira-kira sama artinya dengan kebutuhan fisik atau fisiologisnya Maslow dan faktor higienisnya Herzberg.

2. Kebutuhan berhubungan (*Relatedness Need*)

Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya, melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.

Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan higienisnya Herzberg.

3. Kebutuhan untuk berkembang (*Growth Need*)

Kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya.

Hubungan ini searti dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya Maslow dan kebutuhan motivatornya Herzberg (Thoha, 2005: 233-235).

2.3.2.4 Teori Prestasi Mc Clelland

David C. Mc Clelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain.

Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Ada 3 (tiga) kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

Ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, antara lain:

1. Suka mengambil resiko yang moderat.
2. Memerlukan umpan balik yang segera.
3. Memperhitungkan keberhasilan
4. Menyatu dengan tugas (Thoha, 1983: 235-238)

2.3.2.5 Teori X dan Y dari Douglas McGregor

McGregor terkenal dengan teori X dan Teori Y. Teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang-orang ini lebih suka diperintah dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, serta menginginkan keamanan diatas segalanya. Mengikuti falsafah ini maka kepercayaannya adalah orang-orang itu hendaknya dimotivasi dengan uang, gaji, honorarium, dan diperlakukan dengan sanksi hukum.

Manajer yang mau menerima asumsi teori X ini berusaha mempolakan, mengontrol dan mengawasi secara langsung pegawai-pegawainya. Manajer-manajer seperti ini merasakan bahwa kontrol eksternal adalah sangat cocok diterapkan pada orang-orang yang tidak mau bertanggung jawab, tidak bisa dipercaya, dan masih bersikap kekanak-kanakan.

Adapun menurut Teori Y adalah sebaliknya manusia itu suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkeaktivitas,

motivasi tidak hanya fisiologis melainkan lebih tinggi daripada itu. Oleh karena itu, orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat. Manajer-manajer akan bersikap membantu, mendukung, dan mempermudah orang-orang dalam mengembangkan kreativitas tugas-tugasnya.

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2003:198) adalah:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan, tambahan uang, penyediaan fasilitas, dan sebagainya. Selanjutnya pegawai akan mempunyai semangat yang tinggi hingga akan lebih berhasil meningkatkan produktivitas kerja dalam jangka panjang.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan hukuman dan ancaman. Dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan ancaman seringkali memberikan hasil yang lebih baik tetapi memiliki jangka waktu manfaat yang lebih pendek.

Kedua jenis motivasi tersebut harus dipergunakan oleh seorang manajer, akan tetapi harus juga memperhatikan proporsi penggunaannya dan waktu yang tepat dengan pertimbangan situasi dan kondisi yang ada.

2.3.4 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2004:101-102) antara lain sebagai berikut:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Kerja Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Motivasi tidak dapat diberikan kepada pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

2. Teknik Komunikasi Efektif

Merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai dengan ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “ADIDAS” yaitu:

A= *Attention* (perhatian)

D= *Desire* (hasrat)

I= *Interest* (minat)

D= *Decision* (keputusan)

A= *Action* (aksi/tindakan)

S= *Satisfaction* (kepuasan)

Dalam penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil benang merah bahwasannya faktor-faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja seseorang dapat bersifat intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Mengacu pada Teori Herzberg, dimensi-dimensi motivasi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang pada penelitian ini antara lain:

1. Faktor Intrinsik, yaitu:
 - a. Keberhasilan pelaksanaan
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Pengembangan
2. Faktor Ektrinsik, terdiri dari:
 - a. Besarnya Gaji/Upah
 - b. Keamanan Kerja
 - c. Kondisi Kerja.
 - d. Kebijakan Organisasi
 - e. Teknik Pengawasan antara bawahan dan atasan

2.4 Konsep Kinerja

2.4.1 Definisi

Penilaian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius (Wikipedia).

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang mempunyai arti melakukan, hasil atau tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Martoyo (2000:91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Selain itu, kinerja juga didefinisikan sebagai sebuah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Agar dapat memberikan umpan balik bagi karyawan maupun organisasi, maka perlu dilakukan penilaian atas prestasi tersebut (Handoko, 2001:135). Sedangkan pengertian tentang prestasi kerja (*job performance*) menurut Bernardin dan Russel (1993:378) ialah “ *performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada instansi.

Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Dessler (2008:514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Menurut Gomes (2000:73) bahwa kinerja seseorang dapat diukur dari:

- a. *Quality of work* (Kualitas kerja)
yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. *Job knowledge* (Pengetahuan mengenai pekerjaan)
yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- c. *Creativeness* (Gagasan-gagasan)
yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- d. *Dependability* (Kehadiran dan penyelesaian kerja)
yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- e. *Initiative* (Semangat dan tanggungjawab)
yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- f. *Personal qualities* (Kepribadian)
Yaitu menyangkut kepribadian, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Nainggolan H. (1992:122-124), aspek-aspek penilaian kinerja pegawai mencakup:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai.
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta keberanian memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- c. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- d. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan
- e. Kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

g. Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat berperan menciptakan kinerja pegawai. Hal tersebut telah dibuktikan dengan berbagai penelitian. Menurut penelitian Doha (2002), faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja pelayanan publik yang sangat dominan adalah faktor kepemimpinan, sistem intensif dan kerjasama (Studi Kasus pada Kantor Pendaftaran Penduduk Kota Samarinda).

Menurut penelitian Alizar (2002), faktor yang dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor profesionalisme pegawai yang meliputi kesungguhan bekerja, kemampuan bekerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan faktor struktur organisasi yang meliputi kejelasan pembagian tugas, kejelasan penyerahan dan pembagian kewenangan, dan tingkat koordinasi (Studi Kasus pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru).

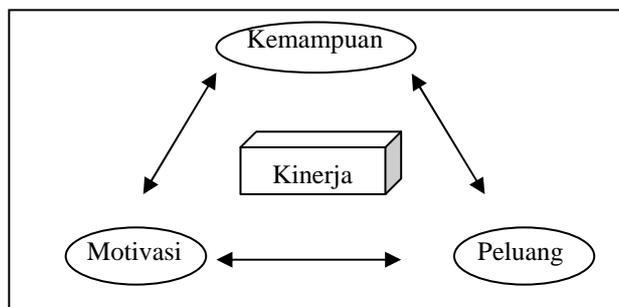
Menurut Zauhar (1996:9), menyebutkan bahwa peningkatan kinerja individu dapat dilihat dari keterampilannya, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keleluasaan pengalamannya, sikap dan prilakunya, kebajikannya, kreativitasnya, moralitasnya dan lain-lain.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Invancevich; 2000:169), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- (a) Harapan mengenai imbalan
- (b) Dorongan;
- (c) Kemampuan; kebutuhan dan sifat;
- (d) Persepsi terhadap tugas;
- (e) Imbalan internal dan eksternal;
- (f) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. .

Menurut Robbins (2001:272) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (*ability* = A), motivasi (*motivation* = M), dan kesempatan (*opportunity* = O). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja = f (A,M, O). Dengan demikian maka kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Hubungan fungsi kinerja tersebut sebagai berikut:

Gambar 1. Dimensi Kinerja



Sumber : Veitzhal Rivai & Ahmad Fawzi (2005:15)

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja individu sangat dipengaruhi banyak hal, yang mana sangat menonjol adalah kecakapan atau pengetahuan seseorang dan motivasinya. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui kedua faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Mencermati berbagai uraian tentang konsep kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Terdapat banyak variabel pendukung dari kinerja pegawai. Mengacu pada pendapat Gomes (2000:73) kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang dalam penelitian ini dibatasi oleh dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Gagasan-gagasan
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
4. Kehadiran dan penyelesaian kerja
5. Semangat dan tanggungjawab
6. Kepribadian

2.5 Susunan Organisasi Dan Penjabaran Tugas Pokok Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tulang Bawang

2.5.1 Susunan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Tulang Bawang Nomor : 09 Tahun 2010 (Bab III Pasal 5), Susunan organisasi Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan terdiri dari:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Bina Program;
 2. Sub Bagian Umum.
- c. Bidang Bina Produksi Ternak, membawahi:
 1. Seksi Pembibitan dan Pakan Ternak;
 2. Seksi Sarana dan Prasarana Pengembangan Ternak
- d. Bidang Bina Usaha Peternakan, membawahi:
 1. Seksi Kelembagaan, Usaha Peternakan dan Kemitraan;
 2. Seksi Pelayanan dan Pengembangan Usaha serta Permodalan.
- e. Bidang Bina Produksi Ikan, membawahi:
 1. Seksi Sumber Daya Ikan dan Teknik Penangkapan Ikan;
 2. Seksi Teknik Budidaya, Keselamatan dan Sumber Daya Ikan.
- f. Bidang Bina Usaha Perikanan, membawahi:
 1. Seksi Kelembagaan, Usaha Perikanan dan Kemitraan;
 2. Seksi Pelayanan dan Pengembangan Usaha serta Permodalan.

- g. Bidang Bina Kesehatan Hewan, membawahi:
 - 1. Seksi Pengamatan, Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Hewan;
 - 2. Seksi Sarana dan Pelayanan Kesehatan Hewan.
- h. Bidang Kelautan, membawahi:
 - 1. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir
 - 2. Seksi Konservasi Sumber Daya Kelautan, Sungai, Pesisir dan Tata Ruang

2.5.2 Rincian Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Tulang Bawang Nomor : 09 Tahun 2010 (Bab IV Pasal 6), rincian tugas pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang terdiri dari:

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas untuk memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasi pelaksanaan tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan dalam menyelenggarakan kewenangan rumah tangga kabupaten (desentralisasi) dalam bidang Peternakan, Perikanan dan Kelautan yang menjadi kewenangan dan tugas-tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijaksanaan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/pedoman;
2. Penyediaan dukungan, pengembangan perekayasaan teknologi peternakan, perikanan dan kelautan serta sumberdaya perikanan lainnya;

3. Pengendalian terhadap pelaksanaan pemberantasan dan eradikasi penyakit ternak maupun ikan di darat;
4. Penataan dan pengelolaan peternakan dan perairan laut di wilayah kabupaten;
5. Konservasi, pengelolaan peternakan dan pengelolaan plasma nutfah spesifik lokasi serta swaska darat/laut kewenangan kabupaten;
6. Pelayanan izin usaha peternakan, perikanan pembudidayaan dan penangkapan ikan di wilayah darat/laut kewenangan kabupaten;
7. Pembinaan, pengendalian, pengawasan dan koordinasi;
8. Pengelolaan ketatausahaan.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan, mengatur tertib penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, tata laksana, kehumasan, perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di lingkup Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, sekretariat mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis di bidang Peternakan, Perikanan dan Kelautan;
2. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana program, anggaran, pelaporan, pembinaan organisasi dan tatalaksana serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaannya di lingkup dinas;
3. Pengelolaan administrasi surat menyurat, pengurusan rumah tangga, perlengkapan serta pembinaan personil;

4. Pengelolaan administrasi keuangan;
5. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
6. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaannya;
7. Pelaksanaan kegiatan hubungan masyarakat, dokumentasi dan informasi mengenai peternakan, perikanan dan kelautan;
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(1) Sub Bagian Bina Program Mempunyai Tugas:

- a. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyusunan rencana program anggaran pendapatan dan belanja dinas baik rutin maupun pembangunan;
- b. Mengkoordinasikan rencana dan program pembangunan pada Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan;
- c. Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan kegiatan program pembangunan;
- d. Menyusun data-data statistik Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan;
- e. Penyusunan Rencana Strategis (renstra) program dinas;
- f. Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja (Lakip) dan laporan lain yang berkaitan dengan bidang Peternakan, Perikanan dan Kelautan;
- g. Menyiapkan bahan, menyusun laporan dan evaluasi pelaksanaan rencana program kerja dinas;

- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

(2) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan Mempunyai Tugas:

- a. Melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. Mengatur penyelesaian surat-surat dinas, penataan, penyimpanan dan pengarsipan;
- c. Mengatur penyediaan alat tulis kantor, penggunaan stempel dinas, operator telepon dan faximile, perpustakaan, pramu tamu dan caraka serta pengemudi kendaraan dinas operasional;
- d. Menyelenggarakan urusan rumah tangga dinas;
- e. Menyelenggarakan kegiatan keprotokolan, hubungan masyarakat serta koordinasi penyusunan kegiatan rumah tangga dinas;
- f. Mengelola kegiatan rumah tangga;
- g. Menyiapkan bahan dan menyusun bahan penataan organisasi dan tatalaksana;
- h. Melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian, penyusunan formasi dan mutasi pegawai;
- i. Membina dan mengembangkan kinerja pegawai;
- j. Menyelenggarakan pembukuan, perhitungan dan verifikasi anggaran;
- k. Melaksanakan pembinaan dan bimbingan administrasi keuangan dan perbendaharaan serta penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan;
- l. Menyelenggarakan penataan dokumen dan penyusunan laporan realisasi anggaran;

m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Bina Produksi Ternak

Bidang Bina Produksi Ternak mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan di bidang Bina Produksi Ternak dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, sekretariat mempunyai fungsi:

1. Pembinaan budidaya dan pengawasan terhadap penggunaan terhadap peredaran mutu bibit dan pakan;
2. Pembinaan, pengkajian dan penerapan teknologi bidang peternakan;
3. Pembinaan, produksi dan ketahanan pangan produk ternak;
4. Pembinaan dan pengawasan terhadap penggunaan dan pemanfaatan mudigah dan plasma nutfah di bidang peternakan;
5. Pembinaan terhadap pengelola alat dan mesin peternak;
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas.

(1) Seksi Pembibitan dan Pakan Ternak Mempunyai Tugas:

- a. Melaksanakan identifikasi dan seleksi calon lokasi dan calon pengaduh;
- b. Melaksanakan sistem dan pola penyebaran ternak;
- c. Melaksanakan evaluasi pelaporan, penyebaran dan pengembangan ternak;

- d. Melaksanakan penerapan distribusi (penyebaran) dan redistribusi ternak;
- e. Pembuatan peta wilayah dan rencana lokasi penyebaran ternak;
- f. Melaksanakan kebijakan penyebaran, pengembangan peternakan;
- g. Membimbing dan membina pemanfaatan alat dan mesin;
- h. Melaksanakan pengawasan pengelolaan alat dan mesin peternakan;
- i. Melaksanakan inventarisasi dan mesin peternakan yang telah ada;
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

(2) Seksi Sarana dan Prasarana Pengembangan Ternak Mempunyai

Tugas:

- a. Melaksanakan identifikasi dan seleksi calon lokasi dan calon pengaduh;
- b. Melaksanakan sistem dan pola penyebaran ternak;
- c. Melaksanakan evaluasi pelaporan, penyebaran dan pengembangan ternak;
- d. Melaksanakan penerapan distribusi (penyebaran) dan redistribusi ternak;
- e. Pembuatan peta wilayah ternak dan rencana lokasi penyebaran ternak;
- f. Melaksanakan kebijakan penyebaran, pengembangan peternakan;
- g. Membimbing dan membina pemanfaatan alat dan mesin;
- h. Melaksanakan pengawasan pengelolaan alat dan mesin peternakan;
- i. Melaksanakan inventarisasi dan mesin peternakan yang telah ada;
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

d. Bidang Bina Usaha Peternakan

Bidang Bina Usaha Peternakan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan di bidang Bina Usaha Peternakan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Bina Usaha Ternak mempunyai fungsi:

1. Pembinaan terhadap pengusaha dibidang peternakan;
2. Pembinaan terhadap lembaga keuangan mikro pedesaan;
3. Pembinaan pelayanan permodalan kepada peternak dan pengusaha ternak;
4. Pembinaan dan pemantauan penerapan teknologi panen, pasca panen dan pengolahan hasil peternakan;
5. Pembinaan bimbingan penerapan pedoman, norma dan standar sarana usaha;
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

(1) Seksi Rehabilitasi dan Perluasan Areal Mempunyai Tugas

- a. Melaksanakan bimbingan pengembangan dan pemanfaatan sumber-sumber pembiayaan/kredit program dan bimbingan penyusunan rencana usaha agribisnis;
- b. Melaksanakan bimbingan pemberdayaan lembaga keuangan mikro pedesaan, bimbingan dan pengawasan penyaluran pemanfaatan kredit program;

- c. Melaksanakan pembinaan dalam rangka pemberdayaan dan dinamika kelompok;
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang

(2) Seksi Pelayanan, Pengembangan Usaha dan Permodalan Mempunyai

Tugas:

- a. Melaksanakan pelatihan/studi banding di bidang peternakan dan peningkatan SDM;
- b. Melaksanakan pembinaan pendataan terhadap pengusaha di bidang peternakan;
- c. Memberikan rekomendasi jasa perbankan untuk usaha peternakan;
- d. Melaksanakan bimbingan penerapan teknologi pengolahan dan peningkatan mutu hasil peternakan;
- e. Melaksanakan bimbingan analisis usaha dan pemasaran hasil peternakan;
- f. Melaksanakan pameran dan promosi peternakan;
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

e. Bidang Bina Produksi Ikan

Bidang Bina Produksi Ikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan di bidang Bina Produksi Ikan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Bina Produksi mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan pembinaan serta pengembangan sarana dan prasarana budidaya dan teknis budidaya ikan ;
2. Melaksanakan pengembangan teknik-teknik produksi benih;
3. Melaksanakan pemberantasan hama penyakit dan pencemaran lingkungan;
4. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan teknik penangkapan ikan;
5. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sarana dan prasarana penangkapan ikan;
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

(1) Seksi Sumber Daya Ikan dan Teknik Penangkapan Ikan Mempunyai

Tugas:

- a. Melaksanakan monitoring perkembangan teknik penangkapan ikan, musim penangkapan dan daerah penangkapan;
- b. Mempelajari teknik penggunaan sarana dan penangkapan ikan;
- c. Melaksanakan monitoring tingkat pengelolaan dan sumber hayati perikanan serta melaksanakan usaha-usaha pencegahan pencemaran lingkungan;
- d. Membangun dan mengelola Unit Pengembangan Mobilitas Bertahap (UPMB);
- e. Penyiapan bahan penetapan tata ruang laut sesuai dengan peta potensi laut;
- f. Mengembangkan usaha perikanan tangkap;

g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

(2) Seksi Teknik Budidaya, Keselamatan dan Sumber Daya Ikan

Mempunyai Tugas:

- a. Melaksanakan peningkatan teknik konstruksi tambak, kolam, dempond, UPR, keramba, KJA dan BBI;
- b. Melaksanakan monitoring serta pengelola sumber benih ikan, peningkatan teknik pembibitan buatan, seleksi penyaluran induk/benih unggul kepada petani;
- c. Melaksanakan pengamatan pemberantasan hama penyakit serta pengamatan pencemaran perairan budidaya;
- d. Mengawasi peredaran mutu benih dan memberikan bimbingan produksi;
- e. Memberikan bimbingan penerapan standar-standar teknis dan sertifikasi pembenihan meliputi sarana dan prasarana tenaga kerja dan mutu;
- f. Memantau produksi, peredaran dan penggunaan alat dan mesin perikanan untuk budidaya;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

f. Bidang Bina Usaha Perikanan

Bidang Bina Usaha Perikanan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan di bidang Bina Usaha Perikanan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Usaha Perikanan mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan bimbingan kelembagaan usaha, teknologi penanganan pengolahan hasil perikanan;
2. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan mutu yang meliputi produk, tenaga, sarana, prosedur, dan metode pengujian sesuai standar HACCP/PMMT;
3. Pelaksanaan penyebaran informasi pasar dan promosi hasil perikanan dan kelautan untuk pemasaran di dalam maupun di luar negeri;
4. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kerjasama kemitraan petani ikan, penyuluh, peneliti, dan pengusaha;
5. Pelaksanaan pelayanan dan pengawasan perizinan usaha perikanan dan kelautan meliputi informasi perizinan, prosedur dan tata cara permohonan izin usaha serta pemantauan pelaksanaan izin usaha;
6. Pelaksanaan pemberdayaan pengolahan usaha perikanan dan kelautan skala kecil, menengah, dan industri serta melakukan pengembangan sarana dan prasarana pengolahan usaha perikanan dan kelautan;
7. Pelaksanaan penyiapan bahan perencanaan bimbingan usaha perikanan termasuk bimbingan permodalan;
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

(1) Seksi Kelembagaan, Usaha Perikanan dan Kemitraan Mempunyai

Tugas:

- a. Melakukan bimbingan kelembagaan usaha perikanan dan kelautan;
- b. Melakukan bimbingan teknologi penanganan dan pengolahan hasil perikanan;
- c. Melakukan pembinaan dan pengawasan mutu yang meliputi produk, tenaga, sarana, prosedur, dan metode pengujian sesuai standar HACCP/PMMT;
- d. Melakukan penyebaran informasi pasar dan promosi hasil perikanan dan kelautan untuk pemasaran di dalam maupun di luar negeri;
- e. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan kerjasama kemitraan petani ikan, penyuluh, peneliti, dan pengusaha;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

(2) Seksi Pelayanan, Pengembangan Usaha dan Permodalan Mempunyai

Tugas:

1. Melakukan pelayanan dan pengawasan perizinan usaha perikanan dan kelautan;
2. Memberikan informasi perizinan, prosedur dan tata cara permohonan izin usaha perikanan;
3. Melakukan pemberdayaan pengolahan usaha perikanan dan kelautan skala kecil, menengah, dan industri;
4. Melakukan pengembangan sarana dan prasarana pengolahan usaha perikanan dan kelautan;

5. Melakukan penyiapan bahan perencanaan bimbingan usaha perikanan.
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

g. Bidang Kesehatan Hewan

Bidang Kesehatan Hewan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan di bidang Kesehatan Hewan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kesehatan Hewan mempunyai fungsi :

1. Pembinaan pelaksanaan kebijakan dalam rangka Pengendalian Penyakit Hewan (P2H);
2. Pembinaan pelaksanaan kebijakan kesehatan masyarakat veteriner meliputi urusan kesehatan bahan makanan yang berasal dari hewan dan penyakit-penyakit hewan yang *anthropozoonosa* (penyakit yang dapat menular dari hewan pada manusia dan sebaliknya);
3. Perumusan kebijakan norma dan standar teknis serta sistem prosedur pengawasan produk pangan hewani dan pengawasan produk hewan non pangan;
4. Pembinaan pelayanan/pengobatan penyakit hewan, baik secara massal maupun individual;
5. Pengawasan sarana kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
6. Melakukan kerjasama dengan instansi lain, baik secara langsung maupun tidak langsung yang berkepentingan dengan kesehatan umum dalam rangka pengendalian *anthropozoonosa* yang penting;

7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas.

(1) Seksi Pengamatan, Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Hewan

Mempunyai Tugas:

- a. Melaksanakan pengamatan, penyelidikan dan epidemiologi penyakit hewan;
- b. Membuat peta penyakit;
- c. Melaksanakan pengawasan lalu lintas hewan dan hasil ikutannya;
- d. Melaksanakan pemeriksaan dan pengujian hewan penyakit;
- e. Melaksanakan isolasi hewan hidup atau mati yang terjangkit penyakit menular;
- f. Melaksanakan vaksinasi secara rutin;
- g. Melaksanakan tindakan hygiene dan sanitasi lingkungan;
- h. Melaksanakan pengawasan pemotongan hewan di rumah/tempat pemotongan hewan dan unggas;
- i. Melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan dan pengujian bahan makanan yang berasal dari hewan (daging, susu, dan telur);
- j. Melaksanakan pengawasan terhadap bahan-bahan yang berasal dari hewan (kulit, bulu, kuku, tulang, tanduk, dan sebagainya);
- k. Melaksanakan pengawasan peredaran bahan makanan asal hewan;
- l. Melaksanakan pengawasan terhadap bahan pengawet makanan asal hewan;
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

(2) Seksi Sarana dan Pelayanan Kesehatan Hewan Mempunyai Tugas:

- a. Melaksanakan penyediaan sarana kesehatan hewan berupa peralatan, obat-obatan dan vaksin;
- b. Melaksanakan pengawasan, pemeriksaan dan pengobatan terhadap hewan baik secara massal maupun individual;
- c. Melaksanakan penyimpanan dan pemantauan terhadap peredaran/penggunaan obat-obatan hewan dan vaksin;
- d. Melaksanakan pemantauan perlindungan dan kesejahteraan hewan;
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

h. Bidang Kelautan

Bidang Kelautan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan di bidang Kelautan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kelautan mempunyai fungsi:

1. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, pembinaan, pengembangan pembudidayaan masyarakat pesisir;
2. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, pembinaan, pengembangan pesisir laut;
3. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, mitigasi bencana dan pencemaran lingkungan;
4. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, pemanfaatan dan pengendalian tata ruang laut dan pesisir;

5. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, pengeluaran pengawasan;
6. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, pengawasan dan pengendalian sumberdaya kelautan;
7. Inventarisasi, identifikasi, perencanaan, penanganan dan pelanggaran.

(1) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir Mempunyai Tugas:

- a. Pengelolaan dan pemanfaatan pesisir dan laut;
- b. Pengendalian pesisir;
- c. Rehabilitasi dan pendayagunaan pesisir dan lautan;
- d. Jasa kelautan dan harta karun;
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

(2) Seksi Konservasi Sumber Daya Kelautan, Sungai, Pesisir, dan Tata Ruang Mempunyai Tugas:

- a. Menyusun tata ruang laut dan pesisir;
- b. Pemanfaatan dan pengendalian tata ruang laut dan pesisir;
- c. Penataan wilayah konservasi dan konservasi ikan;
- d. Rehabilitasi wilayah konservasi dan konservasi ikan;
- e. Pengumpulan, pengelolaan, analisis, penyajian dan pesisir;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang

2.6 Kerangka Pikir

Kinerja adalah prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Agar dapat memberikan umpan balik bagi

karyawan maupun organisasi, maka perlu dilakukan penilaian atas prestasi tersebut.

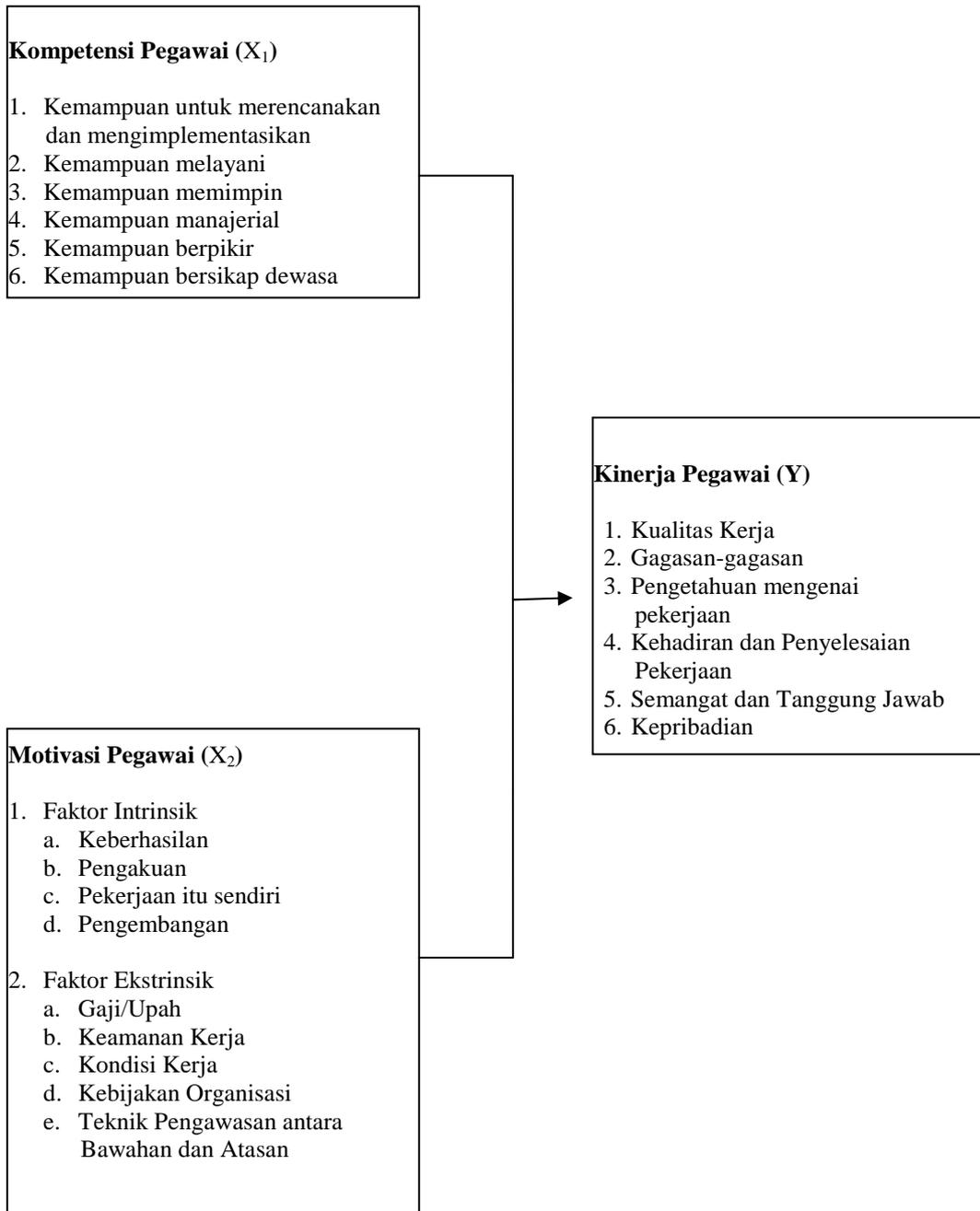
Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan atau tingkat pencapaian hasil oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, melalui tingkat efektifitas, kualitas layanan serta responsivitas yang diterapkan dalam rangka upaya mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) sebagaimana dikutip Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi (2005:15), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu (1) kemampuan yang dimiliki pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, (2) motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dan (3) pencapaian kinerja, sebagai sasaran utama di dalam penelitian ini.

Secara grafis, kerangka pemikiran penelitian ini terlihat di dalam skema sebagai berikut:

Gambar 2. Bagan Kerangka Berfikir



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dan harus diuji kebenarannya. Pada penelitian ini, penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di DP2K Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2011.

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode pada dasarnya berarti cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Tujuan umum didalam penelitian adalah untuk memecahkan masalah, maka langkah-langkah yang akan ditempuh harus relevan dengan masalah yang telah dirumuskan (Arikunto, 2002:163).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif eksploratif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti. Metode riset deskriptif bertujuan untuk menjawab pertanyaan menyangkut sesuatu pada waktu berlangsungnya riset.

Penelitian exploratif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel, dimana informasi diperoleh dari sampel atau populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode

riset eksploratif bertujuan untuk menguji kausalitas antara variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini jelas ada hipotesis yang diuji kebenarannya.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Riduwan (2002:3) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 95 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2007:91) merupakan sebagian dari populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan ciri dan sifat yang dikehendaki oleh populasi. Secara spesifik penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana semua populasi akan dinilai melalui kuesioner. Menurut Arikunto (2002:90) apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:3) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Macam-macam variabel penelitian ditentukan menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Pada penelitian ini, variabel terdiri atas 2 (dua) jenis yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (independen variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependen variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

3.5 Definisi Konseptual Variabel

Pada penelitian ini definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah variabel yang akan dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga tujuan dan arahnya tidak menyimpang. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

2. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan atau suatu proses yang mendorong, mengarahkan, memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan.
3. Kinerja adalah prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1: Matrik Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Dukungan Teori
Kompetensi (X ₁)	1. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan	a. Semangat berprestasi	1	} Spencer
		b. Ketelitian terhadap kejelasan tugas	2	
		c. Inisiatif	3	
		d. Pencarian informasi	4	
	2. Kemampuan melayani	a. Empati	5	
		b. Orientasi pada pelanggan	6	
	3. Kemampuan memimpin	a. Kemampuan mendorong dan mempengaruhi.	7	
			b. Kesadaran berorganisasi	
		c. Membangun hubungan kerja	9	
	4. Kemampuan manajerial	a. Kemampuan mengembangkan	1	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Dukungan Teori	
Motivasi (X ₂)	5. Kemampuan berpikir	orang lain		} Spencer	
		b. Mengarahkan orang lain	11		
		c. Kerjasama	12		
		a. Berpikir analisis	13		
		b. Berpikir konseptual	14		
		c. Keahlian profesional	15		
		6. Kemampuan bersikap dewasa	a. Pengendalian diri		16
			b. Kepercayaan diri		17
			c. Penyesuaian diri		18
	d. Komitmen terhadap dinas		19		
	1.Faktor Intrinsik	a.Keberhasilan pelaksanaan	1-2	} Herzberg	
		b.Pengakuan	3-4		
		c.Pekerjaan itu sendiri	5-6		
		d.Pengembangan	7-8		
	2.Faktor Ekstrinsik	a.Besarnya gaji/upah	9-10		
		b.Keamanan kerja	11-12		
		c.Kondisi kerja	13-14		
		d.Kebijakan organisasi	15-16		
		e.Teknik pengawasan antara atasan dan bawahan	17-19		

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Dukungan Teori
Kinerja Pegawai (Y)	1.Kualitas kerja	a.Ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan	1-2	Gomes
		b.Ketelitian dan kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan	3-4	
	2. Gagasan-gagasan	a.Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan	5	
		b.Tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan	6-7	
	3.Pengetahuan mengenai Pekerjaan	a.Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan	8	
		b.Keterampilan	9-10	
	4.Kehadiran dan Penyelesaian Pekerjaan	a.Kesadaran dalam hal kehadiran	11-12	
		b. Kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan	13	
	5.Semangat dan Tanggung Jawab	a.Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru	14-15	
		b.Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	16	
	6.Kepribadian	a.Keramahan-tamahan	17-18	
		b.Integritas pribadi	19	

3.7 Pengukuran Variabel

Dari operasionalisasi variabel tersebut di atas, pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator yang terukur itulah yang nantinya dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan yang dibuat dalam bentuk kuisioner yang perlu dijawab oleh responden. Skala pengukuran terdiri dari 5 kriteria yang dimulai dari yang terburuk sampai dengan terbaik dan diberi nilai 1 sampai dengan 5, yaitu dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Kolom 1, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skala nilai 5.
- Kolom 2, yaitu Setuju (S) dengan skala nilai 4.
- Kolom 3, yaitu Kurang Setuju (KS) dengan skala nilai 3.
- Kolom 4, yaitu Tidak Setuju (TS) dengan skala nilai 2.
- Kolom 5, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skala nilai 1.

(Sugiyono, 2007:107).

3.8 Jenis Data dan Metode Pengambilan Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, yaitu pengamatan langsung ke objek penelitian dan mencatat aspek-aspek yang tampak di lokasi atau objek penelitian serta penyebaran kuesioner yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data dari responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari buku-buku dan literatur lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuisisioner, apakah butir pertanyaan tersebut valid atau reliabel. Apabila terdapat butir-butir yang tidak valid dan reliabel, maka butir-butir tersebut harus dibuang dan diganti dengan pertanyaan lain.

3.9.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearson's Product Moment*. Uji Validitas ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 16.0.

Uji validitas menggunakan tabel *r product moment* pada tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria pengujian :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 16.0, untuk uji validitas yang dilakukan terhadap 30 orang responden, diperoleh nilai output korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu $r_{hitung} > 0,361$.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan yang terlihat pada lampiran 3, keseluruhan butir pertanyaan sebanyak 57 pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar

dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2007:137) reliabilitas adalah tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur. Pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkap data yang cukup dapat dipercaya. Alat ukur yang mantap dengan sendirinya:

- Dapat diandalkan (*dependability*)
- Hasil Pengukurannya bisa diramalkan (*predictability*)
- Dapat menunjukkan tingkat ketepatan

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kenyataan (reliabilitas) keseluruhan pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan melalui perhitungan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows versi 16.0.

Menurut Arikunto (2002:132) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran dapat memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti sehingga menunjukkan

dengan sebenarnya obyek yang diteliti. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

Dari hasil pengujian reliabilitas terhadap 30 responden dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai α_{hitung} lebih besar dari nilai α_{tabel} , yaitu $\alpha_{hitung} > 0,6$.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan yang terlihat pada lampiran 3, keseluruhan butir pertanyaan sebanyak 57 pertanyaan memiliki α_{hitung} lebih besar dari α_{tabel} sehingga dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas (Ghozali, 2001:57-74). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan.

3.10.1 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Keberadaan autokorelasi dideteksi dengan menggunakan metode grafik atau secara statistik yang dikenal statistik dari Durbin-Watson.

Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif
- Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi
- Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel dalam model regresi (Priyatno, 2008:39). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) *nilai tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor*.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Menurut Priyatno (2008:39), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* pada model regresi.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah :

- a) Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- b) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak mengandung unsur heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Artinya, varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisa grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *Studentized*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Santoso, 2000:210):

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data mengikuti distribusi normal atau tidak, untuk mengetahui apakah suatu data variabel terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan cara memperhatikan nilai Skewness dan Kurtosis dari masing-masing data.

Jika nilai Skewness dan Kurtosis berada dalam rentang nilai -0,5 sampai 0,5 berarti data dari masing-masing variabel terdistribusi secara normal (Soeyono dan Barrowi, 2007:72).

3.11 Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:21-22), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/inferensi). Mengenai rumus statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif dalam penelitian ini antara lain:

3.11.1 Analisis Tabulasi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk melihat persentase responden dalam memilih kategori tertentu. Dalam analisis tabulasi sederhana ini, data yang diperoleh diolah ke dalam bentuk persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f_i}{\Sigma f_i} \times 100\%$$

Dimana :

P = persentase responden yang memilih kategori tertentu

f_i = jumlah responden yang memilih kategori tertentu

Σf_i = banyaknya jumlah responden

Tujuan dari tabulasi sederhana ini adalah memberi gambaran mengenai data-data yang didapat dari kuesioner yang bersifat menggambarkan karakteristik tertentu dari responden.

Untuk mengetahui penggolongan kategori hasil jawaban sub variabel secara keseluruhan, perlu ditentukan terlebih dahulu intervalnya. Menurut Sugiyono (2005:29), besarnya interval diperoleh dari skor tertinggi dikurangi skor terendah, kemudian dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif jawaban. Dengan cara tersebut diperoleh interval untuk setiap kategori jawaban, yaitu:

$$i = \frac{NT-NR}{k}$$

Dimana:

i = interval

NT = nilai tertinggi

NR = nilai terendah

K = kategori skala

3.11.2 Uji Hipotesis

3.11.2.1 Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Erwan Agus P dan Dyah Ratih S (2007:185), di dalam analisis regresi, analisis korelasi menunjukkan arah

hubungan (positif atau negatif) antara variabel dependen dengan variabel independen. Koefisien Korelasi disimbolkan dengan “r”.

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, dilihat dari besarnya nilai koefisien korelasi masing-masing variabel. Besarnya nilai koefisien korelasi antara dua variabel adalah ± 1 . Jika besarnya nilai koefisien korelasi antara dua variabel 0 (nol), berarti antara dua variabel tidak ada hubungan, sebaliknya jika besarnya nilai koefisien korelasi antara dua variabel adalah +1, berarti dua variabel tersebut memiliki hubungan yang sempurna.

Nilai koefisien korelasi yang semakin besar (mendekati +1) maka derajat hubungan semakin tinggi dan sebaliknya, nilai koefisien korelasi yang semakin rendah berarti derajat hubungan antara dua variabel semakin lemah. Tanda “+” menunjukkan hubungan searah, artinya apabila nilai variabel independen meningkat maka nilai variabel dependennya juga meningkat. Tanda “-“ menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, artinya apabila nilai variabel independen meningkat maka nilai variabel dependennya menurun.

- Hubungan searah ($r > 0$)

Hubungan searah bila $X \uparrow$ maka $Y \uparrow$

- Hubungan berlawanan arah ($r < 0$)

Hubungan berlawanan arah bila $X \uparrow$ maka $Y \downarrow$

- Tidak ada hubungan ($r = 0$)

Dalam penelitian analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dan analisis korelasi ganda. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi (X_2) dengan

Kinerja Pegawai (Y) digunakan korelasi product moment. Korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, bila data kedua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama (Sugiyono, 2007:212).

Rumus statistik korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

- Rxy = korelasi antara variabel x dengan y
 - $\sum xy$ = jumlah skor variabel bebas dan terikat
 - $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor variabel bebas
 - $\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel terikat
- (Sugiyono, 2007:212)

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara simultan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis korelasi ganda (*Multiple Corelation*).

Rumus statistik korelasi ganda :

$$R_{X_1 X_2 X_3 Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1 Y} + r^2_{X_2 Y} - 2(r_{X_1 Y})(r_{X_2 Y})(r_{X_1 X_2})}{1 - r^2_{X_1 X_2}}}$$

Kemudian nilai korelasi masing-masing variabel dikonsultasikan dengan Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel.

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2007:214)

3.11.2.2 Uji Keberartian Model

Untuk besarnya pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal dengan menggunakan rumus Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi.

Rumus Koefisien Determinasi:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi

(Sugiyono, 2007:215)

Setelah nilai R diketahui, maka penentuan tingkat tinggi rendahnya berdasarkan kriteria pedoman interpretasi koefisien determinasi.

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
>81%	Sangat Tinggi
50% – 81%	Tinggi
17% – 49%	Cukup
5% – 16%	Rendah
<5%	Rendah Sekali

Rahmat (1991:29)

3.11.2.3 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Persamaan regresi linier sederhana menurut Sugiyono, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

X = Subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

(Sugiyono, 2007:218).

Selanjutnya persamaan regresi linier ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier ganda menurut Sugiyono, yaitu:

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

Setelah harga a dan b ditentukan, maka persamaan regresi dapat disusun sehingga diketahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh yang dimaksud yaitu apakah setiap kenaikan variabel bebas selalu diikuti oleh naik atau tidaknya variabel terikat. Selanjutnya apabila kedua variabel tersebut mengalami kenaikan, maka terjadi pengaruh dan hubungannya adalah positif. Analisis Regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Tulang Bawang

Kabupaten Tulang Bawang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Tulang Bawang dan Kabupaten Daerah Tingkat II Tanggamus (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3667). Kabupaten Tulang Bawang memisah dari Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Utara dengan luas wilayah 7.770,84 km² atau 20% dari luas Provinsi Lampung.

Dengan disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2008, tentang Pembentukan Kabupaten Mesuji dan Tulang Bawang Barat, maka Kabupaten Tulang Bawang dimekarkan menjadi 3 (tiga) kabupaten yaitu Kabupaten Mesuji, Kabupaten Tulang Bawang Barat, serta Kabupaten Tulang Bawang Induk.

Kabupaten Tulang Bawang secara geografis terletak pada 3°45'LS - 4°40'LS dan 104°55 BT – 105°55'BT beribu kota di Menggala, yang berbatasan dengan:

1. Utara : Kabupaten Mesuji
2. Selatan : Kabupaten Lampung tengah
3. Timur : Laut Jawa
4. Barat : Kabupaten Tulang Bawang Barat

Secara Topografi Kabupaten Tulang Bawang dapat dibagi dalam 4 (empat) unit topografi:

a. Daerah dataran

Merupakan daerah terluas yang dimanfaatkan untuk pertanian dan cadangan pengembangan transmigrasi.

b. Daerah Rawa

Terdapat di sepanjang Pantai Timur dengan ketinggian 0-1 m yang merupakan daerah rawa pasang surut yang pemanfaatannya untuk perawatan pasang surut.

c. Daerah River Basin

Terdapat 2 (dua) River Basin yang utama yaitu River Basin Tulang Bawang dan River Basin sungai-sungai kecil lainnya. Pada areal River Basin Sungai Tulang Bawang dengan anak-anak sungainya membentuk pola aliran sungai "*dendritic*" yang umumnya merupakan sungai-sungai di Lampung. Daerah ini memiliki luas 10.150 km² dengan panjang 753 km yang digunakan untuk pengembangan tambak udang.

d. Daerah Alluvial

Daerah ini meliputi pantai sebelah timur yang merupakan bagian hilir (*down system*) dari sungai-sungai besar yaitu Tulang Bawang dan Mesuji, untuk pelabuhan.

Kabupaten Tulang Bawang memiliki luas wilayah 346.632 Ha yang merupakan daerah agraris, yang ditunjukkan dengan mata pencaharian pokok penduduknya di sektor pertanian.

Dengan jumlah penduduk berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2010 sebesar 362.427 jiwa, saat ini Kabupaten Tulang Bawang terdiri dari 15 Kecamatan, yaitu:

1. Menggala
2. Menggala Timur
3. Banjar Baru
4. Banjar Margo
5. Banjar Agung
6. Penawar Aji
7. Penawar Tama
8. Gedung Aji
9. Rawa Jitu Selatan
10. Rawa Jitu Utara
11. Rawa Jitu Timur
12. Rawa Pitu
13. Gedung Aji Baru
14. Gedung Meneng dan
15. Dente Teladas.

Kabupaten Tulang Bawang terletak/berada dibagian hilir dari 2 (dua) sungai besar yaitu Way Tulang Bawang dan Way Mesuji. Kabupaten Tulang Bawang letaknya sangat strategis dilalui Jalan Lintas Timur Sumatera, dimana semua mobilitas ekonomi dari Sumatera ke Jawa dan sebaliknya, hampir sebagian besar melewati Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini dikarenakan selain jarak tempuhnya lebih pendek, jalannya datar (tidak banyak tanjakan dan kelokan).

4.2 Potensi Peternakan

Kabupaten Tulang Bawang merupakan kabupaten yang berpotensi di bidang peternakan. Besarnya potensi tersebut berdasarkan daya dukung lahan dan pakan memiliki potensi yang cukup besar (dapat menampung ternak lebih dari 300.000 *animal unit*) dan sampai saat ini baru dimanfaatkan 25% sehingga masih sangat besar peluang untuk dapat dikembangkan lagi.

Usaha peternakan di Kabupaten Tulang Bawang masih didominasi peternakan rakyat, dengan ciri utama adalah skala usaha kecil, kemampuan akses modal, pasar, informasi, dan teknologi masih lemah. Populasi ternak di Kabupaten Tulang Bawang tahun 2006-2010 dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Populasi Ternak Kabupaten Tulang Bawang

No.	Jenis Ternak	Populasi Ternak (Ekor)				
		2006	2007	2008	2009	2010
1.	Sapi Potong	50.272	52.418	52.994	63.940	67.758
2.	Sapi Perah	0	0	5	9	8
3.	Kerbau	3.327	4.342	4.350	6.841	6.794
4.	Kambing	121.382	124.017	126.010	171.537	90.418
5.	Domba	1.076	1.166	1.940	2.756	2.696
6.	Babi	5.776	8.817	8.849	9.970	6.123
7.	Ayam Ras	122.371	103.500	250.000	196.500	110.064
8.	Ayam Buras	817.956	959.094	697.516	988.779	876.282

Sumber: DP2K Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2010

Tabel 5. Produksi Peternakan Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2006-2010

No.	Tahun	Ternak Besar	Ternak Kecil	Unggas	Telur
1.	2006	144.404,72	17.758,20	397.700,00	5.085.300
2.	2007	648.742,70	215.025,67	966.946,69	738.254
3.	2008	1.197.601,00	418.085,00	1.531.082,41	730.604
4.	2009	1.221.553,02	746.012,60	1.990.407,13	715.991.92
5.	2010	5.779.744,60	3.612.339,20	5.057.276,20	1.213.114,00

Sumber: DP2K Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2010

4.3 Potensi Perikanan

Di Kabupaten Tulang Bawang terdapat areal basah (*wetland*) yang cukup luas, yaitu hamparan rawa-rawa disepanjang DAS Tulang Bawang bagian hilir. Lahan rawa ini merupakan tipe ekosistem rawa gambut terbesar di Propinsi Lampung dengan luas mencapai ± 77.000 ha (87,9%) terbentuk dari gambut sedang 23,3%, gambut dangkal 7,7% dan gambut sangat dangkal 70% (60.000 ha).

Gambar 3. Aliran Sungai Tulang Bawang



Rawa-rawa di DAS (Daerah Aliran Sungai) Tulang Bawang terhampar di areal seluas lebih kurang 86.000 Ha. Yang terletak di antara mulut Sungai Tulang Bawang dan Kota Menggala. Pada mulanya hampir 90% wilayah ini terdiri dari rawa gelam dan 10% hutan mangrove. Perubahan kondisi alam yang menjadi sekunder membuat rawa mengalami penurunan, baik flora maupun faunanya

Gambar 4. Rawa-Rawa di DAS Tulang Bawang



Rawa-rawa di DAS Tulang Bawang menyokong kehidupan sejumlah ikan penting, baik dalam hal keanekaragaman maupun jumlah hasil panen yang memberikan sumbangan yang berarti bagi penghasilan masyarakat setempat. Terdapat 88 jenis ikan yang terdapat di sekitar rawa-rawa DAS tulang Bawang.

Bagi masyarakat Tulang Bawang, keberadaan ikan-ikan rawa merupakan anugerah yang tak ternilai dalam memenuhi kebutuhan gizi masyarakat ataupun sebagai penghasilan jika dijual, sistem DAS Tulang Bawang diperkirakan menghasilkan ikan 20-100 kg/ha/tahun, dengan 85% tangkapan berasal dari rawa-rawa.

Selain potensi tersebut di atas Kabupaten Tulang Bawang memiliki sumberdaya perikanan perairan umum yang sangat potensial. Kabupaten Tulang Bawang telah lama dikenal sebagai penghasil ikan-ikan air tawar ekonomis tinggi seperti belida, jelabat, betutu, baung, gabus, lais, keting, seluang, tambakan, gurami, tawes, palau, nilem, wader, mas, sepat, udang galah dan lain-lain. Selain itu terdapat juga beberapa jenis-jenis ikan hias air tawar yang cukup populer di masyarakat seperti botia, beta, sumatera, barbir, arwana, ikan kaca dan lain-lain. Berdasarkan data yang ada pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tahun 2010, produksi perikanan hasil budidaya dari budidaya kolam dan tambak pada tahun 2010 mencapai 65.477,4 ton dari target produksi 97.701,25 ton .

Tabel 6. Target Produksi Perikanan Budidaya Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2010-2013

No	Jenis Budidaya	Komoditi	Target Produksi (Ton)				
			2010	2011	2012	2013	
1	Budidaya Air Payau	Vannamei	50.000	80.000	126.135	140.000	
		Windu	28.322	29.738	31.225	32.786	
		Bandeng	5.250	6.230	6.970	7.250	
2	Budidaya Air Tawar	• Kolam	Lele	25	30,21	35,23	40,45
			Nilu	14.022	14,83	15,35	15,78
			Mas	7,80	11,20	13,50	24,45
		• Keramba	Gurame	6,90	7,00	7,50	9,50
			Mas	2,60	3,00	4,67	8,89
			Patin	62,50	65,00	72,78	80,50
			Nilu	2,45	4,68	6,00	8,89

Sumber: DP2K Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2010

Tabel 7. Produksi Perikanan Budidaya Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2007-2010

No	Jenis Budidaya	Komoditi	Produksi (Ton)				
			2007	2008	2009	2010	
1	Budidaya Air Payau	Vannamei	64.098,4	102.883,1	64.098,4	60.600	
		Windu	23.127	11.695	23.127	4.565	
		Bandeng	38,7	531,0	387,1	151,9	
2	Budidaya Air Tawar	• Kolam	Lele	17,6	21	36,1	42,8
			Nila	20,5	13,54	23,5	26,4
			Mas	43,0	7,3	23,5	23,8
			Gurame	1,6	1,4	23	2,4
		• Keramba	Mas	1,1	2,1	1,0	2,6
			Patin	36	41,7	46,0	54,7
			Nila	1,2	2,1	1,9	7,8

Sumber: DP2K Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2010

Tabel 8. Identifikasi Potensi Perikanan Budidaya Per Kecamatan di Kabupaten Tulang Bawang.

No	Kecamatan	Potensi (Ha)			Pemanfaatan Saat Ini (Ha)		
		Air Tawar	Air Payau	Laut	Air Tawar	Air Payau	Laut
1	Menggala	123	-	-	2,6	-	-
2	Gedung Aji	21,5	-	-	0,23	-	-
3	Banjar Agung	19,5	-	-	2,8	-	-
4	Gedung Meneng	23	125	-	83	-	-
5	Rawa Jitu Selatan	40	15.231	-	23	15.231	-
6	Penawar Tama	25	-	-	-	-	-
7	Rawa Jitu Timur	120	520	-	65	520	-
8	Banjar Margo	3,2	-	-	1,4	-	-
9	Rawa Pitu	21	82	-	4,6	82	-
10	Penawar Aji	34	-	-	2,1	-	-
11	Dente Teladas	43	32.200	-	2,9	32.200	-
12	Meraksa Aji	27	-	-	0,7	-	-
13	Gedung Aji Baru	14	-	-	2,1	-	-
14	Banjar Baru	5	-	-	0,7	-	-
15	Menggala Timur	16	-	-	0,87	-	-

Sumber: DP2K Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2010

Mengacu pembangunan perikanan secara nasional yang diarahkan menuju peningkatan kualitas sumberdaya manusia perikanan dan pendapatan petani nelayan melalui upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya perikanan dengan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan serta meningkatkan nilai tambah hasil-hasil perikanan, peningkatan penyediaan dan distribusi bahan pangan komoditi perikanan dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kualitas gizi masyarakat, mendorong dan meningkatkan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha yang lebih produktif serta mendorong peningkatan

pertumbuhan industri dalam negeri melalui penyediaan bahan baku dan meningkatkan sumber devisa.

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan sektor perikanan tersebut, maka DP2K Kabupaten Tulang Bawang merencanakan program utama yaitu:

1. Peningkatan sarana dan prasarana produksi BBI dan UPR.
2. Bimbingan teknis dan intensifikasi budidaya dan tangkap.
3. Bimbingan dan Manajemen Usaha Perikanan.
4. Bantuan permodalan bagi pembudidaya pemula, pengolah hasil perikanan (pelaku usaha perikanan).
5. Intensifikasi pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan secara terpadu.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Autokorelasi

Berdasarkan out put SPSS versi 16.0 diperoleh nilai DW sebesar 1,928. Nilai DW ini berada antara kisaran -2 dan +2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi, dan model layak dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

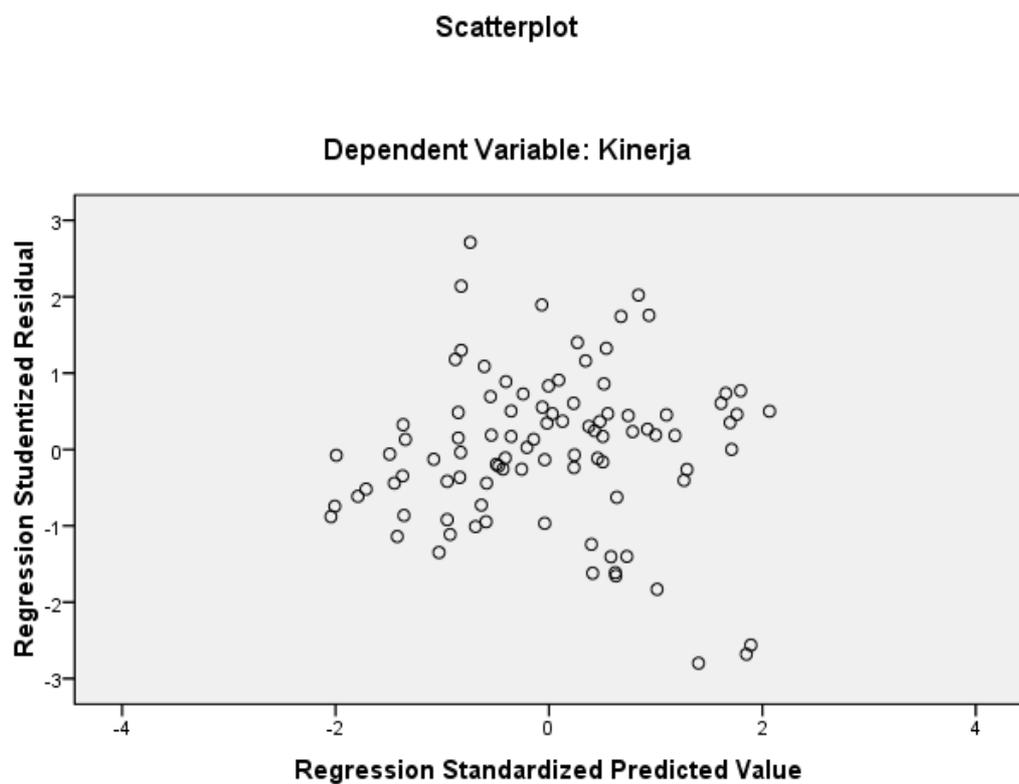
4.4.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan out put SPSS versi 16.0, diperoleh nilai VIF sebesar 1,557 dan tolerance sebesar 0,642. Nilai VIF dan tolerance berkisar di angka 1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, dan model layak dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.3 Uji Heteroskedatisitas

Analisa grafik plot regresi antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRDCH) dengan residualnya (SRESID) diperoleh data diagram pencar yang tidak berpola tertentu, baik untuk data X_1 maupun X_2 . Diagram sebagai berikut:

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedatisitas



Tampak bahwa data tersebar secara merata dan tidak ada pola khusus. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data terbebas dari faktor heteroskedatisitas.

4.4.4 Uji Normalitas

Berdasarkan out put SPSS versi 16.0 diperoleh nilai skewness untuk variabel kompetensi adalah 0,284, variabel motivasi 0,176, dan variabel kinerja pegawai

0.034. Sedangkan nilai kurtosis untuk variabel kompetensi adalah -0,564, variabel motivasi -0,762, dan variabel kinerja pegawai -0.786.

Semua nilai skewness dan kurtosis masing-masing variabel masih berada dalam rentang -0,5 sampai dengan 0,5, yang berarti bahwa data dari ketiga variabel tersebut terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

4.5 Deskripsi Hasil Penelitian

4.5.1 Karakteristik Responden

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 95 orang. Karakteristik responden merupakan gambaran mengenai jati diri responden yang ikut mempengaruhi kehidupannya yang dapat digambarkan sebagai berikut:

4.5.1.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menjadi obyek dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 9. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	58	61
2	Perempuan	37	39
Total		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh data sebanyak 58 responden (61%) berjenis kelamin laki-laki dan 37 responden (39%) berjenis kelamin perempuan. Dari data ini diketahui bahwa karakteristik responden adalah lebih banyak laki-laki.

4.5.1.2 Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur yang menjadi obyek dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 10. Data Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	11	11,6
2	25 tahun-30 tahun	34	35,8
3	31 tahun-35 tahun	18	18,9
4	36 tahun-40 tahun	9	9,5
5	> 40 tahun	23	24,2
Total		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 10 di atas diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak menurut umur yaitu 34 responden (35,8%) berumur antara 25-30 tahun, 23 responden (24,2%) berumur >40 tahun, 18 responden (18,9%) berumur antara 31-35 tahun, 11 responden (11,6%) berumur < 25 tahun, dan 9 (9,5%) responden berumur antara 36-40 tahun. Dari data ini diketahui bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, sehingga diharapkan jawaban yang diberikan telah dipikirkan dengan baik tidak asal menjawab.

4.5.1.3 Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang menjadi obyek dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 11. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	54	56,8
2	5 tahun-10 tahun	22	23,2
3	11 tahun-15 tahun	2	2,1
4	> 15 tahun	17	17,9
Jumlah		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 11 di atas diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak menurut masa kerja yaitu 54 responden (56,8%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 22 responden (23,2%) memiliki masa kerja 5-10 tahun, 17 responden (17,9%) memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, 2 responden (2,1%) memiliki masa kerja 11-15 tahun. Dari data ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Perlu waktu yang lebih lama serta dengan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang cukup untuk menciptakan pegawai yang matang dan berpengalaman.

4.5.1.4 Kepangkatan/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan kepangkatan atau golongan yang menjadi obyek dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 12. Data Responden Berdasarkan Kepangkatan/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pegawai Harian Lepas (PHL)	28	29,4
2	Golongan I	0	0
3	Golongan II	34	35,8
4	Golongan III	26	27,4
5	Golongan IV	7	7,4
Jumlah		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 12 di atas diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada pangkat/golongan II yaitu 34 responden (35,8%). Sedangkan pada kelompok lain yaitu pangkat/golongan PHL sebanyak 28 responden (29,4%), pangkat/golongan III sebanyak 26 responden (27,4%), pangkat/golongan IV sebanyak 7 responden (7,4%), dan untuk pangkat/golongan I tidak ada (0%).

4.5.1.5 Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan yang menjadi obyek dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 13. Data Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Staf	79	83,1
2	Eselon IV	8	8,4
3	Eselon III	7	7,4
4	Eselon II	1	1,1
Jumlah		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 13 di atas diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada pegawai yang tidak memiliki jabatan atau staf yaitu 79 responden (83,1%). Sedangkan pada kelompok lain yaitu jabatan eselon IV sebanyak 8 responden (8,4%), eselon III sebanyak 7 responden (7,4%), dan eselon I sebanyak 1 responden (1,1%). Dengan adanya responden yang memiliki jabatan sebagai eselon II, eselon III, dan eselon IV yang mempunyai bawahan diharapkan nanti jawaban yang diperoleh sesuai dengan motivasi yang diberikan kepada bawahan serta dengan adanya responden yang mempunyai pimpinan diharapkan diperoleh jawaban tentang motivasi yang telah diberikan pimpinan kepada bawahan.

4.5.1.6 Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan yang menjadi obyek dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 14. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP	4	4,2
2	SLTA	36	37,9
3	Diploma	20	21,1
4	Sarjana	31	32,6
5	Pasca Sarjana	4	4,2
Jumlah		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 14 di atas diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak menurut tingkat pendidikan yaitu pendidikan tingkat SLTA sebanyak 36 responden (37,9%), tingkat sarjana sebanyak 31 responden (32,6%), tingkat diploma sebanyak 20 responden (21,1%), dan untuk tingkat pasca sarjana dan SLTP masing-masing sebanyak 4 responden (4,2%). Dari data ini diketahui bahwa sebagian besar berada pada tingkat pendidikan SLTA. Hal ini menjadi catatan bahwa masih perlu ditingkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada dengan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, baik D3 maupun S1.

4.5.2 Tabulasi Sederhana dan Deskripsi Item Kuesioner Penelitian

Tabulasi sederhana dan deskripsi variabel penelitian dapat dilihat dari distribusi frekuensi jawaban setiap angket yang pada dasarnya untuk melihat jumlah responden yang menjawab setiap alternatif jawaban. Hasil distribusi frekuensi masing-masing jawaban, dipergunakan untuk menganalisis tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

Untuk mengetahui penggolongan kategori hasil jawaban sub variabel secara keseluruhan, perlu ditentukan terlebih dahulu intervalnya. Menurut Sugiyono (2005:29), besarnya interval diperoleh dari skor tertinggi dikurangi skor terendah, kemudian dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif jawaban.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi-Skor Terendah}}{\text{Jumlah Alternatif Jawaban}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka interval dari masing-masing kategori jawaban dapat dikemukakan dengan nilai skor pada tabel berikut:

Tabel 15. Tabel Indeks Pengukuran Variabel

Interval Jawaban	Kategori Jawaban
4,24 – 5,04	Sangat Tinggi
3,43 – 4,23	Tinggi
2,62 – 3,42	Sedang
1,81 – 2,61	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

4.5.2.1 Kondisi Kompetensi (X₁)

4.5.2.1.1 Kemampuan Merencanakan dan Mengimplementasikan

Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan diukur dengan empat indikator yaitu semangat berprestasi, ketelitian terhadap kejelasan tugas, inisiatif, dan pencarian informasi.

a. Indikator Semangat Berprestasi

Tabel 16. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Berprestasi

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
1.	Saya selalu memberikan ide dan program untuk meningkatkan prestasi kerja	5	1	1,0	5	257
		4	13	13,7	52	
		3	38	40,0	114	
		2	43	45,3	86	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		257	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 16 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 1 bahwa 1 responden (1,0%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (13,7%) menyatakan setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, 43 responden (45,3%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya selalu memberikan ide dan program untuk meningkatkan prestasi kerja. Adapun rata-rata item pertanyaan 1 adalah $257 : 95 = 2,71$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator semangat berprestasi pegawai tergolong sedang.

b. Indikator Ketelitian Terhadap Kejelasan Tugas

Tabel 17. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Terhadap Kejelasan Tugas

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
2.	Saya selalu teliti dan cermat dalam menjalankan tugas	5	0	0	0	245
		4	14	14,7	56	
		3	29	30,5	87	
		2	50	52,6	100	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			95		245	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 17 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 2 bahwa 14 responden (14,7%) menyatakan setuju, 29 responden (30,5%) menyatakan kurang setuju, 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu teliti dan cermat dalam menjalankan tugas. Adapun rata-rata item pertanyaan 2 adalah $245 : 95 = 2,58$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 2). Hal ini berarti bahwa indikator ketelitian terhadap kejelasan tugas tergolong rendah.

c. Indikator Inisiatif

Tabel 18. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
3.	Saya selalu melakukan inovasi dan terobosan untuk kemajuan dinas	5	0	0	0	241
		4	11	11,6	44	
		3	29	30,5	87	
		2	55	57,9	110	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		241	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 18 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 3 bahwa 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 29 responden (30,5%) menyatakan kurang setuju, dan 55 responden (57,9%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya selalu melakukan inovasi dan terobosan untuk kemajuan dinas. Adapun rata-rata item pertanyaan 3 adalah $241 : 95 = 2,54$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator inisiatif tergolong rendah.

d. Indikator Pencarian Informasi

Tabel 19. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pencarian Informasi

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
4.	Saya selalu mencari informasi terbaru mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	5	0	0	0	250
		4	14	14,7	56	
		3	33	34,7	99	
		2	47	49,5	94	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		250	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 19 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 4 bahwa 14 responden (14,7%) menyatakan setuju, 33 responden (34,7%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (49,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu mencari informasi terbaru mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Adapun rata-rata item pertanyaan 4 adalah $250 : 95 = 2,63$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator pencarian informasi tergolong sedang.

4.5.2.1.2 Kemampuan Melayani

Dimensi kemampuan melayani diukur dengan dua indikator yaitu empati dan orientasi pada pelanggan.

a. Indikator Empati

Tabel 20. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Empati

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
5.	Saya selalu berusaha memahami dan mengerti apa yang menjadi keinginan masyarakat yang membutuhkan pelayanan	5	0	0	0	247
		4	12	12,6	48	
		3	33	34,7	99	
		2	50	52,6	100	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		247	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 20 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 5 bahwa 12 responden (12,6%) menyatakan setuju, 33 responden (34,7%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya selalu

berusaha memahami dan mengerti apa yang menjadi keinginan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Adapun rata-rata item pertanyaan 5 adalah $247 : 95 = 2,60$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator empati tergolong rendah.

b. Indikator Orientasi Pada Pelanggan

Tabel 21. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Pada Pelanggan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
6.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat	5	1	1,1	5	245
		4	11	11,6	44	
		3	31	32,6	93	
		2	51	53,7	102	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		245	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 21 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 6 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 31 responden (32,6%) menyatakan kurang setuju, 51 responden (53,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Adapun rata-rata item pertanyaan 6 adalah $245 : 95 = 2,58$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator orientasi pada pelanggan tergolong rendah.

4.5.2.1.3 Kemampuan Memimpin

Dimensi kemampuan memimpin diukur dengan tiga indikator yaitu kemampuan mendorong dan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, dan membangun hubungan kerja.

a. Indikator Kemampuan Mendorong dan Mempengaruhi

Tabel 22. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mendorong dan Mempengaruhi

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
7.	Saya mampu mendorong dan mempengaruhi baik rekan kerja sejawat maupun bawahan saya untuk bekerja lebih baik	5	0	0	0	245
		4	11	11,6	44	
		3	35	36,8	105	
		2	47	49,5	94	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			95		245	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 22 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 7 bahwa 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 35 responden (36,8%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (49,5%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya mampu mendorong dan mempengaruhi baik rekan kerja sejawat maupun bawahannya untuk bekerja lebih baik. Adapun rata-rata item pertanyaan 7 adalah $245 : 95 = 2,58$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator kemampuan mendorong dan mempengaruhi tergolong rendah.

b. Indikator Kesadaran Berorganisasi

Tabel 23. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Berorganisasi

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
8.	Saya menyadari bahwa dalam berorganisasi diperlukan	5	3	3,2	15	261
	kerjasama tim yang solid	4	16	16,8	64	
	antara atasan, rekan sejawat,	3	31	32,6	93	
	dan bawahan	2	44	46,3	88	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		261	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 23 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 8 bahwa 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (16,8%) menyatakan setuju, 31 responden (32,6%) menyatakan kurang setuju, 44 responden (46,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya menyadari perlunya kerjasama tim yang solid antara atasan, rekan sejawan, dan bawahan dalam berorganisasi. Adapun rata-rata item pertanyaan 8 adalah $261 : 95 = 2,75$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator kesadaran berorganisasi tergolong sedang.

c. Indikator Membangun Hubungan kerja

Tabel 24. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Membangun Hubungan Kerja

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
9.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan semua pihak di dinas	5	1	1,1	5	254
		4	15	15,8	60	
		3	32	33,7	96	
		2	46	48,4	92	
		1	1	1	1	
Akumulasi			95		254	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 24 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 9 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya menjalin hubungan kerja yang baik dengan semua pihak di dinas. Adapun rata-rata item pertanyaan 9 adalah $254 : 95 = 2,67$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator membangun hubungan kerja tergolong sedang.

4.5.2.1.4 Kemampuan Manajerial

Dimensi kemampuan manajerial diukur dengan tiga indikator yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan orang lain, dan kerjasama.

a. Indikator Kemampuan Mengembangkan Orang Lain

Tabel 25. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengembangkan Orang Lain

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
10.	Saya memberikan kesempatan dan dorongan kepada pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri	5	0	0	0	239
		4	13	13,7	52	
		3	25	26,3	75	
		2	55	57,9	110	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			95		239	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 25 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 10 bahwa 13 responden (13,7%) menyatakan setuju, 25 responden (26,3%) menyatakan kurang setuju, 55 responden (57,9%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya memberikan kesempatan dan dorongan kepada pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri. Adapun rata-rata item pertanyaan 10 adalah $239 : 95 = 2,52$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator kemampuan mengembangkan orang lain tergolong rendah.

b. Indikator Mengarahkan Orang Lain

Tabel 26. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Mengarahkan Orang Lain

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
11.	Saya mampu mengarahkan pegawai yang lain agar dapat bekerja dengan baik	5	0	0	0	258
		4	18	18,9	72	
		3	32	33,7	96	
		2	45	47,4	90	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		258	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 26 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 11 bahwa 18 responden (18,9%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, dan 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya mampu mengarahkan pegawai yang lain agar dapat bekerja dengan baik. Adapun rata-rata item pertanyaan 11 adalah $258 : 95 = 2,72$. Berdasarkan tabel 15, indikator kemampuan mengarahkan orang lain tergolong sedang.

c. Indikator Kerjasama

Tabel 27. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
12.	Dalam bekerjasama dengan tim, saya selalu terlibat dalam penyelesaian pekerjaan	5	0	0	0	243
		4	12	12,6	48	
		3	29	30,5	87	
		2	54	56,8	108	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		243	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 27 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 12 bahwa 12 responden (12,6%) menyatakan setuju, 29 responden (30,5%) menyatakan kurang setuju, dan 54 responden (56,8%) menyatakan tidak setuju bahwa dalam bekerjasama dengan tim, dirinya selalu terlibat dalam penyelesaian pekerjaan. Adapun rata-rata item pertanyaan 12 adalah $243 : 95 = 2,56$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator kerjasama tergolong rendah.

4.5.2.1.5 Kemampuan Berpikir

Dimensi kemampuan berpikir diukur dengan tiga indikator yaitu berpikir analisis, berpikir konseptual, dan keahlian profesional.

a. Indikator Berpikir Analisis

Tabel 28. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Berpikir Analisis

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
13.	Saya mampu membuat keputusan yang tepat berdasarkan analisa yang dilakukan	5	0	0	0	244
		4	8	8,4	32	
		3	40	42,1	120	
		2	45	47,4	90	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			95		244	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 28 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 13 bahwa 8 responden (8,4%) menyatakan setuju, 40 responden (42,1%) menyatakan kurang setuju, 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dalam bekerjasama dengan tim, dirinya

selalu terlibat dalam penyelesaian pekerjaan. Adapun rata-rata item pertanyaan 13 adalah $244 : 95 = 2,57$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator berpikir analisis tergolong rendah.

b. Indikator Berpikir Konseptual

Tabel 29. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Berpikir Konseptual

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
14.	Saya adalah konseptor dalam penyelesaian tugas-tugas dinas	5	0	0	0	249
		4	16	16,8	64	
		3	28	29,5	84	
		2	50	52,6	100	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		249	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 29 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 14 bahwa 16 responden (16,8%) menyatakan setuju, 28 responden (29,5%) menyatakan kurang setuju, 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya adalah konseptor dalam penyelesaian tugas-tugas dinas. Adapun rata-rata item pertanyaan 14 adalah $249 : 95 = 2,62$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator berpikir konseptual tergolong sedang.

c. Indikator Keahlian Profesional

Tabel 30. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Keahlian Profesional

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
15.	Saya bekerja berdasarkan keahlian yang saya miliki	5	0	0	0	249
		4	14	14,7	56	
		3	32	33,7	96	
		2	48	50,5	96	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		249	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 30 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 15 bahwa 14 responden (14,7%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, 48 responden (50,5%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya bekerja berdasarkan keahlian yang dimiliki. Adapun rata-rata item pertanyaan 15 adalah $249 : 95 = 2,62$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator keahlian profesional tergolong sedang.

4.5.2.1.6 Kemampuan Bersikap Dewasa

Dimensi kemampuan bersikap dewasa diukur dengan empat indikator yaitu pengendalian diri, kepercayaan diri, penyesuaian diri, dan komitmen terhadap dinas.

a. Indikator Pengendalian Diri

Tabel 31. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Diri

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
16.	Saya mampu mengendalikan diri menghadapi tekanan kerja di dinas	5	0	0	0	255
		4	15	15,8	60	
		3	35	36,8	105	
		2	45	47,4	90	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		255	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 31 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 16 bahwa 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 35 responden (36,8%) menyatakan kurang setuju, dan 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya mampu mengendalikan diri menghadapi tekanan kerja di dinas. Adapun rata-rata item pertanyaan 16 adalah $255 : 95 = 2,68$. Berdasarkan tabel 15, indikator ini tergolong dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa indikator pengendalian diri tergolong sedang.

b. Indikator Kepercayaan Diri

Tabel 32. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Diri

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
17.	Dengan kompetensi yang saya miliki, saya memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup tinggi	5	0	0	0	250
		4	15	15,8	60	
		3	30	31,6	90	
		2	50	52,6	100	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		250	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 32 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 17 bahwa 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 30 responden (31,6%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup tinggi. Adapun rata-rata item pertanyaan 17 adalah $250 : 95 = 2,63$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator kepercayaan diri tergolong sedang.

c. Indikator Penyesuaian Diri

Tabel 33. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Penyesuaian Diri

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
18.	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja	5	0	0	0	247
		4	14	14,7	56	
		3	31	32,6	93	
		2	48	50,5	96	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			95		247	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 33 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 18 bahwa 14 responden (14,7%) menyatakan setuju, 31 responden (32,6%) menyatakan kurang setuju, 48 responden (50,5%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja. Adapun rata-rata item pertanyaan 18 adalah $247 : 95 = 2,60$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator penyesuaian diri tergolong rendah.

d. Indikator Komitmen Terhadap Dinas

Tabel 34. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Terhadap Dinas

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
19.	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan dinas saya	5	1	1,1	5	256
		4	18	18,9	72	
		3	28	29,5	84	
		2	47	49,5	94	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		256	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 34 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 19 bahwa responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (18,9%) menyatakan setuju, 28 responden (29,5%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (49,5%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan dinas. Adapun rata-rata item pertanyaan 19 adalah $256 : 95 = 2,69$. Berdasarkan tabel indeks

pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa indikator komitmen terhadap dinas tergolong sedang.

4.5.2.2 Kondisi Kompetensi Pegawai Pada Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tulang Bawang Secara Keseluruhan

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 57 pernyataan yang diajukan mengenai kompetensi diperoleh skor tertinggi sebesar 68 dan skor terendah 34 sehingga diperoleh interval kelas sebesar 6, maka kondisi tingkat kompetensi pegawai DP2K Kabupaten Tulang Bawang dilihat sebagai berikut:

Tabel 35. Distribusi Frekuensi Jumlah Skor Variabel Kompetensi

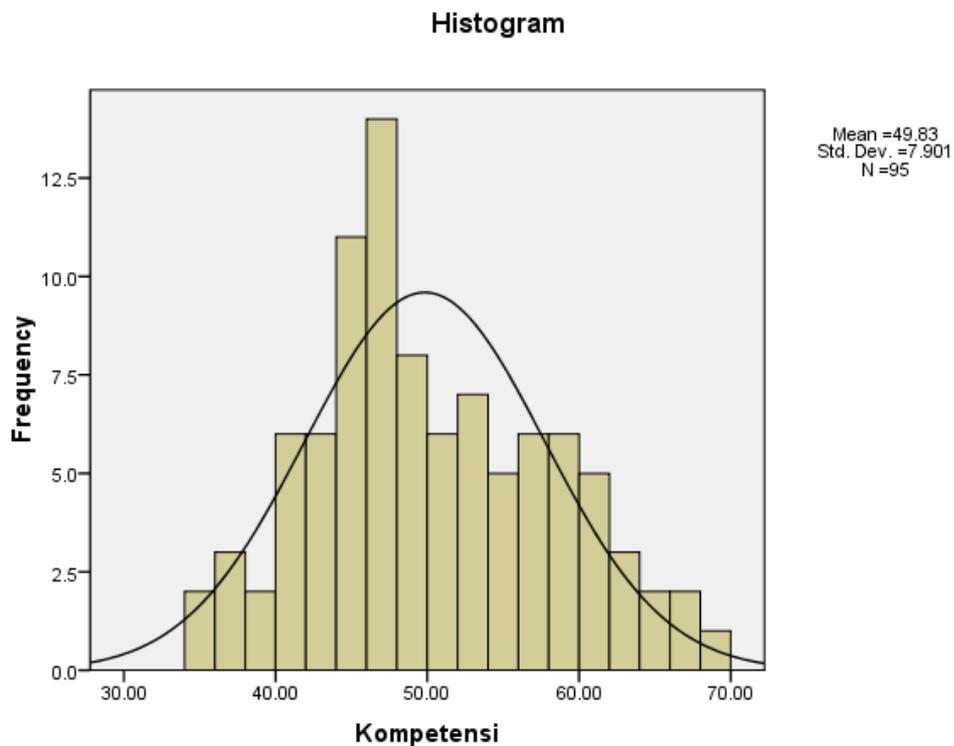
Kategori	Interval Skor	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	34 – 40	10	10,5
Rendah	41 – 47	34	35,8
Sedang	48 – 54	24	25,3
Tinggi	55 – 61	19	20
Sangat Tinggi	62 – 68	8	8,4
Total		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Tabel 35 di atas menjelaskan bahwa dari 95 responden yang diteliti, 10 responden (10,5%) memiliki tingkat kompetensi sangat rendah, 34 responden (35,8%) memiliki tingkat kompetensi rendah, 24 responden (25,3%) memiliki tingkat kompetensi sedang, 19 responden (20 %) memiliki tingkat kompetensi tinggi, dan 8 responden (8,4%) memiliki tingkat kompetensi sangat tinggi.

Sedangkan bila dilihat dari histogram variabel kompetensi, berdasarkan jumlah skor tiap-tiap pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: rata-rata (mean) kompetensi adalah 49,83 dengan standar deviasi 7,90 dan standar eror of mean 0,81 dari nilai maksimum 68,00 dan nilai minimum 34,00 dengan range 34. Hal ini berarti bahwa dari seluruh pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 95, diperoleh rata-rata (mean) tingkat kompetensi sebesar 49,83 dari nilai maksimum 68,00 dan nilai minimum 34,00. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 48-54 dengan kategori sedang (Tabel 35).

Gambar 6. Histogram Variabel Kompetensi



Dilihat secara keseluruhannya maka kondisi tingkat kompetensi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tergolong sedang. Hal ini perlu diperhatikan oleh DP2K Kabupaten Tulang Bawang bahwa kompetensi pegawai yang ada perlu ditingkatkan lagi dengan melihat dimensi-dimensi kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan, kemampuan melayani, kemampuan memimpin, kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, dan kemampuan bersikap dewasa, sehingga kompetensi pegawai tidak menjadi faktor penghambat di dalam pencapaian kinerja. Kompetensi pegawai yang tinggi akan sangat mendukung gairah kerja pegawai.

Dengan mengetahui tingkat kondisi kompetensi pegawai, maka diharapkan peneliti dapat dengan mudah mengetahui kaitan pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai secara parsial dan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.5.2.3 Kondisi Motivasi (X₂)

4.5.2.3.1 Faktor Intrinsik

Dimensi faktor intrinsik diukur dengan empat indikator yaitu keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan.

a. Indikator Keberhasilan Pelaksanaan

Tabel 36. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Keberhasilan Pelaksanaan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
1.	Dalam bekerja saya selalu berorientasi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas	5	0	0	0	252
		4	10	10,5	40	
		3	43	45,3	129	
		2	41	43,2	82	
		1	1	1,1	1	
2.	Saya lebih mengutamakan menyelesaikan tugas dibanding mengutamakan kepentingan lain yang tidak mendesak	5	0	0	0	257
		4	14	17,7	56	
		3	41	43,2	123	
		2	38	40,0	76	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			190		509	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 36 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 1 bahwa 10 responden (10,5%) menyatakan setuju, 43 responden (45,3%) menyatakan kurang setuju, 41 responden (43,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu berorientasi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Adapun rata-rata item pertanyaan 1 adalah $252 : 95 = 2,65$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 2 diperoleh data bahwa 14 responden (17,7%) menyatakan setuju, 41 responden (43,2%) menyatakan kurang setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya lebih utama menyelesaikan tugas dibanding

kepentingan lain yang tidak mendesak. Adapun rata-rata item pertanyaan 2 adalah $257 : 95 = 2,71$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator keberhasilan pelaksanaan adalah $509 : 190 = 2,68$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator keberhasilan pelaksanaan tugas tergolong sedang.

b. Indikator Pengakuan

Tabel 37. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
3.	Saya sering diminta pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan	5	2	2,1	10	250
		4	11	11,6	44	
		3	32	33,7	96	
		2	50	52,6	100	
		1	0	0	0	
4.	Pimpinan selalu membutuhkan saya dalam memecahkan suatu permasalahan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi saya	5	2	2,1	10	250
		4	11	11,6	44	
		3	32	33,7	96	
		2	50	52,6	100	
		1	0	0	0	
Akumulasi			190		500	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 37 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 3 bahwa 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya sering diminta pertimbangan oleh

pimpinan dalam menangani suatu permasalahan. Adapun rata-rata item pertanyaan 3 adalah $250 : 95 = 2,63$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 4 diperoleh data bahwa 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan selalu membutuhkan dirinya dalam memecahkan suatu permasalahan yang berkaitan dengan tupoksinya. Adapun rata-rata item pertanyaan 4 adalah $250 : 95 = 2,63$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator pengakuan adalah $500 : 190 = 2,63$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator pengakuan tergolong sedang.

c. Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 38. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
5.	Pekerjaan di dinas sangat menantang saya	5	0	0	0	258
		4	18	18,9	72	
		3	32	33,7	96	
		2	45	47,4	90	
		1	0	0	0	

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
6.	Pekerjaan di dinas sangat menantang kompetensi saya	5	0	0	0	245
		4	12	12,6	48	
		3	32	33,7	96	
		2	50	52,6	100	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		503	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 38 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 5 bahwa 18 responden (18,9%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, dan 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan di dinas sangat menantang. Adapun rata-rata item pertanyaan 5 adalah $258 : 95 = 2,72$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 6 diperoleh data bahwa 12 responden (12,6%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa pekerjaan di dinas sangat menantang kompetensi. Adapun rata-rata item pertanyaan 6 adalah $245 : 95 = 2,58$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator pekerjaan itu sendiri adalah $503 : 190 = 2,65$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator pekerjaan itu sendiri tergolong sedang.

d. Indikator Pengembangan

Tabel 39. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
7.	Kesempatan untuk mengembangkan karir di dinas terbuka dengan luas	5	0	0	0	244
		4	9	9,5	36	
		3	36	37,9	108	
		2	50	52,6	100	
		1	0	0	0	
8.	Saya berusaha bekerja dengan baik agar dapat mengembangkan karir dengan cepat	5	2	2,1	10	260
		4	18	18,9	72	
		3	29	30,5	87	
		2	45	47,4	90	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		504	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 39 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 7 bahwa 9 responden (9,5%) menyatakan setuju, 36 responden (37,9%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa kesempatan mengembangkan karir di dinas terbuka dengan luas. Adapun rata-rata item pertanyaan 7 adalah $244 : 95 = 2,57$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 8 diperoleh data bahwa 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (18,9%) menyatakan setuju, 29 responden (30,5%) menyatakan kurang setuju, 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya bekerja dengan baik agar dapat mengembangkan karir dengan cepat.

Adapun rata-rata item pertanyaan 8 adalah $260 : 95 = 2,74$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator pekerjaan itu sendiri adalah $504 : 190 = 2,65$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator pengembangan pegawai tergolong sedang.

4.5.2.3.2 Dimensi Faktor Ekstrinsik

Diukur dengan lima indikator yaitu besarnya gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan teknik pengawasan antara atasan dan bawahan.

a. Indikator Besarnya Gaji/Upah

Tabel 40. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Gaji/Upah

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
9.	Besaran gaji/upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya hadapi	5	1	1,1	5	257
		4	15	15,8	60	
		3	35	36,8	105	
		2	43	45,3	86	
		1	1	1,1	1	
10.	Saya akan bekerja lebih giat apabila besaran gaji/upah saya ditingkatkan	5	2	2,1	10	276
		4	27	28,4	108	
		3	27	28,4	81	
		2	38	40,0	76	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		533	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 40 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 9 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 35 responden (36,8%) menyatakan kurang setuju, 43 responden (45,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa besaran gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang dihadapi. Adapun rata-rata item pertanyaan 9 adalah $257 : 95 = 2,71$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 10 diperoleh data bahwa 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (28,4%) menyatakan setuju, 27 responden (28,4%) menyatakan kurang setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya akan bekerja lebih giat apabila besaran gaji/upah ditingkatkan. Adapun rata-rata item pertanyaan 10 adalah $276 : 95 = 2,91$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator besaran gaji/upah adalah $533 : 190 = 2,81$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat besaran gaji/upah pegawai tergolong sedang.

b. Indikator Keamanan Kerja

Tabel 41. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Kerja

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
11.	Keamanan di tempat kerja saya cukup baik	5	2	2,1	10	253
		4	14	14,7	56	
		3	29	30,5	87	
		2	50	52,6	100	
		1	0	0	0	
12.	Keamanan di tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja saya	5	0	0	0	260
		4	18	18,9	72	
		3	36	37,9	108	
		2	39	41,1	78	
		1	2	2,1	2	
Akumulasi			190		513	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 41 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 11 bahwa 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (14,7%) menyatakan setuju, 29 responden (30,5%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa keamanan ditempat kerja cukup baik. Adapun rata-rata item pertanyaan 11 adalah $253 : 95 = 2,66$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 12 diperoleh data bahwa 18 responden (18,9%) menyatakan setuju, 36 responden (37,9%) menyatakan kurang setuju, 39 responden (41,1%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju bahwa keamanan di tempat kerja mempengaruhi kinerja. Adapun rata-

rata item pertanyaan 12 adalah $260 : 95 = 2,74$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator keamanan kerja adalah $513 : 190 = 2,70$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat keamanan kerja pegawai tergolong sedang.

c. Indikator Kondisi Kerja

Tabel 42. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
13.	Fasilitas kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas dinas tersedia dengan lengkap	5	1	1,1	5	251
		4	9	9,5	36	
		3	40	42,1	120	
		2	45	47,4	90	
		1	0	0	0	
14.	Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mendorong saya untuk bekerja lebih baik	5	0	0	0	259
		4	15	15,8	60	
		3	40	42,1	120	
		2	39	41,0	78	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		510	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 42 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 13 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (9,5%) menyatakan setuju, 40 responden (42,1%) menyatakan kurang setuju, dan 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju bahwa fasilitas kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas dinas tersedia dengan lengkap . Adapun rata-rata item pertanyaan 13

adalah $251 : 95 = 2,64$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Pada item pertanyaan 14 diperoleh data bahwa 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 40 responden (42,1%) menyatakan kurang setuju, 39 responden (41,0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mendorong untuk bekerja lebih baik. Rata-rata item pertanyaan 14 adalah $259 : 95 = 2,73$. Berdasarkan tabel 15, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan rata-rata indikator kondisi kerja adalah $510 : 190 = 2,68$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

d. Indikator Kebijakan Organisasi

Tabel 43. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Organisasi

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
15.	Dinas tempat saya bekerja memberikan kesempatan saya untuk mengambil inisiatif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	5	1	1,1	5	254
		4	15	15,8	60	
		3	32	33,7	96	
		2	46	48,4	92	
		1	1	1,1	1	
16.	Dinas tempat saya bekerja mendorong munculnya kompetisi untuk mencapai keberhasilan tugas	5	0	0	0	245
		4	13	13,7	52	
		3	30	31,6	90	
		2	51	53,7	102	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		499	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 43 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 15 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 32 responden (33,7%) menyatakan kurang setuju, 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dinas tempat bekerja memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Adapun rata-rata item pertanyaan 15 adalah $254 : 95 = 2,67$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 16 diperoleh data bahwa 13 responden (13,7%) menyatakan setuju, 30 responden (31,6%) menyatakan kurang setuju, 51 responden (53,7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dinas tempat bekerja mendorong munculnya kompetisi untuk mencapai keberhasilan tugas. Adapun rata-rata item pertanyaan 16 adalah $245 : 95 = 2,58$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator kebijakan organisasi adalah $499 : 190 = 2,63$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

e. Indikator Teknik Pengawasan Antara Atasan dan Bawahan

Tabel 44. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Teknik Pengawasan Antara Atasan dan Bawahan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
17.	Pengawasan di dinas saya dilakukan secara berjenjang	5	1	1,1	5	240
		4	10	10,5	40	
		3	28	29,5	84	
		2	55	57,9	110	
		1	1	1,1	1	
18.	Pimpinan memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada bawahan	5	0	0	0	245
		4	10	10,5	40	
		3	35	36,8	105	
		2	50	52,6	100	
		1	0	2,1	0	
19.	Sistem pengawasan tersebut cukup efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada	5	1	1,1	5	258
		4	15	15,8	60	
		3	35	36,8	105	
		2	44	46,3	88	
		1	0	0	0	
Akumulasi			285		743	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 44 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 17 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (10,5%) menyatakan setuju, 28 responden (29,5%) menyatakan kurang setuju, 55 responden (57,9%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa pengawasan di dinas dilakukan secara berjenjang . Adapun rata-rata item pertanyaan 17 adalah $240 : 95 = 2,53$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15).

Item pertanyaan 18 diperoleh data bahwa 10 responden (10,5%) menyatakan setuju, 35 responden (36,8%) menyatakan kurang setuju, dan 50 responden (52,6%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada bawahan Adapun rata-rata item pertanyaan 18 adalah $245 : 95 = 2,58$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 19 diperoleh data bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 35 responden (36,8%) menyatakan kurang setuju, dan 44 responden (46,3%) menyatakan tidak setuju bahwa sistem pengawasan di dinas cukup efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Adapun rata-rata item pertanyaan 19 adalah $258 : 95 = 2,72$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator teknik pengawasan antara atasan dan bawahan adalah $743 : 285 = 2,61$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator teknik pengawasan antara atasan dan bawahan tergolong rendah.

4.5.2.4 Kondisi Motivasi Pegawai Pada Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tulang Bawang Secara Keseluruhan

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 57 pernyataan yang diajukan mengenai motivasi diperoleh skor tertinggi sebesar 68 dan skor terendah 34

sehingga diperoleh interval kelas sebesar 6, maka kondisi tingkat motivasi pegawai DP2K Kabupaten Tulang Bawang dilihat sebagai berikut:

Tabel 45. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	34 – 40	9	9,5
Rendah	41 – 47	31	32,6
Sedang	48 – 54	25	26,3
Tinggi	55 – 61	19	20
Sangat Tinggi	62 – 68	11	11,6
Total		95	100

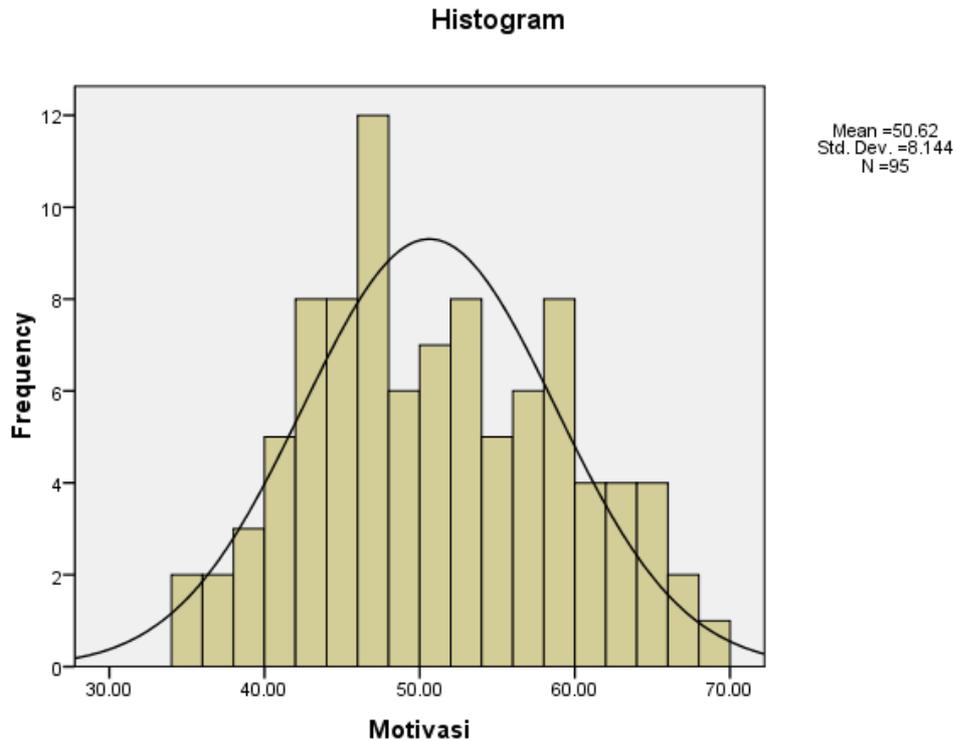
Sumber : Data diolah, 2011

Tabel 45 di atas menjelaskan bahwa dari 95 responden yang diteliti, 9 responden (9,5%) memiliki tingkat motivasi sangat rendah, 31 responden (32,6%) memiliki tingkat motivasi rendah, 25 responden (26,3%) memiliki tingkat motivasi sedang, 19 responden (20 %) memiliki tingkat motivasi tinggi, dan 11 responden (11,6%) memiliki tingkat kompetensi sangat tinggi.

Sedangkan bila dilihat dari histogram variabel motivasi, berdasarkan jumlah skor tiap-tiap pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: rata-rata (mean) motivasi adalah 50,62 dengan standar deviasi 8,14 dan standar eror of mean 0,84 dari nilai maksimum 68,00 dan nilai minimum 34,00 dengan range 34. Hal ini berarti bahwa dari seluruh pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 95, diperoleh rata-rata (mean) tingkat motivasi sebesar 50,62 dari nilai maksimum 68,00 dan nilai minimum 34,00. Hasil ini menunjukkan bahwa

interval jawaban responden berada antara 48-54 dengan kategori sedang (Tabel 45).

Gambar 7. Histogram Variabel Motivasi



Dilihat secara keseluruhannya maka kondisi tingkat motivasi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tergolong sedang. Motivasi pegawai yang ada perlu ditingkatkan lagi dengan melihat dimensi-dimensi faktor intrinsik, yaitu: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan, dan faktor ekstrinsik, yaitu: besarnya gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan teknik pengawasan antara atasan dan bawahan.

Dengan mengetahui tingkat kondisi motivasi pegawai, maka diharapkan peneliti dapat dengan mudah mengetahui kaitan pengaruh motivasi dengan kinerja

pegawai secara parsial dan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.5.2.5 Kondisi Kinerja Pegawai

4.5.2.5.1 Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan ketelitian dan kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan.

a. Indikator Ketepatan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 46. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	5	1	1,1	5	261
		4	12	12,6	48	
		3	45	47,4	135	
		2	36	37,9	72	
		1	1	1,1	1	
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan tingkat kesalahan yang kecil	5	0	0	0	259
		4	17	17,9	68	
		3	36	37,9	108	
		2	41	43,1	82	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		520	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 46 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 1 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (12,6%) menyatakan setuju, 45 responden (47,4%) menyatakan kurang setuju, 36 responden (37,9%)

menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun rata-rata item pertanyaan 1 adalah $261 : 95 = 2,75$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Pada item pertanyaan 2 diperoleh data bahwa 17 responden (17,9%) menyatakan setuju, 36 responden (37,9%) menyatakan kurang setuju, 41 responden (43,1%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan tingkat kesalahan yang kecil. Rata-rata item pertanyaan 2 adalah $259 : 95 = 2,73$. Berdasarkan tabel 15, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan rata-rata indikator ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah $520 : 190 = 2,74$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan tergolong sedang.

b. Indikator Ketelitian dan Kerapian Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 47. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dan Kerapian Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
3.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan	5	0	0	0	254
		4	13	13,7	52	
		3	38	40,0	114	
		2	44	46,3	88	
		1	0	0	0	

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
4.	Saya selalu merapikan berkas-berkas dan fasilitas kerja setelah selesai bekerja	5	1	1,1	5	251
		4	9	9,5	36	
		3	41	43,1	123	
		2	43	45,3	86	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		505	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 47 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 3 bahwa 13 responden (13,7%) menyatakan setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dan 44 responden (46,3%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan. Adapun rata-rata item pertanyaan 1 adalah $254 : 95 = 2,67$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 2 diperoleh data bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (9,5%) menyatakan setuju, 41 responden (43,1%) menyatakan kurang setuju, 43 responden (45,3%) menyatakan tidak sedang (cenderung rendah) setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu merapikan berkas-berkas dan fasilitas kerja setelah selesai bekerja. Adapun rata-rata item pertanyaan 2 adalah $251 : 95 = 2,64$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator ketelitian dan kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan adalah $505 : 190 = 2,66$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa

tingkat indikator ketelitian dan kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan tergolong sedang.

4.5.2.5.2 Gagasan-Gagasan

Dimensi gagasan-gagasan diukur dengan dua indikator yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan.

a. Indikator Keaslian Gagasan-Gagasan Yang Dimunculkan

Tabel 48. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Keaslian Gagasan-Gagasan Yang Dimunculkan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
5.	Ide dan gagasan yang saya sampaikan belum pernah ada sebelumnya	5	1	1,1	5	250
		4	11	11,6	44	
		3	36	37,9	108	
		2	46	48,4	92	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		250	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 48 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 5 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 36 responden (37,9%) menyatakan kurang setuju, 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa ide dan gagasan yang disampaikan belum pernah ada sebelumnya. Adapun rata-rata item pertanyaan 5 adalah $250 : 95 = 2,63$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel

15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan tergolong sedang.

b. Indikator Tindakan-Tindakan Untuk Menyelesaikan Persoalan

Tabel 49. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Tindakan-Tindakan Untuk Menyelesaikan Persoalan

No	Pernyataan	Bob	F	%	Skor	Total
6.	Saya selalu memberikan ide dan masukan untuk menyelesaikan permasalahan berdasarkan hasil analisa	5	1	1,1	5	249
		4	7	7,4	28	
		3	42	44,2	126	
		2	45	47,4	90	
		1	0	0	0	
7.	Saya mampu membuat keputusan yang tepat terhadap langkah-langkah yang perlu dilakukan menghadapi permasalahan yang timbul	5	0	0	0	254
		4	15	15,8	60	
		3	34	35,8	102	
		2	46	48,4	92	
		1	0	0	0	
Akumulasi			190		503	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 49 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 6 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (7,4%) menyatakan setuju, 42 responden (44,2%) menyatakan kurang setuju, dan 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun rata-rata item pertanyaan 6 adalah $249 : 95 = 2,62$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Pada item pertanyaan 7 diperoleh data bahwa 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 34 responden (35,8%) menyatakan kurang setuju, dan 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya mampu membuat keputusan yang tepat terhadap langkah-langkah yang perlu dilakukan menghadapi permasalahan yang timbul. Rata-rata item pertanyaan 7 adalah $254 : 95 = 2,67$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Keseluruhan rata-rata indikator tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan adalah $503 : 190 = 2,65$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan tergolong sedang.

4.5.2.5.3 Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

Dimensi ini diukur dengan indikator luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

a. Indikator Luasnya Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

Tabel 50. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Luasnya Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Sko	Tota
8.	Saya memiliki refrensi yang lengkap	5	1	1,1	5	249
	dan selalu berusaha mencari	4	8	8,4	32	
	informasi terbaru mengenai hal-hal	3	40	42,1	120	
	yang berkaitan dengan lingkup	2	46	48,4	92	
	bidang pekerjaan saya	1	0	0	0	
Akumulasi			95		249	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 50 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 8 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (8,4%) menyatakan setuju, 40 responden (42,1%) menyatakan kurang setuju, dan 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya memiliki referensi yang lengkap dan selalu berusaha mencari informasi terbaru mengenai hal-hal yang berkaitan dengan lingkup bidang pekerjaannya. Adapun rata-rata item pertanyaan 8 adalah $249 : 95 = 2,62$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan tergolong sedang.

b. Indikator Keterampilan

Tabel 51. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

No	Pernyataan	Bob	F	%	Skor	Total
9.	Keterampilan dan keahlian yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya	5	0	0	0	257
		4	20	21,1	80	
		3	28	29,5	84	
		2	46	48,4	92	
		1	1	1,1	1	
10.	Keterampilan dan keahlian yang saya miliki sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan di dinas	5	0	0	0	247
		4	10	10,5	40	
		3	38	40,0	114	
		2	46	48,4	92	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		504	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 51 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 9 bahwa 20 responden (21,1%) menyatakan setuju, 28 responden (29,5%) menyatakan kurang

setuju, 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Adapun rata-rata item pertanyaan 9 adalah $257 : 95 = 2,70$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 10 diperoleh data bahwa 10 responden (10,5%) menyatakan setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dan 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa keterampilan dan keahlian yang dimilikinya sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan di dinas. Adapun rata-rata item pertanyaan 10 adalah $247 : 95 = 2,60$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori rendah (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator keterampilan adalah $504 : 190 = 2,65$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator keterampilan pegawai tergolong sedang.

4.5.2.5.4 Kehadiran dan Penyelesaian Pekerjaan

Dimensi kehadiran dan penyelesaian pekerjaan diukur dengan dua indikator yaitu kesadaran dalam hal kehadiran dan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan.

a. Indikator Kesadaran Dalam Hal Kehadiran

Tabel 52. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Dalam Hal Kehadiran

No	Pernyataan	Bob	F	%	Skor	Tota
11.	Saya selalu hadir dalam 5 (lima) hari kerja setiap minggunya (kecuali dinas luar)	5	0	0	0	257
		4	19	20,0	76	
		3	30	31,6	90	
		2	45	47,4	90	
		1	1	1,1	1	
12.	Saya selalu mentaati jam kerja yang ada (pukul 07.30 WIB s/d 16.00 WIB)	5	0	0	0	250
		4	6	6,3	24	
		3	49	51,6	147	
		2	39	41,0	78	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		507	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 52 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 11 bahwa 19 responden (20,0%) menyatakan setuju, 30 responden (31,6%) menyatakan kurang setuju, 45 responden (47,4%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu hadir dalam 5 hari kerja setiap minggunya (kecuali dinas luar). Adapun rata-rata item pertanyaan 11 adalah $257 : 95 = 2,71$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 12 diperoleh data bahwa 6 responden (6,3%) menyatakan setuju, 49 responden (51,6%) menyatakan kurang setuju, dan 39 responden (41,0%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya selalu mentaati jam kerja yang ada (pukul 07.30

WIB s/d 16.00 WIB). Adapun rata-rata item pertanyaan 12 adalah $250 : 95 = 2,63$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Secara keseluruhan rata-rata indikator kesadaran dalam hal kehadiran adalah $507 : 190 = 2,67$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator kesadaran dalam hal kehadiran tergolong sedang.

b. Indikator Kepercayaan Dalam Penyelesaian Pekerjaan

Tabel 53. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Dalam Penyelesaian Pekerjaan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
13.	Pimpinan memberi	5	1	1,1	5	257
	kepercayaan penuh	4	13	13,7	52	
	kepada saya dalam	3	38	40,0	114	
	menyelesaikan	2	43	45,3	86	
	tugas dinas	1	0	0	0	
Akumulasi			95		257	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 53 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 13 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (13,7%) menyatakan setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dan 43 responden (45,3%) menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepadanya dalam menyelesaikan tugas. Adapun rata-rata item pertanyaan 13 adalah $257 : 95 = 2,71$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini

tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan tergolong sedang.

4.5.2.5.5 Semangat dan Tanggung Jawab

Dimensi semangat dan tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

a. Indikator Semangat Untuk Melaksanakan Tugas-Tugas Baru

Tabel 54. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Untuk Melaksanakan Tugas-Tugas Baru

No	Pernyataan	Bob	F	%	Skor	Total
14.	Saya benar-benar bersemangat dan tertantang setiap menghadapi pekerjaan baru	5	0	0	0	254
		4	15	15,8	60	
		3	34	35,8	102	
		2	46	48,4	92	
		1	0	0	0	
15.	Saya mencurahkan waktu secara ekstra dalam menghadapi pekerjaan baru	5	1	1,1	5	256
		4	13	13,7	52	
		3	38	40,0	114	
		2	42	44,2	84	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		510	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 54 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 14 bahwa 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 34 responden (35,8%) menyatakan kurang setuju, dan 46 responden (48,4%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya benar-benar bersemangat dan tertantang setiap menghadapi pekerjaan baru. Adapun

rata-rata item pertanyaan 14 adalah $254 : 95 = 2,67$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Sedangkan untuk item pertanyaan 15 diperoleh data bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (13,7%) menyatakan setuju, 38 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dan 42 responden (44,2%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa dirinya mencurahkan waktu secara ekstra dalam menghadapi pekerjaan baru. Adapun rata-rata item pertanyaan 15 adalah $256 : 95 = 2,69$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Keseluruhan rata-rata indikator semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru adalah $510 : 190 = 2,68$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru tergolong sedang.

b. Indikator Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel 55. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
16.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan	5	1	1,1	5	256
		4	15	15,8	60	
		3	34	35,8	102	
		2	44	46,3	88	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			95		256	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 55 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 16 bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (15,8%) menyatakan setuju, 34 responden (35,8%) menyatakan kurang setuju, dan 44 responden (46,3%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Adapun rata-rata item pertanyaan 16 adalah $256 : 95 = 2,69$. Berdasarkan tabel indek pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator ketepatan waktu dalam penyelesaian tergolong sedang.

4.5.2.5.6 Kepribadian

Dimensi kepribadian diukur dengan dua indikator yaitu keramah-tamahan dan integritas pribadi.

a. Indikator Keramah-tamahan

Tabel 56. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Keramah-Tamahan

No	Pernyataan	Bob	F	%	Skor	Total
17.	Saya berusaha bersikap ramah kepada semua orang di lingkungan kerja saya	5	0	0	0	264
		4	11	11,6	44	
		3	52	54,7	156	
		2	32	33,7	64	
		1	0	0	0	
18.	Rekan-rekan kerja saya menyukai saya dan senang bekerja sama dengan saya	5	0	0	0	261
		4	18	18,9	72	
		3	36	37,9	108	
		2	40	42,1	80	
		1	1	1,1	1	
Akumulasi			190		525	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 56 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 17 bahwa 11 responden (11,6%) menyatakan setuju, 52 responden (54,7%) menyatakan kurang setuju, dan 32 responden (33,7%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya berusaha bersikap ramah kepada semua orang di lingkungan kerjanya. Adapun rata-rata item pertanyaan 17 adalah $264 : 95 = 2,78$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Item pertanyaan 18 diperoleh data 18 responden (18,9%) menyatakan setuju, 36 responden (37,9%) menyatakan kurang setuju, dan 40 responden (42,1%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa rekan-rekan kerjanya menyukai dan senang bekerja sama dengannya. Rata-rata item pertanyaan 18 adalah $261 : 95 = 2,75$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, pernyataan ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15).

Keseluruhan rata-rata indikator keramah tamahan adalah $525 : 190 = 2,76$. Berdasarkan tabel 15, indikator ini tergolong dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa tingkat keramah tamahan tergolong sedang.

b. Indikator Integritas Pribadi

Tabel 57. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Integritas Pribadi

No	Pernyataan	Bobot	F	%	Skor	Total
19.	Saya bekerja atas kesadaran sendiri untuk mengabdikan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat	5	0	0	0	262
		4	14	14,7	56	
		3	44	46,3	132	
		2	37	38,9	74	
		1	0	0	0	
Akumulasi			95		262	

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 57 di atas, diperoleh data untuk item pertanyaan 19 bahwa 14 responden (14,7%) menyatakan setuju, 44 responden (46,3%) menyatakan kurang setuju, dan 37 responden (38,9%) menyatakan tidak setuju bahwa dirinya bekerja atas kesadaran sendiri untuk mengabdikan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Adapun rata-rata item pertanyaan 19 adalah $262 : 95 = 2,76$. Berdasarkan tabel indeks pengukuran variabel, indikator ini tergolong dalam kategori sedang (Tabel 15). Hal ini berarti bahwa tingkat indikator kepribadian tergolong sedang.

4.5.2.6 Kondisi Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tulang Bawang Secara Keseluruhan

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 57 pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai diperoleh skor tertinggi sebesar 68 dan skor terendah 34 sehingga diperoleh interval kelas sebesar 6, maka kondisi tingkat kinerja pegawai DP2K Kabupaten Tulang Bawang dilihat sebagai berikut:

Tabel 58. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

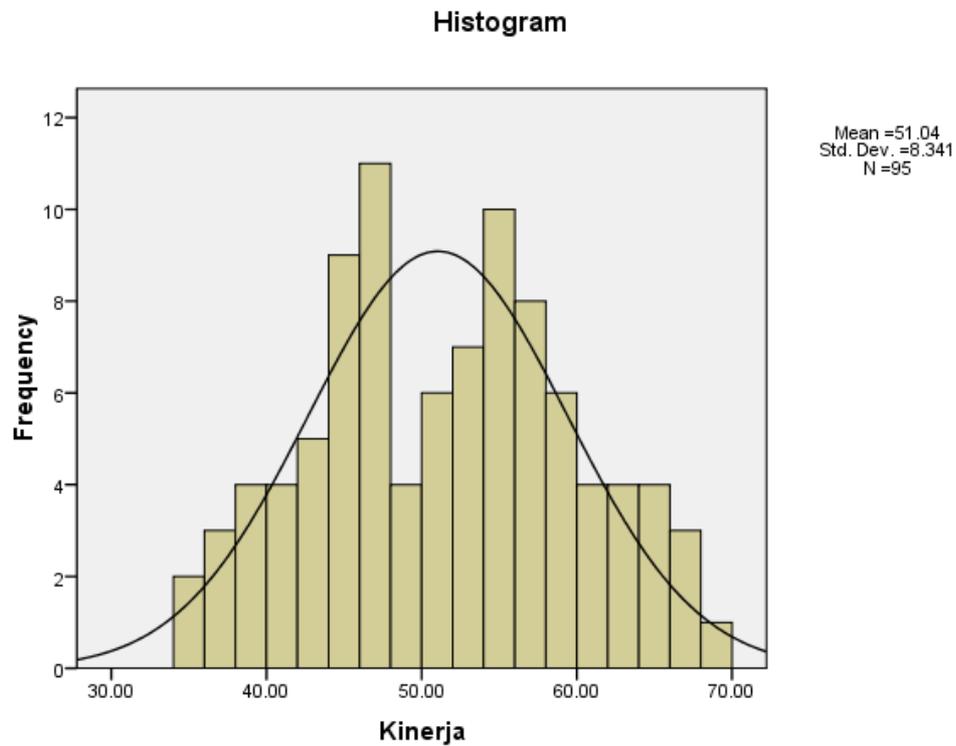
Kategori	Interval Skor	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	34 – 40	11	11,6
Rendah	41 – 47	27	28,4
Sedang	48 – 54	24	25,3
Tinggi	55 – 61	21	22,1
Sangat Tinggi	62 – 68	12	12,6
Total		95	100

Sumber : Data diolah, 2011

Tabel 58 di atas menjelaskan bahwa dari 95 responden yang diteliti, 11 responden (11,6%) memiliki tingkat kinerja sangat rendah, 27 responden (28,4%) memiliki tingkat kinerja rendah, 24 responden (25,3%) memiliki tingkat kinerja sedang, 21 responden (22,1 %) memiliki tingkat kinerja tinggi, dan 12 responden (12,6%) memiliki tingkat kinerja sangat tinggi.

Sedangkan bila dilihat dari histogram variabel kinerja pegawai, berdasarkan jumlah skor tiap-tiap pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut: rata-rata (mean) kinerja pegawai adalah 51,04 dengan standar deviasi 8,34 dan standar eror of mean 0,86 dari nilai maksimum 68,00 dan nilai minimum 34,00 dengan range 34. Hal ini berarti bahwa dari seluruh pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 95, diperoleh rata-rata (mean) tingkat kinerja sebesar 51,04 dari nilai maksimum 68,00 dan nilai minimum 34,00. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 48-54 dengan kategori sedang (Tabel 58).

Gambar 8. Histogram Variabel Kinerja Pegawai



Dilihat secara keseluruhannya maka kondisi tingkat kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tergolong sedang. Kinerja pegawai yang ada perlu ditingkatkan lagi dengan melihat dimensi-dimensi kualitas kerja, gagasan-gagasan, pengetahuan mengenai pekerjaan, kehadiran dan penyelesaian kerja, semangat dan tanggung jawab, dan kepribadian.

Dengan mengetahui tingkat kondisi kinerja pegawai, maka hasil tabulasi ini akan dihitung menggunakan rumus regresi menggunakan program SPSS versi 16.0 dan dapat dilihat seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dan juga pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Korelasi

4.6.1.1 Analisis Korelasi Product Moment (r)

a. Analisis Korelasi Variabel Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data mengenai korelasi (hubungan) antara variabel kompetensi (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) memperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi r_{X_1} dan Y sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, nilai korelasi 0,636 berada pada interval koefisien 0,60 -0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada tingkatan kuat. Artinya jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat dengan tingkat proporsi yang relatif kuat.

b. Analisis Korelasi Variabel Motivasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data mengenai korelasi (hubungan) antara variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) memperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi r_{X_2} dan Y sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, nilai korelasi 0,610 berada pada interval koefisien 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada tingkatan kuat. Artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat dengan tingkat proporsi yang relatif kuat.

4.6.1.2 Analisis Korelasi Ganda

Analisis Korelasi Ganda dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan secara bersama-sama (simultan) antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan perhitungan korelasi ganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, diperoleh nilai koefisien korelasi ganda $R (Y, X_1, X_2)$ sebesar 0,697. Jika diinterpretasikan dengan Tabel 4. Pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai $R = 0,697$ termasuk kategori kuat.

Hal ini artinya secara bersama-sama atau simultan variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai (Y) pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

4.6.2. Uji Keberartian Model

Penilaian keberartian model dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur proporsi keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel X_i . Koefisien Determinasi juga melihat besarnya pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal.

4.6.2.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada X_1

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment, diperoleh nilai r_{X_1} adalah 0,636. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, $R^2 = (r)^2 \times 100\%$ diperoleh hasil $R^2 = (0,636)^2 \times 100\% = 40,4\%$. Koefisien determinasi

40,4% ini berada pada interval koefisien 17% - 49% dengan tingkat pengaruh cukup (Tabel 5). Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X_1 terhadap variasi kenaikan perubahan Y sebesar 40,4% dengan tingkat pengaruh cukup, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya.

4.6.2.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada X_2

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment, diperoleh nilai r_{X_2} adalah 0,610. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, $R^2 = (r)^2 \times 100\%$ diperoleh hasil $R^2 = (0,610)^2 \times 100\% = 37,2\%$. Koefisien determinasi 37,2% ini berada pada interval koefisien 17% - 49% dengan tingkat pengaruh cukup (Tabel 3). Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X_2 terhadap variasi kenaikan perubahan Y sebesar 37,2% dengan tingkat pengaruh cukup, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya.

4.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Secara Simultan

Berdasarkan out put SPSS versi 16.0 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,486. Koefisien determinasi 48,6% ini berada pada interval koefisien 17% - 49% dengan tingkat pengaruh cukup (Tabel 3). Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variasi kenaikan perubahan Y sebesar 48,6% dengan tingkat pengaruh cukup, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

4.6.3 Analisis Regresi

Analisis regresi yang dilakukan memiliki manfaat untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

4.6.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kompetensi (X₁) dengan Variabel Kinerja Pegawai(X₂)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program statistika SPSS versi 16.0, dapat ditulis kembali persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,591 + 0,671 (X_1) \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diartikan bahwa bila nilai kompetensi bertambah atau dinaikkan 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah 0,671 atau setiap nilai kompetensi pegawai bertambah 10 maka nilai kinerja pegawai akan bertambah sebesar 6,71.

4.6.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Motivasi (X₂) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program statistika SPSS versi 16.0, dapat ditulis kembali persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19,420 + 0,625 (X_2) \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diartikan bahwa bila nilai motivasi bertambah atau dinaikkan 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah

0,625 atau setiap nilai kompetensi pegawai bertambah 10 maka nilai kinerja pegawai akan bertambah sebesar 6,25.

4.6.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda Antara Variabel Kompetensi (X_1) dan Variabel Motivasi (X_2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program statistika SPSS versi 16.0, dapat ditulis kembali persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,303 + 0,446 (X_1) + 0,366 (X_2) \dots\dots\dots(3)$$

Berdasarkan persamaan di atas, model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,303; artinya jika kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 10,303.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,446; artinya jika variabel indeviden lain nilainya 0 (nol) dan kompetensi mengalami kenaikan 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,446. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,366; artinya jika variabel indeviden lain nilainya 0 (nol) dan motivasi mengalami kenaikan 1 unit, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,366. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

4.7 Pembahasan

Untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini, maka telah dilakukan pengujian dengan proses pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis linier berganda. Dari hasil pengolahan data tersebut telah berhasil diuji kebenaran hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

Dari koefisien regresi yang positif pada variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di lingkungan DP2K Kabupaten Tulang Bawang, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja akan menimbulkan tingkat kinerja yang semakin tinggi pula.

Hasil perhitungan koefisien determinasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Tabel 59. Tingkat Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Determinasi	Kesimpulan
Y	X_1	40,4%	berpengaruh
Y	X_2	37,2%	berpengaruh
Y	X_1 dan X_2	48,6%	berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan sebesar 48,6%. Hal ini berarti bahwa 48,6% variabel kinerja pegawai di pengaruhi oleh

variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain kedua variabel di atas yang tidak termasuk dalam model regresi.

Koefisien determinasi yang diperoleh untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 40,4%, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kompetensi (X_1) sebesar 40,4% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kompetensi yang berupa kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan, kemampuan melayani, kemampuan memimpin, kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, dan kemampuan bersikap dewasa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini seperti pendapat Robbins (2001:272) bahwa untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan terhadap bidang tugas dan pekerjaannya cenderung akan bekerja lebih baik serta memiliki pandangan dan wawasan yang luas, sehingga itu akan membantu mereka dalam penyelesaian tugas-tugas. Seperti pendapat Moenir (2006:92) bahwa dengan pengetahuan dan pengalaman, seseorang dapat memiliki pandangan yang jauh ke depan.

Menurut Kusumastuti (2004:82-83), pemahaman terhadap pengembangan sumber daya aparatur pemerintah tidak terbatas pada latihan keterampilan namun juga pada peningkatan intelektual dan moral kepribadian yang ditujukan kepada para manajer, meliputi metode-metode sebagai berikut:

1. *Training methods*; yaitu metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Latihannya berupa rapat, role playing, studi kasus, dan ceramah
2. *Under Study*; adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk mengganti jabatan atasannya.
3. *Job Rotation*; adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan seseorang dari jabatan ke jabatan lain secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.
4. *Chouching*; adalah metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja pada bawahannya.
5. *Counseuling*; adalah cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.
6. *Junior Board of executife or multiple management*; adalah melalui komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah pemerintahan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Manager*).

7. *Commite Assignment*; yaitu metode pengembangan dengan membentuk komite untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah yang kemudian dilaporkan kepada pimpinan.

Koefisien determinasi yang diperoleh untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 37,2%, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel motivasi (X_2) sebesar 37,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi yang berupa faktor intrinsik, yaitu: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan, dan faktor ekstrinsik, yaitu: besarnya gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan teknik pengawasan antara atasan dan bawahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini seperti pendapat Siagian (1996:148) bahwa motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan hal-hal tertentu.

Mangkunegara (2004:102) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Selain itu, adanya penerapan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) secara optimal dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Penerapan sistem ini membawa konsekuensi bagi pegawai yang berprestasi harus diberikan penghargaan yang sesuai dengan tujuan untuk lebih meningkatkan pelayanannya kepada publik. Sebaliknya, bagi pegawai yang melakukan pelanggaran harus diberikan hukuman yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang diperbuat, disamping terus dilakukannya pembinaan ke arah yang lebih baik.

Dari pengolahan data yang dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh lebih tinggi dibandingkan dengan variabel bebas motivasi (X_2), dengan koefisien determinasi sebesar 40,4%, selanjutnya variabel motivasi (X_2) sebesar 37,2%. Hal ini berarti bahwa dengan tingkat kompetensi yang tinggi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok fungsi terutama di lingkungan DP2K Kabupaten Tulang Bawang.

Meskipun kompetensi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembentukan kinerja pegawai, namun faktor motivasi juga turut memberikan sumbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan gairah dan semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mengetahui pekerjaannya serta memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakannya. Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan tersebut dapat diselesaikan, namun tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan. Begitu juga sebaliknya, tanpa adanya keinginan (motivasi) yang kuat, pegawai tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian

kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan, manakala adanya kemampuan (kompetensi) pegawai yang bersangkutan dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakannya.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kompetensi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tergolong sedang.
2. Tingkat motivasi pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tergolong sedang.
3. Tingkat kinerja pegawai pada DP2K Kabupaten Tulang Bawang tergolong sedang.
4. Dari hasil pengujian diperoleh data bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil koefisien determinasi sebesar 48,6%, dan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 40,4% dan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 37,2%.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, diketahui ada pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan motivasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat disarankan :

1. Hendaknya Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang dalam hal ini DP2K Kabupaten Tulang Bawang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan mengembangkan bakat yang ada pada diri pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), baik pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional.
2. Hendaknya pimpinan memotivasi kerja pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai seperti memberikan bonus/insentif, penghargaan atas prestasi pegawai sehingga dengan demikian motivasi pegawai lebih mudah terbangun dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan harus mengetahui apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena satu sama lain akan berbeda dalam usaha meningkatkan motivasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh PNS, maka pelaksanaan tugas jabatan yang telah ditetapkan dalam tupoksi akan semakin efektif pula. Selain itu pimpinan perlu memotivasi pegawai secara terus menerus untuk lebih maju lagi dalam segala hal, dengan harapan akan membuat pegawai akan semakin kreatif dan inovatif dalam menjalankan tupoksi yang ada.
3. Terkait besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di DP2K Kabupaten Tulang Bawang yang hanya berpengaruh 48,6%, ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alizar. 2002. “*Kinerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Dalam Era Otonomi*”. Tesis. UGM Press. Yogyakarta.
- Antariksa, Yodhia. *Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. 16 Maret 2009. <http://strategimanajemen.net/2007/09/06/membangun-manajemen-sdm-berbasis-kompetensi/>.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, M dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. Institute of Personnel and Development. London.
- As’ad, M. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Kedua)*. P.T. Rineka Cipta. Jakarta.
- 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 1993. *Organization Management*. Alih Bahasa. Djoerban Wahid. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Daha, Khairid. 2002. “*Kinerja Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Kantor Pendaftaran Penduduk Kota Samarinda)*”. Tesis. UGM Press. Yogyakarta.
- Dessler, Garry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT. Indeks. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gibson. 1996. *Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jaya Abadi. Jakarta.
- Gibson, Ivan Cevich dan Donnelly. 2000. *Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gomes. 2000. *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*. P.T. Ganudra Pustaka Utama. Jakarta.

- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE Press. Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFPE. Yogyakarta.
- Kusumastuti, Dyah. 2004. *Implementasi SDM Berbasis Kompetensi-Pengukuran Kebutuhan Kompetensi Jabatan*. Lembaga Manajemen Pemerintahan Daerah. Bandung.
- Makhya, Syarif. 2004. *Ilmu Pemerintahan: Telaahan Awal (Buku Ajar)*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Mangkunegara, P.AA. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE. Yogyakarta.
- Nainggolan, H. 1992. *Teori Organisasi*. Arcan. Jakarta.
- Ndrahara, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi Ilmu Pemerintahan Baru*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Nurcholish, Hanif. 2005. *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Grasindo. Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom. Jakarta.
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Gava Media. Yogyakarta.
- Rahmat, Jalaludin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Cetakan ke-3. C.V. Alfabeta. Bandung.
- Robins. 2001. *Teori Organisasi*. Arcan. Jakarta.
- Sanapiah, A.Aziz. *Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan*. 15 Oktober 2006. www.sujas.bbgdetik.com/pengembangansdm.

- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Ed 1.1. P.T. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarundajang. 2002. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Mandar Maju. Bandung.
- _____ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P.T. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. 1995. *Teori Aplikasi dan Aplikasinya*. P.T. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____ 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Gunung Agung. Jakarta.
- _____ 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soenyono dan Basrowi. 2007. *Metode Analisis Data Sosial*. C.V. Jengjala Pustaka Utama, Kediri.
- Spencer, Lyle, M.Jr. dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. John Wiley and Sons, Inc. New York.
- Sugiyono. 2002. *Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS for Window*. Alfabeta. Bandung.
- _____ 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit C.V. Alfabeta. Bandung.
- _____ 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. C.V. Alfabeta. Bandung.
- Syafiie, Inu Kencana. 2001. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Refika Aditama. Bandung
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Fisipol UGM. P.T. Raja Grafindo. Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai dan Achmad Fawzi . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Alumni. Bandung.
- Wursanto I.G. 1997. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.

