

STRATEGI PENGEMBANGAN KINERJA SDM GUGUS PERWAKILAN PEMILIK TERNAK SPR CINAGARABOGO SUBANG (Tinjauan Teori dan Aplikasi)

Ferdi Fathurohman
Politeknik Negeri Subang
ferdi_fathurohman@yahoo.com

Enceng Sobari
Politeknik Negeri Subang
ncesobari@gmail.com

Abstrak

Menjadi kelompok usaha bersama atau Sentra Peternakan Rakyat yang menjalankan bisnis secara bersama dan berkelanjutan merupakan harapan semua peternak. Mengingat tidak sedikit kelompok ternak yang harus bubar dan mengakhiri bisnisnya akibat salah strategi dalam pengembangan SDMnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan dalam peningkatan kinerja SDM Gugus Perwakilan Pemilik Ternak (GPPT) Sentra Peternakan Rakyat (SPR) Cinagarabogo subang yang lebih khusus pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja GPPT di SPR Cinagarabogo, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Nasional Pengendalian Zoonosis dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 9 orang GPPT SPR Cinagarabogo. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dan Focus Group Discussion (FGD) yakni berupa daftar pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 15. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kepuasan kerja GPPT SPR Cinagarabogo adalah baik. Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai GPPT SPR Cinagarabogo. Implikasi dari penelitian ini, Motivasi kerja ditingkatkan dengan memperhatikan dalam hal jaminan hari tua, kenyamanan dalam bekerja, kebijakan insentif yang diberikan SPR kepada GPPT maupun dari pemerintah dan dari hasil usaha. Kepuasan kerja lebih ditingkatkan dengan hal pemerintah daerah dan kementerian pertanian mau mendengar permasalahan GPPT SPR Cinagarabogo, adanya kenaikan honor dan tunjangan.

Kata Kunci : Kepuasan, Kinerja, Motivasi

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Indonesia saat ini melalui Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian sudah mencanangkan Program Sentra Peternakan Rakyat biasa disingkat SPR. SPR merupakan pengembangan sistem dari Sekolah Peternakan Rakyat yang sudah di gagas oleh Institut Pertanian Bogor. Tujuan didirikannya SPR adalah membentuk sebuah kelembagaan bisnis kolektif dengan tujuan akhirnya menjadikan peternak yang berdaulat. Tahun 2016 sudah di bentuk 50 SPR di 49 Kabupaten di 17 Provinsi di Indoensia. SPR Cinagarabogo merupakan SPR yang berada di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat, di Kabupaten Subang selain SPR Cinagarabogo ada juga SPR Kasaliang. Kabupaten Subang merupakan satu-satunya kabupaten yang memiliki

SPR Lebih dari satu. SPR Cinagarabogo merupakan SPR yang mencakup Kecamatan Cipunagara dan Kecamatan Cibogo selain itu SPR Cinagarabogo mencakup 18 desa yang berada di dua kecamatan tersebut. Luas daerah SPR Cinagarabogo kurang lebih 25.000 Ha dengan jarak terjauh 25 km. Pembentukan SPR harus memenuhi tiga kriteria yaitu kriteria teknis, kriteria lokasi dan Administrasi sesuai dengan pedoman umum Sentra Peternakan Rakyat yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan Kementerian Pertanian. Didalam SPR Cinagarabogo sudah dibentuk Gugus Perwakilan Pemilik Ternak (GPPT) yang dipilih secara demokratis dari perwakilan-perwakilan pemilik ternak di 20 kelompok yang ada di dua kecamatan, pembentuk GPPT difasilitasi oleh Dinas Peternakan Kabupaten Subang. Jumlah GPPT SPR Cinagarabogo berjumlah 9 orang. Tugas dari GPPT adalah merumuskan dan membuat kebijakan terkait jalannya SPR.

Dalam menghadapi tantangan diatas, Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. SDM memiliki tanggung jawab dalam memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Pencapaian tujuan ke arah itu memerlukan SDM yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Observasi awal yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja GPPT SPR Cinagarabogo masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Kurang optimalnya kualitas layanan GPPT SPR Cinagarabogo dapat dilihat dari keluhan-keluhan dari *stake holders* dan pemerintah daerah dalam hal ini dinas peternakan. Standar kehadiran kerja (Pertemuan GPPT) yang kurang optimal, masih adanya GPPT yang sering tidak hadir dalam pertemuan, ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dan kepuasan kerja GPPT. Semua permasalahan tersebut berdampak pada rendahnya kinerja SPR Cinagarabogo. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu adanya penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui penyebab dari kurangnya motivasi dan kepuasan kerja GPPT yang berdampak pada tingkat kinerja SPR Cinagarabogo.

1.2. Identifikasi Masalah

Dapat dirumuskan masalah yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini:

1. Apakah motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja GPPT SPR Cinagarabogo?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja GPPT SPR Cinagarabogo?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja GPPT SPR Cinagarabogo?
4. Bagaimana kerangka konseptual SDM SPR Cinagarabogo meliputi Struktur, Proses dan Kinerja?

2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Batasan motivasi menurut (Yukl, 2005) mengartikan sebagai proses

dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pengertian diatas dapat menerangkan mengapa seorang pegawai bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu lembaga. Kesiediaan ini tentu karena ada dorongan, motif atau perangsang dalam diri seorang pegawai. Lebih konkrit lagi, bahwa dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang pegawai yang dipenuhi dengan cara bekerja (Bellou, 2006). Menurut (Handoko, 2001) pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi bahwa motivasi kerja seorang pegawai sebagai suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung antara yang satu dengan yang lainnya, tetapi bila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh. Pandangan sistem mengenai motivasi ini memberikan manajersuatu cara dalam memandang motivasi para pegawai sebagai suatu keseluruhan dan sebagian bagian dari pengarahan dan pengembangan organisasi.

(Sedarmayanti, 2007) mendefinisikan, motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi untuk tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. (Terry, 1991) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sementara (Hasibuan, 2007) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut diatas, maka dapat dikatakan motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pekerjaan yang baik kepada masyarakat.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, yang menurut (Hasibuan, 2007) dibedakan sebagai berikut.

1. Prinsip mengikut sertakan bawahan

Diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, para pegawai mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.

2. Prinsip komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat.

3. Prinsip pengakuan

Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan pegawai dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai, maka semangat kerja akan meningkat.

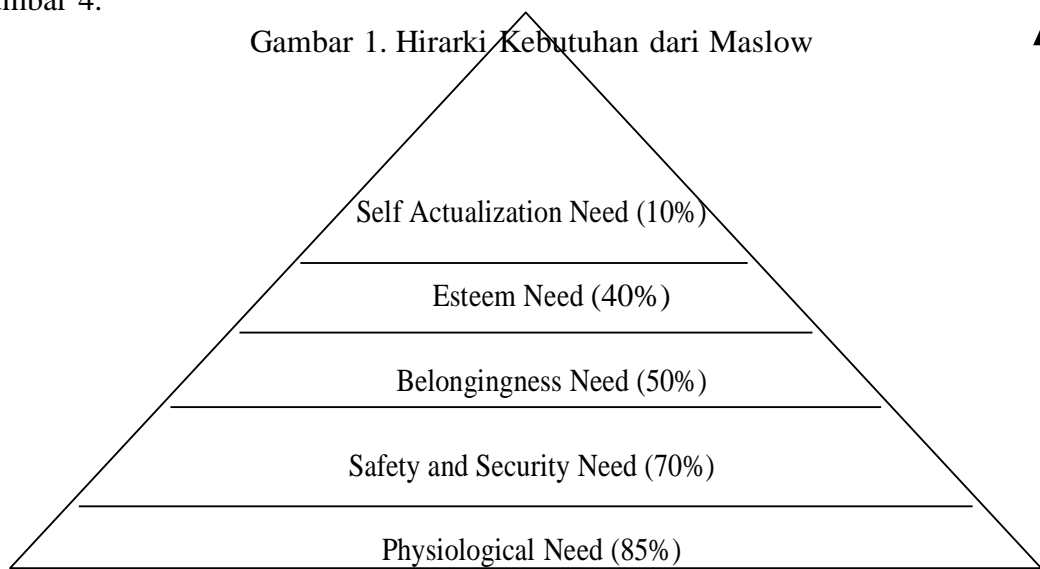
4. Prinsip wewenang yang didelegasikan

Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap pegawai yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi pegawai akan meningkat dan akan tercapai hasil kerja yang baik.

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini merupakan upaya untuk membantu menggerakkan pegawai supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan, dan kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Sebagai pimpinan tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. (Riduwan, 2007) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual (biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah (kebutuhan paling dasar).
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan dari Maslow ditunjukkan dalam bentuk piramida seperti Gambar 4.



Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri dan hanya 10 persen kebutuhan aktualisasi diri. Dalam studi motivasi lainnya, (Riduwan, 2007) mengemukakan adanya tiga jenis kebutuhan yaitu sebagai berikut.

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk mempengaruhi orang lain.

Sesuai dengan teori dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, maka dalam penulisan tesis ini hanya akan diambil beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini yaitu teori motivasi dari (Mc. Clelland, 1961). Teori ini menyatakan bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi kerja serta peluang yang tersedia. Pada penelitian ini diambil teori dari Mc. Clelland yang menyatakan energi atau motivasi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh:

1. Motif,
2. Harapan dan
3. Insentif.

2.1.1 .Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan sesuatu perubahan tertentu dapat disebabkan oleh hasil pemikiran dari dalam diri pegawai maupun yang berasal dari luar dirinya.

Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. (Hasibuan, 2007) membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kebutuhan yaitu (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan

- menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada akhirnya akan memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal sebagai berikut.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan bekerja (*sence of belonging*),
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sence of importance*),
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sence of achievement*),
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sence of participation*).
 3. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan kekuatan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Persaingan itu ditumbuhkan secara sehat oleh pimpinan dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat. (Hasibuan, 2007).

2.1.2 .Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Secara sederhana teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam organisasi, jika berkeyakinan bahwa dari prestasi tersebut dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Setidaknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

Berkaitan dengan teori harapan tersebut, (Riduwan, 2007) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan (Hal-hal yang diinginkan) pegawai yaitu (1) kondisi kerja yang baik, (2) perasaan ikut terlibat, (3) pendisiplinan yang bijaksana, (4) penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, (5) loyalitas pimpinan terhadap pegawai, (6) jaminan pekerjaan.

Jadi teori harapan berkenaan dengan harapan seseorang dan pengaruhnya terhadap perilaku (tindakan). Salah satu nilai teori ini adalah dapat menyediakan pimpinan dengan suatu sarana untuk menunjukkan dengan tepat perolehan yang diharapkan atau tidak diharapkan yang dihubungkan dengan prestasi tugas pekerjaan kepada pelanggan.

2.1.3 .Insentif

Insentif adalah sesuatu untuk memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar akan meningkatkan semangat kerja bawahan. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

(Riduwan, 2007) mengemukakan ukuran (indikator) imbalan diantaranya imbalan intrinsik dan imbalann ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai dari diri sendiri yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti penyelesaian dan pencapaian atau prestasi. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah berasal dari pekerjaan itu sendiri seperti gaji atau upah serta tunjangan antar pribadi, promosi.

Proses pemberian imbalan tertentu harus dibahas jika ingin mencapai sasaran yaitu harus ada imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, dimana pegawai akan membandingkan antara imbalan yang mereka terima dengan imbalan yang diterima oleh orang lain. Para pimpinan mempunyai banyak sarana untuk mengelola imbalan intrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

H1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM GPPT SPR Cinagarabogo Subang

2.2. Kepuasan Kerja

Luthans, 2006 memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap lognitif, efektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut (Umar, 2005) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perusahaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerjaperludipantau dengan mengaitkan pada *output* yang dihasilkan.

Asa'ad, 2001 mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Sedangkan menurut (Handoko, 2001) kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan diduga;
2. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan;

3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaiknya jika kepuasan kerja seseorang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya dan komitmen orang tersebut terhadap organisasinya rendah sehingga dapat menyebabkan orang tersebut mangkir dari perusahaannya. Departemen SDM atau yang membidangi masalah SDM hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para pegawai karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006) yaitu sebagai berikut.

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji atau upah dikenal menjadi signifikan tapi kompleks kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi yakni kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja, hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
4. Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berpusat pada pegawai dan partisipasi atau pengaruh kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Kelompok kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.
6. Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, jika kondisi kerja bagus (bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka sebaliknya jika kondisi kerja buruk individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Jika segalanya berjalan baik tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk masalah ketidakpuasan kerja muncul. Menurut (Asa'ad, 2001) ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan (supervisi)
Bagi pegawai, supervisi dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor *intrinsic* dari pekerjaan
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk disini adalah kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial
Dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat memenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya pegawai tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Adapun menurut (Robbins, 2003) dan menurut (Kusumaningrum, 2010) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Kompensasi atau imbalan
Kompensasi merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja pegawai. Seperti kenaikan gaji dan tunjangan yang di dapatkan oleh pegawai.
2. Kesempatan promosi
Kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki ki posisi jabatannya. Seperti kenaikan jabatan atau golongan
3. Komunikasi.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

4. Supervisi dari atasan.

Supervisi merupakan proses melihat atau meninjau dan menilai dari atas yang dilakukan oleh atasan terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan situasi pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai dalam menghadapi atasan atau rekan kerja.

Variabel kepuasan kerja yang akan dijadikan indikator dalam penelitian ini, untuk itu dalam penelitian ini menggunakan teori dari (Robbins, 2003; Prasetyo, 2010) yang diidentifikasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Komisi Nasional Pengendalian Zoonosis. Adapun faktor tersebut dirangkum menjadi:

1. Kompensasi;
2. Komunikasi dan;
3. Kondisi kerja.

H2.*Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM GPPT SPR Cinagarabogo Subang*

2.3. Kinerja

Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat diajukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkankan (Mangkunegara, 2014) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

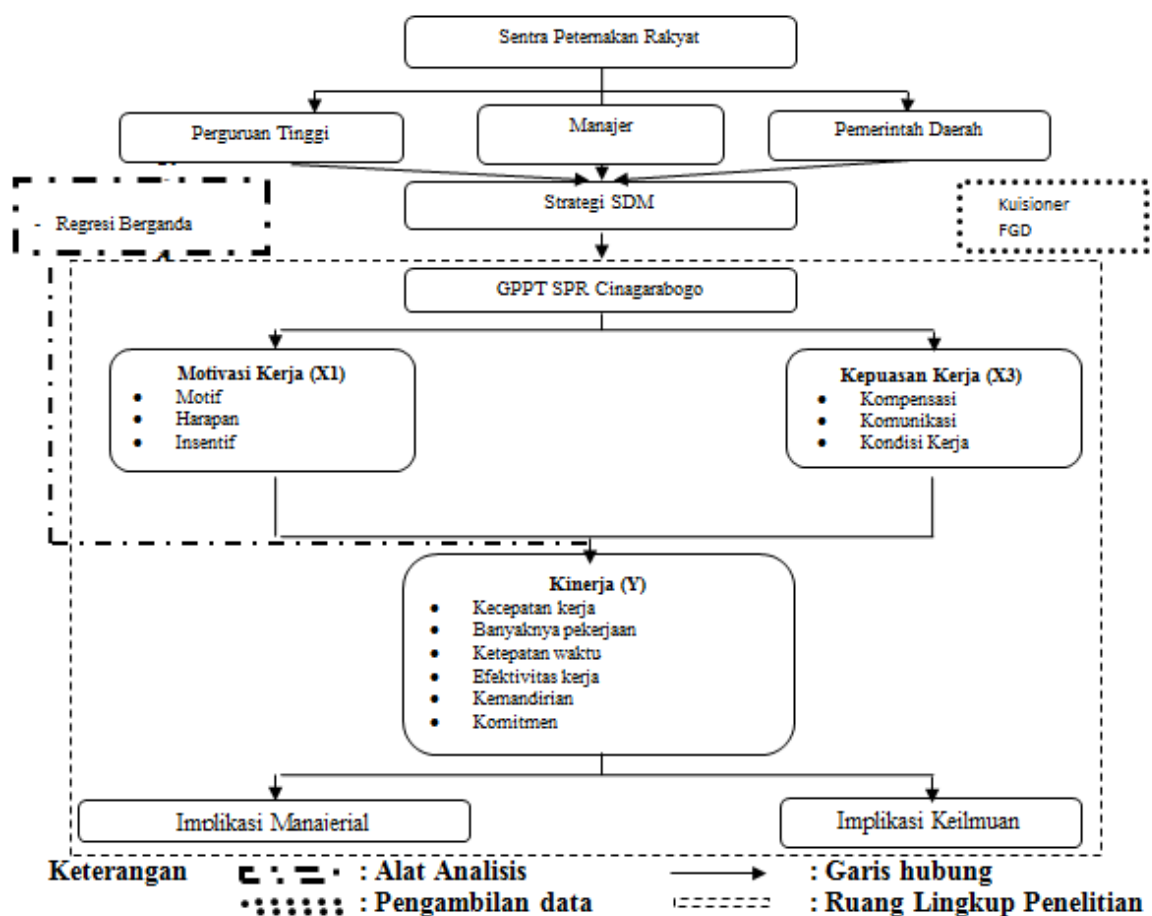
Kinerja dapat merupakan penampilann inndividu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya prilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi tujuan saja tidak cukup, sebab diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mancapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dalam (Bernardin dan Russel, 1993; Schuler, 1997) terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. Kecepatan kerja (*quality*), kualitas ini dimana tingkatan proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai dengan harapan.
2. Banyaknya pekerjaan (*quantity*), jumlah yang dihasilkan diwujudkan dengan nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*), tingkatan dimana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas kerja atau biaya (*cost effectiveness*), tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan dan teknologi dimaksimalkan untuk menghasilkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit.
5. Kemandirian (*need for supervision*), tingkatan dimana seorang pegawai atau pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
6. Komitmen (*interpersonal impact*), tingkat dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerjasama diantara rekan kerja

2.4. Kerangka Pemikiran Konseptual

Gambar 2. Kerangka Pemikiran Konseptual



3. Metode dan Pendekatan Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan, maka diperlukan penelitian langsung kepada responden. Penelitian oleh penulis dilaksanakan di Sentra Peternakan Rakyat SPR Cinagarabogo, Kp. Citapen, Desa Padamulya Kecamatan Cipunagara, Kabupaten Subang, Jawa Barat serta dilakukan di Kelompok-kelompok yang tergabung di SPR Cinagarabogo dengan mempersempit ruang lingkup penelitian hanya pada Gugus Perwakilan Pemilik Ternak SPR Cinagarabogo. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu pada bulan Februari - Juli 2016. Penelitian ini mulai dari pembagian kuisisioner sampai dengan penulisan hasil dari penelitian. Hal ini untuk mengetahui tujuan yang dimaksud yaitu untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo.
3. Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo.
4. Menganalisis kerangka konseptual SDM SPR Cinagarabogo meliputi Struktur, Proses dan Kinerja

3.1. *Desain Penelitian*

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan survei. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek dan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya. Pelaksanaan metode penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pada pengumpulan data dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang data tersebut, selain itu semua yang dikumpulkan akan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti dan selanjutnya dilakukan focus group discussion dengan pertanyaan-pertanyaan terfokus pada masalah dan tujuan penelitian.

Desain penelitian dengan teknik survei didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil serta sampel kedua variabel tersebut diteliti melalui pengumpulan data secara kuantitatif melalui kuisisioner. Kemudian data yang telah terkumpul diolah dan dianalisa melalui teknik statistik dan ditarik kesimpulan apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh

3.2. *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kuisisioner, Metode kuisisioner dipakai sebagai metode utama dalam penelitian ini. Kuisisioner sering disebut angket yang merupakan daftar pertanyaan yang diserahkan atau dikirimkan kepada responden untuk dijawab. Sedangkan bentuk kuisisioner yang digunakan berupa pertanyaan atau pernyataan dimana responden harus

memilih jawaban berdasarkan pilihan alternatif jawaban yang telah disediakan dengan menggunakan skala Likert.

2. Focus Group Discussion (FGD), FGD kepada GPPT SPR Cinagarabogo untuk memperoleh informasi mengenai penilaian GPPT terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerjanya
3. Wawancara mendalam atau In-dept Interview, In-dept Interview kepada GPPT dengan menyiapkan daftar pertanyaan terstruktur yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai penilaian tentang motivasi, kepuasan kerja dan Kinerja GPPT SPR Cinagarabogo.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel operasional yang akan dilakukan sehubungan dengan upaya untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan. Variabel operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang relevan dengan variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel operasional adalah sebagai berikut.

1. Motivasi (X1)

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Variabel motivasi diukur dengan indikator sebagai berikut.

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Indikator motif diukur dengan pendapat responden terhadap.

- a. Kebutuhan ekonomi
- b. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja
- c. Mengembangkan karier
- d. Melaksanakan pekerjaan secara bersama

2. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Indikator harapan diukur dengan pendapat tentang.

- a. Adanya penghargaan
- b. Disiplin dalam bekerja
- c. Suasana kerja yang baik
- d. Promosi

3. Insentif

Insentif adalah suatu perangsang dengan memberikan hadiah dan imbalan. Indikator insentif diukur dengan pendapat responden terhadap

- a. Insentif yang pantas
- b. Jaminan kesehatan
- c. Jaminan hari tua

2. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja pegawai merupakan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja pegawai. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian imbalan terhadap hasil kerja. Indikator kompensasi dalam penelitian ini diukur dari pendapat responden berikut ini:

- a. Kecukupan gaji yang diterima setiap bulan.
- b. Pendapat responden tentang keteraturan kenaikan gaji berkala yang diberikan.
- c. Pendapat responden tentang kecukupan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.
- d. Pendapat responden tentang kesesuaian bonus yang diterima dengan prestasi kerja

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan sarana pemberian informasi baik dari pihak atasan kepada pegawai serta sebaliknya, dengan adanya komunikasi yang lancar antara pegawai dengan atasan akan mendukung keharmonisan dalam organisasi. Indikator komunikasi dalam penelitian diukur penilaian responden berikut ini.

- a. Adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam pekerjaannya
- b. Kejelasan penyampaian tujuan organisasi

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan pendukung terciptanya kerja yang efisien bagi para pegawai. Indikator kondisi kerja dalam penelitian ini diukur penilaian responden berikut ini:

- a. Kenyamanan tata letak ruang kerja sehingga pegawai dapat bisa bekerja optimal.
- b. Keakraban hubungan antar rekan kerja.
- c. Peralatan yang tersedia dapat menunjang pekerjaan

3.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuisisioner, maka faktor kesungguhan responden dalam menjawab kuisisioner merupakan hal yang sangat penting, oleh sebab itu sebelumnya perlu dilaksanakan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang apa yang akan diteliti. Caranya yaitu dengan analisis item dimana setiap

nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2008) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Persamaan Koefisien korelasi *Product Moment Pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment Pearson*

X = Skor dari setiap item pertanyaan

Y = Skor sub total dari semua item

N = Jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS. Untuk menentukan nomor item yang valid dan yang tidak valid perlu dikonfirmasi dengan tabel *r product moment*. Kriteria penilaian uji validasi adalah:

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut valid
- b. Apabila r hitung $>$ r tabel (taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut valid

Uji reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data (kehandalan) yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk (variabel). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika didapatkan jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil apabila digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda, atau dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Sebagai pedoman umum untuk menentukan reliabilitas butir pertanyaan maka suatu instrumen dikatakan handal jika *alfa cronbach* $\geq 0,6$. Jika nilai *alfa cronbach* $< 0,2$ maka instrumen dianggap tidak handal (Santoso, 2000). Reliabilitas diukur dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Butir pertanyaan yang valid

σ^2 = Total varians

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir yang valid

Indeks reabilitas dan interpretasinya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 1. Indeks reabilitas dan interpretasinya

Koefisien Alpha (α)	Interpretasi
0.8 – 1	Sangat Tinggi
0.6 - 0.79	Tinggi
0.4 - 0.59	Cukup Tinggi
0.2 – 0.39	Rendah
< 0.2	Sangat Rendah

3.4.2. Analisis Deskriptif

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode deskriptif, diharapkan akan didapatkan hasil yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Setelah data diperoleh, data digolongkan kedalam katagori berdasarkan nilai yang diperoleh dengan cara mengalikan besarnya bobot pada katagori tertentu yang telah ditetapkan dengan jumlah responden. Dilakukan analisis rata-rata skor untuk memperoleh nilai rata-ratanya untuk mengetahui ukuran pemusatan dan ukuran keragaman. Analisis rata-rata skor digunakan untuk menganalisis rata-rata sikap responden mengenai dimensi-dimensi variabel motivasi kerja, kualitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Karakteristik responden yang digunakan meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, penghasilan perbulan yang diterima dan masa kerja. Sedangkan untuk menilai kriteria dari distribusi data dari masing-masing variabel menggunakan rentang kriteria.

Menurut (Umar, 2005) langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis rata-rata skor adalah sebagai berikut:

1. Pengelompokan jawaban
Kuisisioner yang telah di isi oleh responden dikelompokkan, kemudian diberi bobot dengan menggunakan skala Likert
2. Menghitung Skor
Setelah jawaban dikelompokkan, kemudian di scoring dari tiap komponen variabel dan dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skor} = \sum(\text{frekuensi jawaban} \times \text{bobot skala})$$

3. Menghitung nilai rata-rata skor
Penghitungan rata-rata skor dengan menggunakan rumus:

$$\text{nilai rata-rata skor} = \frac{\text{total skor}}{\text{jumlah responden}}$$

4. Memberi penilaian
Memberi penilaian setiap kriteria dengan menggunakan rumus rentang kriteria sebagai berikut:

$$RK = \frac{m - n}{K}$$

Dimana:

RK: Rentang kriteria

m : Bobot sekala terbesar

n : Bobot sekala terkecil

K : Jumlah katagori jawaban pada skala likert

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh nilai rentang kriteria dengan perhitungan sebagai berikut

$$RK = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Nilai rentang kriteria 0,8 digunakan sebagai dasar interval pembuatan sekala penilaian rataan skor berdasarkan masing-masing variabel yang diukur dengan penelitian ini. Sehingga diperoleh skala penilaian pada ini penelitian dapat di lihat pada tabel 3:

Tabel 2. Skala penilaian rataan skor

Interval	Tingkat pernyataan responden
1,0 – 1,8	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,9 – 2,6	Tidak Setuju (TS)
2,7 – 3,4	Cukup Setuju (CS)
3,5 – 4,2	Setuju (S)
4,3 – 5,0	Sangat Setuju (SS)

3.4.3. Metode Successive Interval (MSI)

Metode Successive Interval (MSI) merupakan metode untuk mengubah data ordinal menjadi data interval (Jonathan dan Herlina, 2012). MSI dilakukan dalam analisis statistik parametrik untuk yang mempunyai prasarat skala pengukuran adalah sekala interval. Sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data ordinal melalui perhitungan sekala Likert dari kuisisioner, maka untuk mengubah data sekala ordinal menjadi sekala interval digunakan MSI.

Tahapan yang dilakukan dalam MSI ini adalah:

1. Mengitung frekuensi
Menghitung frekuensi dari tanggapan responden dalam memilih skala ordinal pada kuisisioner yang digunnakan yaitu 1 sampai 5
2. Menghitung proporsi
Proporsi dihitung dengan setiap frekuensi dibagi dengann jumlah responden
3. Menghitung proporsi kumulatif (PK)
Proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan setiap frekuensi dengan jumlah responden

4. Menghitung nilai z

Nilai z diperoleh dengan tabel distribusi normal baku, dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.

5. Menghitung nilai densitas F (z)

Nilai F (z) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left(-\frac{1}{2} z^2 \right)$$

6. Menghitung *scale value* (Sv)

Menghitung *scale value* dengan rumus:

$$Sv = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Nilai densitas diperoleh dari nilai densitas batas bawah dikurangi nilai densitas batas atas, sedangkan nilai area diperoleh dari nilai area batas atas dikurangi nilai area batas bawah. Nilai densitas diambil dari nilai densitas z dan nilai area diambil dari proporsi kumulatif.

7. Menghitung skala

Menghitung skala dengan cara sebagai berikut:

a. Mengubah nilai Sv terkecil (nilai negatif yang terbesar) diubah menjadi 1

b. Transformasi nilai skala dengan rumus

$$y = Sv + [Sv \text{ Min}]$$

3.4.4. Analisis Regresi Berganda

Analisa Regresi Berganda yaitu untuk mengukur ada tidaknya pengaruh motivasi, kualitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b1 \cdot x1 + b2 \cdot x2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien regresi *motivasi kerja*

b2 = Koefisien regresi *kepuasan kerja*

x1 = Motivasi kerja

x2 = Kepuasan Kerja

e = Error

3.4.5. Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus statistik uji t sebagai berikut tersebut adalah :

$$t_h = \frac{\beta_1}{SE(\beta_1)}$$

Dimana :

th = nilai t hitung

β_1 = koefisien regresi

SE (β_1) = Standar error dalam koefisien regresi

Langkah-langkah uji hipotesis

H0 : $t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

H1 : $t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Kriteria Keputusannya adalah :

a. Jika t hitung $>$ t table, dan sig $<$ 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Jika t hitung $<$ t table, dan sig $>$ 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

c. Taraf signifikan = 5 %

d. Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

3.4.6. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersamaan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah sampel (observasi)

K = Jumlah parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

a. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

b. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka Ho diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%

3.4.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Rumus yang dipakai untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = 1 - \frac{RSS}{TSS} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2}$$

Dimana:

ESS = *explained sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi)

TSS = *total sum and square* (total jumlah kuadrat)

RSS = *residual sum and square* (jumlah kuadrat kesalahan penganggu)

Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Keterkaitan Motivasi dan kepuasan kerja dengan Kinerja

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor butir. Menurut (Sugiyono, 2008) bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar item tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas dengan tingkat kesalahan (α) 0,05. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan program SPSS. seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel yang diteliti telah berada di atas 0,3 dan koefisien korelasi menunjukkan signifikansi atau lebih kecil dari 0,05 sehingga item yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

Pengujian uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 15. Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) \geq 0,6. Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki koefisien korelasi *cronbach alpha* di atas 0,6. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*, dan instrumen dapat digunakan pada seluruh responden yang telah ditargetkan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan Kinerja. Variabel motivasi berdasarkan persepsi responden pada penelitian ini adalah baik dengan nilai rata-rata 3,86. Variabel kepuasan kerja berdasarkan persepsi pada penelitian ini adalah baik dengan nilai rata-rata 3,86. Variabel kinerja pegawai berdasarkan persepsi pada penelitian ini adalah baik dengan nilai rata-rata 3,81.

Metode Successive Interval (MSI) dilakukan dalam analisis statistik parametrik untuk yang mempunyai prasarat skala pengukuran adalah skala interval (Jonathan dan Herlina, 2012; Suwondo, 2015). Sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data ordinal melalui perhitungan sekala *Likert* dari kuisisioner, maka untuk mengubah data sekala ordinal menjadi sekala interval digunakan MSI. Penelitian ini menggunakan Program *Metode Successive Interval* (MSI) untuk transformasi data ordinal ke interval. Program tersebut di unduh dari [www.azuarjuliandi.com].

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan penggunaan persamaan kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*)

dalam penaksiran model.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.722	3.146		.547	.588
Motivasi (X1)	.221	.075	.383	2.952	.006
Kepuasan kerja (X2)	.179	.086	.357	2.079	.046

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y),

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Motivasi kerja, Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,952 > 2,037$), artinya bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yaitu bila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,006 yang berarti kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan **H1 diterima**. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Pramuka, 2011; Sedarmayanti, 2007; Mangkunegara, 2014; Suroyo, 2015) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja dan motivasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi.

Kepuasan kerja, Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,079 > 2,037$), artinya bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yaitu bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,046 yang berarti kurang dari 0,05. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, hal ini menunjukkan **H2 diterima**. Ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja GPPT SPR Cinagarabogo. Hal ini relevan dengan pendapat kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Putri, 2013) pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Sejalan dengan penelitian, (Wahyuliantini, 2015; Widyastuti, 2010) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Simultan)

ANOVA ^b				
Model		F	Sig.	Keputusan
1	Regression	17.372	.000 ^a	Ada pengaruh
	Residual			
	Total			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : *Data primer diolah, 2016*

Berdasarkan perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 17,372. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,372 > 2,901$) artinya bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.584	2.43327

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : *Data primer diolah, 2016*

Hasil penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R*² sebesar 0,584 (58,4%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (motivasi dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan sebesar 58,4% variasi variabel, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32665449
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.113
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : *Data primer diolah, 2016*

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi uji *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,645 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah dengan statistik *Kolgomorov–Smirnov*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, sehingga data dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi > *alpha*.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,708	1,412	Tidak ada multikolinieritas
X2	0,403	2,480	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : *Data primer diolah, 2016*

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dari model regresi yang dibuat, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig. t	Ket
X1	0,708	0,484	Tidak ada heteroskedastisitas
X2	-0,553	0,584	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : *Data primer diolah, 2016*

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada nilai variabel bebas yang berpengaruh signifikan (kurang dari 0,05) terhadap nilai *absolute ei*, baik secara serempak maupun parsial. Dengan demikian model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *gletjser*.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo. Secara parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja GPPT SPR Cinagarabogo.

5. Simpulan, Implikasi Manajerial dan Rekomendasi

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo Subang.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo Subang.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja GPPT SPR Cinagarabogo

5.2. *Implikasi Manajerial*

Implikasi hasil penelitian ini bagi kebijakan manajemen organisasi di SPR Cinagarabogo diantaranya adalah:

1. Peran Manajemen dan Dinas Peternakan Kabupaten Subang memiliki peran penting untuk meningkatkan kesejahteraan GPPT SPR Cinagarabogo dengan cara memberikan atau mengikutkan GPPT pada pelatihan-pelatihan atau tugas dinas luar kota sehingga pegawai mendapatkan uang harian atau mengikut sertakan GPPT pada rapat-rapat internal maupun eksternal kantor. Pemberian dinas dalam maupun luar kota hendaknya dilaksanakan secara adil supaya tidak terjadi kesenjangan dan kecemburuan antar GPPT. Manajemen dan Dinas Peternakan Kabupaten Subang perlu memberikan rasa aman dan suasana kerja yang baik serta pimpinan lebih mau mendengar permasalahan yang dihadapi oleh GPPT SPR Cinagarabogo.
2. Motivasi yang dirasakan GPPT SPR Cinagarabogo saat ini baik. Hal ini dapat dilihat motivasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal yang perlu perhatian antara lain jaminan keberlangsungan program SPR, kebijakan insentif atau honor yang diberikan.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan GPPT SPR Cinagarabogo saat ini baik, hal ini harus terus dijaga karena kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian dalam hal Manajemen dan Dinas Peternakan Kabupaten Subang mau mendengar permasalahan GPPT, kenaikan Honor dan adanya tunjangan GPPT.

5.3. *Rekomendasi*

Penelitian ini merekomendasikan:

1. Memperluas objek penelitian tidak hanya di lingkungan GPPT SPR Cinagarabogo tetapi di seluruh Sentra Peternakan Rakyat supaya dihasilkan gambaran kinerja Sentra Peternakan Rakyat secara keseluruhan.
2. Menggunakan faktor-faktor kinerja lainnya dalam analisis seperti: Pengalaman kerja, budaya organisasi kepemimpinan pelatihan dan lain sebagainya.
3. Adanya peran serta Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam pengembangan SDM GPPT SPR Cinagarabogo.
4. Peran serta sektor swasta dapat membantu pengembangan SDM GPPT SPR Cinagarabogo

Daftar Pustaka

- Asa'ad, M. 2001. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.
- Bellou, V. 2006. Enhancing Service Quality in a Hospital Setting. Macedona of University. *IOSR Jurnal of Business and Management ProQuest*. 27(1): 26-32.
- Bernardin, H. and Russel J.C.E. 1993. *Human Resources Manajemen: An Experimental Approach*. Singapura,
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, S.P.M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhonatan, S dan Herlina, B. 2012. *Statistika Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Kusumaningrum, A.D dan Noermijati. 2010. Peningkatan Kepuasan Nasabah melaui Penerapan Model SERVQUAL Studi pada Nasabah BPR X Kabupaten Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8(4): 911-917.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.A.P. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 15(1): 11-19.
- McClelland, DC. 1961. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Pramuka, B.A dan Adawiyah, W.R. 2011. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Profitabilitas Bank Syariah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12(1): 8-16.
- Prasetyo, S. 2010. Analisis Kualitas Pelayanan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Manajemen*. 6(3):61-70.
- Putri, T.A, Kusnadi, N. dan Rachmina, D. 2013. Kinerja Usaha Penggilingan Padi, Studi Kasus Pada Tiga Usaha Penggilingan Padi di Cianjur, Jawa Barat . *Jurnal Agribisnis Indonesia*. 1(2): 143-154.
- Riduwan dan Engkos, A.K. 2007. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, S.H. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, 2000. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Edisi ke-2. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reformasi Birokrasi.

- Schuler, R.S and Jackson S.E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Alfabeta.
- Suroyo, F. 2015. Pengaruh Pelayanan Berbasis Teknologi Informasi Listrik Prabayar dan Kereliasan Pelanggan Terhadap Kepercayaan Pelanggan dan Dampaknya Pada Citra Perusahaan (Suatu Survey pada pelayanan Pelanggan Listrik di Kalimantan Barat) . *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 16(1): 13-21.
- Suwondo, D.I dan Sutanto, E.M. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17(2):135-144.
- Terry, G. 1991. *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuliantini, N.M dan Suarjana, A.A.G. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Harga Saham, Volume Perdagangan Saham, dan Volatilitas Return Saham Pada *Bid-Ask Spread*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 9(2):146-155.
- Widyastuti, Y. 2010. Pengaruh Persepsi Renumerasi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. *Jurnal Administrasi Publik*. 1(2):179-195.
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.