

**KODE/NAMA RUMPUN ILMU : 571/MANAJEMEN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN SUASANA KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN  
DI KABUPATEN PRINGSEWU**



**(PENELITI)**

**TOTON,SE.M.Si  
NIDN (0202056203)**

**TAHUN  
2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Peneliti : Pengaruh Motivasi dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Pringsewu.
- b. Bidang Ilmu : Manajemen
2. Ketua
  - a. Nama Lengkap : Toton, SE. M.Si.
  - b. Jenis Kelamin : Laki – laki
  - c. Pangkat/Gol/NIP : III/c
  - d. Jabatan Fungsional : Lektor
  - e. Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen
  - f. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
  - g. Bidang Keahlian : Agribisnis
  - h. Waktu : 3 Bulan
3. Lokasi Penelitian : Provinsi Lampung
4. Biaya : Rp. 500.000.-
5. Sumber Dana : Mandiri

Bandar Lampung. 25 Desember 2017

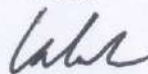
Mengetahui :

Dekan, FAKULTAS EKONOMI &amp; BISNIS




Dr. Anindita R. Kusuma Pratiwi, SE.MA. Ec.


Ketua



Toton. SE. M.Si.

Menyetujui :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UBL



  
Ir. Lilies Widojoko, M.T.



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**  
**( LPPM )**

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tilp: 701979  
E-mail : lppm@ubl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 020 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2018

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ( LPPM ) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama                         | : Toton SE, M.Si                   |
| 2. NIDN                         | : 0202056203                       |
| 3. Tempat, tanggal lahir        | : Bandar Lampung, 02 Mei 1962      |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Lektor, IIIc/, 01 September 2001 |
| 5. Jabatan, TMT                 | : Asisten Ahli.                    |
| 6. Bidang Ilmu                  | : Agribisnis                       |
| 7. Jurusan / Program Studi      | : Manajemen                        |
| 8. Unit Kerja                   | : FEB Universitas Bandar Lampung   |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

**: “Pengaruh Motivasi dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Pringsewu ”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 01 Februari 2018  
Ketua LPPM-UBL

Ir. Lilies Widodojoko, M.T

Tembusan:

1. Bapak Rektor UBL ( Sebagai Laporan )
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014  
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<b>SURAT TUGAS</b>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	50.a/ST/FEB-UBL/XII/2017
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada:

Nama : **Toton, S.E., M.Si.**

Pekerjaan : Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melakukan Penelitian dengan Judul : **Pengaruh Motivasi dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu**".

Demikian surat tugas ini kami sampaikan untuk dilaksanakan, atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 11 Desember 2017



Dr. Andala Rama Putra Barusman, SE., MA.Ec.



**universitas  
bandar lampung**

**EKONOMI FAKULTAS**

**DAFTAR HADIR PESERTA SEMINAR HASIL PENELITIAN**

**Hari/Tanggal** : Selasa , 12 Desember 2017  
**Tempat** : Gedung F II 3 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univ. Bandar Lampung  
 Jl. ZA. Pagar Alam no. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung.  
**Waktu** : Pukul 10.00 WIB s.d selesai  
**Peneliti/Penyaji** :  
**Ketua Tim** : Toton,SE.M.Si.  
**Anggota** : Erwin Novanta, SE.  
**Judul Proposal** : Pengaruh Motivasi dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja  
 Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Defozzal	Dosen FEB	
2	Nurfa Nurwan	Dosen FEB	
3	Khairudin	Dosen FEB	
4	Nurdiawansyah	Dosen FEB	
5	Endang Siswati P	Dosen FEB	
6	Hegana	Dosen FEB	
7	FARIDA ETRI YANTI	Dosen FEB	
8	DR. Helmi Dury	Dosen FEB	
9	Ardanayah	Dosen FEB	
10	Habibudin	Dosen FEB	
11	M. Oktaviansur	Dosen FEB	
12	Prasanto	Dosen FEB	

Bandar Lampung, 12 Desember 2017

Mengetahui :  
Ketua Prodi Manajemen

Dr. Iskandar AA, SE.MM

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB. I      PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1. Latar Belakang .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2. Identifikasi Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Perumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5. Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.6. Sistematika Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB. II      KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
<b>2.1 Kerangka Teori dan Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1 Kinerja Pegawai .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Menentukan Penilaian Kinerja .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.2 Motivasi Pegawai .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi .....</b>	<b>16</b>

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Menentukan Motivasi Pegawai .....	16
2.1.3 Suasana Kerja .....	17
2.1.3.1 Pengertian Suasana Kerja .....	17
2.1.3.2 Jenis-Jenis Suasana kerja .....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Suasana Kerja .....	19
2.1.4 Kerangka Konseptual .....	20
2.2 Hipotesis .....	21

### **BAB.III      METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	22
3.2 Desain Penelitian .....	22
3.2.1 Desain Penelitian .....	22
3.2.2 Pengukuran Variabel .....	22
3.3 Populasi .....	24
3.4 Pengumpulan Data .....	24
3.5 Teknik Analisi Data .....	24
3.5.1 Analisis Data Kualitatif .....	24
3.5.2 Analisis Data Kuantitatif .....	25
3.6 Validitas dan Reliabilitas .....	25
3.6.1 Uji Validitas .....	25
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	26
3.7 Tahapan Penelitian .....	28

**BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Tempat Penelitian .....</b>	<b>29</b>
<b>4.2</b>	<b>Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Uji Validitas .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2.1.1</b>	<b>Motivasi .....</b>	<b>34</b>
<b>4.2.1.2</b>	<b>Suasana Kerja .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.1.3</b>	<b>Kinerja Pegawai .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Uji Reliabilitas .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2.2.1</b>	<b>Motivasi .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2.2.2</b>	<b>Suasana Kerja .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2.2.3</b>	<b>Kinerja Pegawai .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3</b>	<b>Analisis Hasil Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.1</b>	<b>Analisis Kualitatif .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Analisis Kuantitatif .....</b>	<b>42</b>
<b>4.3.2.1</b>	<b>Analisis Inferensial .....</b>	<b>42</b>
<b>4.3.2.2</b>	<b>Analisis Regresi .....</b>	<b>44</b>
<b>4.3.2.3</b>	<b>Koefisien Determinasi .....</b>	<b>47</b>
<b>4.4</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>49</b>

**BAB.V KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>52</b>
<b>5.2</b>	<b>Implikasi .....</b>	<b>52</b>

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>54</b>
-----------------------------	-----------



## ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Dan mengetahui besarnya pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. juga mengetahui besarnya pengaruh motivasi pegawai dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 6,192. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,19 maka  $t_{hitung} = 6,192 > t_{tabel} = 2,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dan Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara suasana kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 4,371. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,19 maka  $t_{hitung} = 4,371 > t_{tabel} = 2,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Juga Secara simultan ada pengaruh antara motivasi dan suasana kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Hasil Uji-F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  yaitu = 6,139. Apabila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,40 maka  $F_{hitung} = 6,139 > F_{tabel} = 2,40$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap Instansi, baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan atau aktivitas organisasi. Perhatian tersebut selanjutnya di aplikasikan dalam suatu pengaturan yang lazim disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi satu permasalahan penting pada instansi pemerintahan, sumber daya manusia ini tercermin pada pegawai negeri sipil (PNS) sebagai aparat atau administrator pelaksana pemerintahan. Pemberdayaan PNS juga menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam mencapai institusi tempat pegawai tersebut bekerja. Pada umumnya seorang pegawai bekerja untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu. Pemenuhan kebutuhan tersebut harus disesuaikan dengan semangat gairah kerjanya. Kegairahan kerja pegawai berkaitan dengan motivasi dalam bekerja.

Teori motivasi klasik yang diungkapkan Frenrick Taylor, menyatakan bahwa pekerjaan hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukannya. (Griffin, 1998:259)

Suasana kerja dalam suatu organisasi secara ideal seharusnya dapat mencapai tujuan organisasi, karena dengan suasana yang efektif para pegawai dapat bekerja secara optimal, namun pada dinas peternakan dan perikanan kabupaten pringsewu hal tersebut tidak nampak. Berdasarkan data yang di dapat, maka diketahui bahwa terdapat beberapa pegawai yang pulang lebih awal (pulang tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang kerja PNS). Para pegawai kurang optimal dalam melaksanakan kinerja mereka, seperti membaca koran, mengobrol dengan sesama rekan atau sibuk menggunakan telfon genggam masing-masing. Hal ini menunjukkan suasana kerja yang tidak efektif. Suasana kerja yang efektif bagi para pegawai adalah yang mendukung kinerja dan di dalamnya terdapat hubungan yang saling membantu antara sesama pegawai dan atasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Suasana kerja dalam organisasi mencerminkan budaya organisasi dan kepribadian organisasi yang berupa nilai-nilai, keyakinan bersama yang menjadi pegangan anggota organisasi dalam berperilaku baik mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat. Suasana kerja dalam organisasi menunjukkan adanya interaksi antara fungsi-fungsi manajerial, yaitu perilaku, struktur dan proses organisasi, dan dengan lingkungan yang lebih luas di mana organisasi tersebut berada.

Terkait dengan hal tersebut, kebutuhan ekonomis juga dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif misalnya: upah, fasilitas kerja, insentif, bonus dan lain-lainnya, sedangkan kebutuhan non ekonomis berupa lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dari pimpinan, dan yang bersifat immaterial. Pentingnya unsur dari tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi maka pimpinan harus berusaha agar

pegawai dalam suatu unit organisasi yang di berikan kepadanya. Pemberian motivasi kerja oleh pimpinan kepada bawahan adalah peningkatan kinerja dan motivasi oleh pimpinan kepada bawahan adalah peningkatan kinerja dan motivasi kerja para bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai tugas pokok dalam suatu organisasi.

Demikian halnya pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu, untuk meningkatkan kinerja dan mewujudkan pegawai yang baik,serta bermutu dan bersemangat dalam menjalankan tugas tugas,maka pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut perlu di bina dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pegawai merupakan suatu keadaan di mana para pegawai berorientasi pada prestasi,percaya diri,pengendalian diri dan kompetisi. Kinerja pegawai tersebut dilaksanakan pegawai dengan mengupayakan hasil pekerjaan lebih baik apabila dibandingkan dengan rekan kerja,memiliki orientasi pada keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan,melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik sesuai dengan jabatan dan mengupayakan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja,dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tanpa kesalahan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cpat,memiliki kompetensi yang baik sebagai seorang PNS dan selalu mewujudkan kompetensi dengan melaksanakan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Upaya untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi tersebut dilaksanakan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu dengan melaksanakan fungsi (a) Perumusan kebijaksanaan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar (b) Peningkatan prasarana/sarana wilayah pembudidaya ternak dan perikanan di kabupaten pringsewu (c) Pembinaan, pengendalian, pengawasan dan koordinasi (d) Pengelolaan ketatausahaan dan (e) Pelaksana tugas lain yang di berikan oleh bupati dengan tugas dan fungsinya.

Upaya Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu untuk melaksanakan tugas tersebut harus di dukung oleh sumber daya manusia, yaitu para pegawai negeri sipil (PNS) yang berkompeten dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka selaku abdi negara dan abdi masyarakat. Tabel I menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu berdasarkan jenjang pendidikan pada tahun 2014:

Tabel I. Jumlah PNS pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Pegawai (%)
1	Strata 2	6	8,45
2	Strata 1	26	36,6
3	Diploma 3	4	5,6
4	SMA	35	49,30
Jumlah		71	100

Sumber : Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu

SMA yaitu sebanyak 35 orang (49,30%) dari jumlah pegawai, sedangkan sisanya berpendidikan Strata 1 sebanyak 26 orang (36,6%) dari jumlah pegawai. Jenjang pendidikan Strata 2 sebanyak 6 (8,45%) dari jumlah pegawai, sedangkan paling sedikit adalah jenjang pendidikan Diploma 3 yaitu 4 orang (5,6%) dari jumlah pegawai.

Tabel2. Menunjukkan keadaan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten

Pringsewu berdasarkan opangkat dan golongan:

Tabel2. Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan Pangkat golongan.

No	Golongan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai (%)
1	IV/b	6	8,45
2	IV/a	5	7,04
3	III/d	4	5,63
4	III/c	9	12,67
5	III/b	12	16,90
6	III/a	7	9,85
7	II/d	8	11,26
8	II/c	13	18,30
9	II/b	7	9,85
Jumlah		71	100

Sumber2: Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu 2014.

Pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa persentase berdasarkan pangkat golongan pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu Tahun 2014 golongan II/c lebih banyak yaitu sebesar 18,30% dibandingkan dengan golongan IV/b,IVa/III/d,III/c,III/b,III,a/IIId/dan IIb.

Kinerja pegawai dapat di lihat dari tingkat penyelesaian administrasi dan surat menyurat yang berkaitan dengan lingkup pekerjaan Dinas Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Pringsewu pada Tahun 2014,sebagai mana dapat di lihat di tabel 3 berikut.

Tabel3. Penyelesaian Surat Menyurat dan Dokumen Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu tahun 2014.

Bulan	Surat dan Dokumentasi	Penyelesaian			
		Selesai	%	Tidak Selesai	%
Januari	37	32	86,48	5	13,51
Februari	38	31	81,57	7	18,42
Maret	40	37	92,5	3	7,5
April	39	35	89,74	4	10,25
Mei	35	32	91,42	3	8,57
Juni	41	34	82,92	7	17,07
Juli	39	33	84,61	6	15,38
Agustus	40	36	90	4	10
September	38	33	86,84	5	13,15

Oktober	33	27	81,81	6	18,18
Rata-rata	38	33	86,80	5	13,20

Sumber: Dinas Peternakan dan Perikanan Tahun 2014

Tabel 3 memperlihatkan bahwa tingkat penyelesaian surat dan dokumen pekerjaan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu belum mencapai target secara maksimal atau tidak 100%. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2014, tingkat penyelesaian surat dan dokumen rata-rata berjumlah 33 buah (86,80), sedangkan yang tidak selesai rata-rata berjumlah 5 buah (13,20). Adanya surat dan dokumen yang tidak mampu diselesaikan tersebut menunjukkan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu yang belum optimal. Belum optimalnya kinerja ini dapat berkaitan dengan motivasi dan suasana kerja pegawai yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah belum optimalnya kinerja pegawai dan belum mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai kurang untuk memanfaatkan waktu yang luang dan waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Berdasarkan kondisi di atas maka penulis melaksanakan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Motivasi dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini membahas pada motivasi pegawai dan suasana kerja yang dipandang merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.



### **1.3 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu ?
2. Apakah suasana kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu?
3. Apakah motivasi pegawai dan suasana kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu?.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi pegawai dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Teoritis
  1. Memperkaya informasi bagi pengambil keputusan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu dalam peningkatan kinerja pegawai yang dikaitkan dengan masalah motivasi pegawai dan suasana kerja.
  2. Memberikan kontribusi terhadap penelitian tentang motivasi pegawai, suasana kerja, dan kinerja untuk dapat dikembangkan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.
- b. Praktis

1. Sebagai wahana untuk mengasah kemampuan akademik dan mengasah kemampuan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Strata Manajemen Universitas Bandar Lampung.

## **1.6 SISTEMATIKA PENELITIAN**

### **A. PENDAHULUAN**

### **B. BAGIAN ISI**

#### **a. BAB.I PENDAHULUAN**

1. LATAR BELAKANG MASALAH
2. IDENTIFIKASI MASALAH
3. TUJUAN PENELITIAN
4. KEGUANAAN PENELITIAN
5. SISTEMATIKA PENELITIAN

#### **BAB II. LANDASAN TEORI HIPOTESIS**

#### **BAB III.METODELOGI PENELITIAN**

#### **BAB IV. HASILPENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **BAB V PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **BAGIAN AKHIR**

#### **- DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## B A B I I

### KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kerangka Teori dan Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Kinerja Pegawai

###### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Pengukuran kinerja tidak hanya dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan atau hukuman (*reward/phunishment*), akan tetapi lebih berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Jhon H. Bernardian & Joyce E. A Russel (Sedarmayanti, 2008: 260), yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah “*the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a spesific time period*” (catatan mengenai keluaran yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula).

Faustino Cardoso Gomes (1995) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya definisi kinerja pegawai menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

###### 2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan

menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi serta memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedarmayanti (2008:263) lebih lanjut menjelaskan tujuan dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyetakati rencana untuk pengembangan pegawai di masa depan
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja mereka
7. Memberi konsultasi kepada pegawai mengenai pengembangan karir
8. Menentukan taraf kinerja pegawai untuk maksud peninjauan gaji
9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri

Selanjutnya Sedarmayanti (2008:264) menjelaskan pula manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberi kesempatan kerja yang adil sesuai kemampuan pegawai
3. Dapat diketahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
4. Penyesuaian pemberian kompensasi
5. Dasar pengambilan keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Dengan adanya begitu banyak tujuan penilaian kerja yang positif dan manfaat penilaian kinerja yang dapat membantu kinerja organisasi, maka penilaian kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang mutlak harus dilakukan oleh suatu organisasi demi menjamin tercapainya rencana/program kerja yang telah ditetapkan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Menentukan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh suatu organisasi secara terencana dan berkesinambungan. Penilaian kerja perlu direncanakan dengan baik, hal-hal yang dipersiapkan antara lain tolok ukur/standar kinerja,

sistem/mekanisme penilaian, hukuman dan penghargaan atas kinerja yang dicapai, dan lain-lain. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara berkesinambungan agar penilaian kinerja pegawai dapat diukur dengan baik dalam beberapa periode penilaian.

Malayu S.P Hasibuan (2006:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi, di dalam maupun di luar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian jabatannya.
- 3) Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 4) Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.
- 5) Kreativitas. Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama. Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian. Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

- 9) **Prakarsa.** Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 10) **Kecakapan.** Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- 11) **Tanggung jawab.** Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Aspek-aspek yang dinilai dia atas pada dasarnya masih dapat dikembangkan/dirinci sehingga membantu/memudahkan dalam pelaksanaan penilaian sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, faktor-faktor penilaian kinerja dibatasi pada prestasi kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, dan kerjasama.

## **2.1.2 Motivasi Pegawai**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi sangat berperan penting dalam kinerja suatu organisasi. Jika organisasi mempunyai pegawai dengan motivasi yang baik, maka organisasi tersebut berpeluang untuk mencapai kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya, jika suatu organisasi mempunyai pegawai dengan motivasi yang kurang, maka kinerja pegawai tersebut pada umumnya tidak baik.

Motivasi sangat berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan didukung oleh pengetahuan serta sikap/perilaku yang dimiliki pegawai yang bersangkutan.

Sedarmayanti (2008:125) mendefinisikan motivasi pegawai sebagai “konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja, kemampuan dan kemauan melakukan tugas, serta dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.”

Menurut Benneth Silalahi (2007:125) motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam persyaratan kerja dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang meliputi kemampuan analitis, sintesis sesuai tuntutan sistem teknologi pekerjaan terkait

Menurut Gary Dessler (2008:145) motivasi didefinisikan sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi. Motivasi dapat diukur, dapat diobservasi dan berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku

Berdasarkan definisi-definisi motivasi pegawai di atas, dapat dilihat bahwa motivasi pegawai mencakup penguasaan terhadap 3 jenis kemampuan, yaitu : pengetahuan (*knowledge, science*), ketrampilan (*skill, teknologi*) dan sikap/perilaku (*attitude*) yang digunakan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

Untuk Konteks Kantor Peternakan dan Perikanan maka pengetahuan yang wajib dimiliki seluruh pegawai kantor peternakan dan perikanan adalah pengetahuan tentang penyuluhan, obat-obatan, penyakit hewan, cara pengembang biak dan lain-lain, yang semuanya yang bersangkutan tentang hewan.

Keterampilan yang wajib dimiliki oleh pegawai Peternakan dan Perikanan agar dapat melaksanakan tugasnya adalah keterampilan menggunakan komputer mensosialisasikan tentang penyakit hewan cara merawat, menggunakan obat-obatan hewan yang berhubungan dengan sistem informasi yang ada di kantor masing-masing, yang terhubung dengan jaringan untuk seluruh wilayah Indonesia.

Sikap juga merupakan salah satu unsur yang menentukan motivasi pegawai. Sikap merupakan perbuatan, tindakan, perilaku dan lain sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan seseorang.

Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Rudy Mulyatiningsih (2004:20) dalam Amston (2009) sebagai kecenderungan seseorang untuk bertindak dan bertingkah laku. Sikap akan menempatkan seseorang ke dalam suatu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut. Lebih lanjut dijelaskan oleh Rudy Mulyatiningsih (2004:20) dalam Amston (2009), bahwa kecenderungan tersebut bisa positif. Apabila seseorang memiliki kecenderungan positif terhadap suatu obyek maka ia akan siap membantu, memperhatikan, berbuat sesuatu yang baik, menerima sesuatu dengan baik. Sebaliknya, bila seseorang memiliki sikap negatif terhadap suatu obyek, maka ia akan mencela, menolak dan tidak menyukai objek tersebut.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tentang sikap tersebut di atas, maka sikap yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas di tempat kerja adalah sikap yang memandang pekerjaan secara positif. Apabila memiliki sikap positif terhadap pekerjaan maka pegawai tersebut akan siap membantu, memperhatikan, berbuat sesuatu yang baik, menerima sesuatu dengan baik.

### 2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Dalam lingkungan dinas atau tempat bekerja pegawai, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, penggolongan atas jenis-jenis motivasi umum dilakukan. Penggolongan motivasi ini biasanya berdasarkan pada kebutuhan organisasi terhadap kapabilitas yang ada pada pegawainya yang pada umumnya mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada kemajuan organisasi.

Nurianna Thoha (2008:3) membagi definisi motivasi dalam lingkungan organisasi menjadi 3 jenis, yaitu

#### a. Motivasi Teknis

Motivasi ini merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Konsentrasi motivasi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik

#### b. Motivasi Perilaku

Motivasi ini merupakan motivasi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi perilaku lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dengan baik.

#### c. Motivasi yang diartikan sebagai pengetahuan atau keterampilan individu

Penekanan pengertian motivasi jenis ini adalah kepemilikan pengetahuan dan keterampilan.

Dari pembagian motivasi menjadi beberapa jenis di atas, suatu organisasi dapat dengan mudah melakukan pemetaan terhadap kebutuhan pegawai yang berkaitan dengan motivasi yang ada pada pegawai bersangkutan.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Menentukan Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai merupakan suatu hal yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi akan dapat dengan mudah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia yang ada apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil kajian Perrin (1990) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:40), sumber daya manusia/pegawai paling tidak memiliki beberapa hal untuk dapat dikatakan kompeten, yaitu :

1. Memiliki kemampuan bersosialisasi



2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi;
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan;
4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang SDM.

Selanjutnya Spencer and Spencer (1993) dalam Rinsky K. Judisseno (2009) menyatakan bahwa dimensi dari motivasi terdiri dari “*knowledge, skill, attitude* atau *personal characteristic*”

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa ”Motivasi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien”.

Berdasarkan pandangan-pandangan serta teori-teori yang telah tersebut di atas, maka dimensi motivasi pegawai yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengetahuan, menggambarkan apa yang kita tahu, dan bagaimana melakukannya
2. Keterampilan, menggambarkan kemampuan atau keahlian seseorang dalam mengerjakan sesuatu dengan baik. Hal ini mencakup *ability* dari seseorang dan juga kecakapan mereka dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka.
3. Sikap, menggambarkan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mencakup sikap dan perilaku mereka

### **2.1.3 Suasana kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Suasana kerja**

Suasana kerja merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik yang pada akhirnya dapat menentukan arah dan tujuan organisasi dengan baik.

Pengertian suasana kerja adalah suatu kondisi fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang akan menentukan semangat dan gairah kerja sehingga akan menentukan pencapaian kinerja pegawai. (Darji Darmodiarjo, 1998 : 47).

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan suasana kerja sebagai berikut :“Suasana kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Sedarmayanti (2001:19) mendefinisikan suasana kerja sebagai berikut :“Suasana kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Suasana kerja**

Suasana kerja berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi ruangan, kelengkapan sarana dan prasarana kerja, kondisi sosial masyarakat di sekitar suasana kerja, hubungan kerja dengan sesama pegawai, merupakan beberapa unsur pembentuk suasana kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam pengkategorian suasana kerja, Sedarmayanti (2001:21) menyatakan secara garis besar, jenis suasana kerja terbagi menjadi 2 yakni suasana kerja fisik dan suasana kerja non fisik. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Suasana kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) “Suasana kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.”

Suasana kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut suasana kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Suasana kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), “Suasana kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Dengan demikian, suasana kerja secara umum merupakan lingkungan di mana pekerja/pegawai tersebut berada, misalnya kondisi ruangan dan lain-lain. Suasana kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kerja pegawai, karena suasana kerja yang kurang kondusif, akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pekerjaan tidak hanya sekadar melakukan pekerjaan, tetapi terkait dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan, serta suasana kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, aturan-aturan yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri, namun juga terkait dengan faktor lain seperti masalah motivasi pegawai maupun suasana kerja.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Suasana kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Suasana kerja pegawai merupakan suatu hal yang dinamis, yang selalu berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Ketidakesesuaian suasana kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi suasana kerja. Hal-hal tersebut antara lain sarana dan prasarana, :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, keamanan, kondisi sosial masyarakat, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian dan definisi suasana kerja di atas, untuk memudahkan dalam melakukan penelitian maka faktor-faktor yang mempengaruhi suasana kerja pada penelitian ini dibatasi hanya pada hal-hal sebagai berikut :

#### 1. Sarana dan prasarana

2. Kenyamanan
3. Keamanan
4. Hubungan kerja dengan rekan kerja
5. Hubungan kerja dengan atasan atau bawahan.

#### **2.1.4 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi pegawai dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hal-hal tersebut dikarenakan adanya penurunan kinerja dari pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu untuk tahun 2009, 2010, 2011, dan 2012 dimana rencana yang di tetapkan dari pimpinan belum pernah tercapai realisasinya.

pemberian motivasi, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para pegawai yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang tepat kepada para pegawai yang sesuai dengan peraturan dinas, agar setiap pegawai yang ada di dinas dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat mentaati apa yang diperintahkan oleh atasan mereka. Tujuannya agar seluruh pegawai dapat mematuhi setiap tata tertib yang berlaku di dinas, semua hal itu dilakukan agar setiap pegawai bisa menunjukkan kinerja terbaik mereka bagi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.

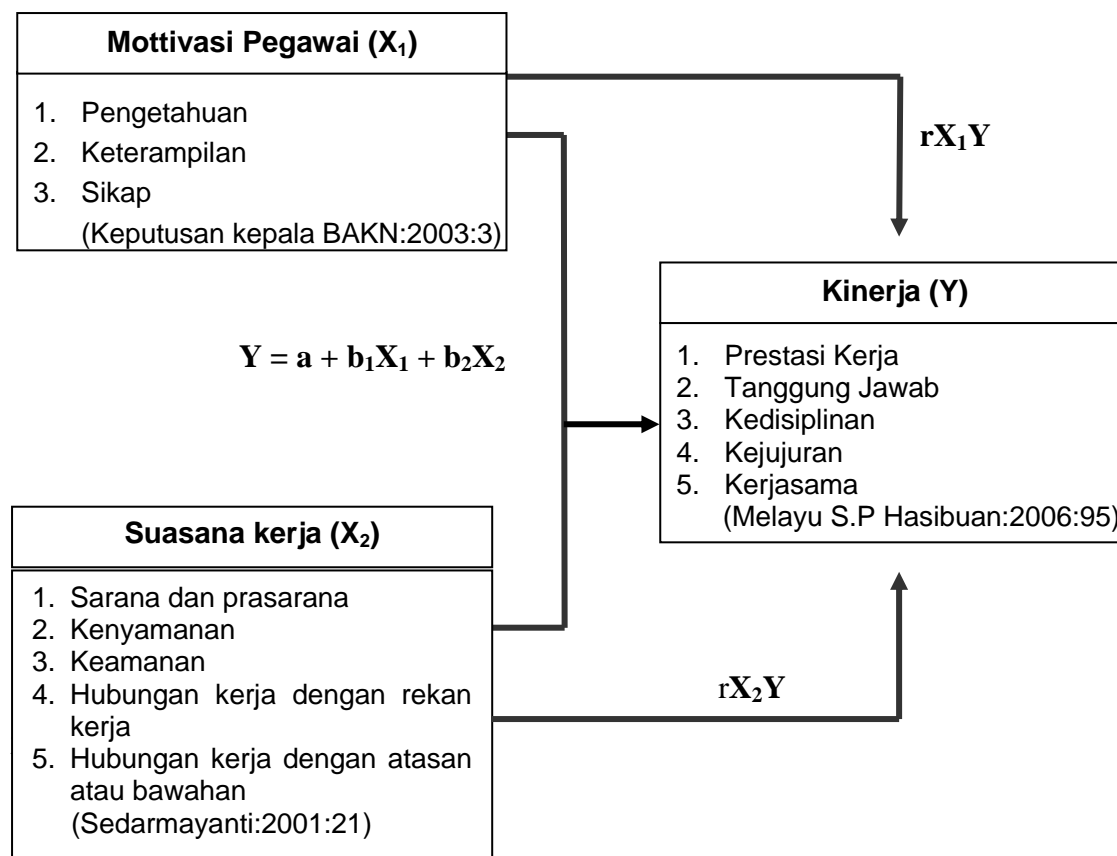
Variabel penelitian yang lain adalah suasana kerja, dimensi yang akan diteliti antara lain sarana dan prasarana, kenyamanan, keamanan, hubungan kerja dengan rekan kerja, serta hubungan kerja dengan atasan dan bawahan. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, beberapa pegawai mengeluhkan adanya situasi yang tidak kondusif yang berkaitan dengan suasana kerja, misalnya ketersediaan komputer yang tidak mencukupi, hubungan kerja dengan atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, yang kesemuanya mempengaruhi kinerja para pegawai.

Oleh sebab itulah peneliti memutuskan untuk meneliti variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini. Sepengetahuan peneliti, belum pernah dilakukan penelitian variabel-variabel tersebut pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Proses penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan kinerja

pegawai, motivasi pegawai dan suasana kerja di lingkungan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan diperoleh gambaran mengenai keterkaitan antar variabel penelitian (kinerja pegawai, motivasi pegawai, dan suasana kerja).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut.

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian



## 2.2 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Motivasi pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.
- Suasana kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.
- Motivasi pegawai dan suasana kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.

## **B A B III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu menganalisis dengan cara menggambarkan keadaan atau kenyataan yang sebenarnya lalu di bandingkan dengan teori, ketentuan maupun peraturan yang berlaku guna mencari pemecahan terhadap permasalahan yang ada (Istijanto, 2005 p:32). Dimana variabel yang digunakan adalah variabel independen (X) yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Suasana ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y).

#### **3.2 Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Variabel-variabel yang akan diteliti adalah motivasi pegawai (dinotasikan dengan  $X_1$ ) dan suasana kerja (dinotasikan dengan  $X_2$ ) sebagai variabel bebas (variabel yang mempengaruhi variabel lain) serta kinerja pegawai (dinotasikan dengan Y) sebagai variabel terikat (variabel yang dipengaruhi variabel yang lain) .

##### **a. Variabel Bebas**

Variabel bebas  $X_1$  (motivasi pegawai) adalah seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kriteria yang ditetapkan dalam persyaratan kerja dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Variabel bebas  $X_2$  (suasana kerja) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

##### **b. Variabel Terikat**

Variabel terikat Y (kinerja pegawai) adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **3.2.2 Pengukuran Variabel**

Masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian diukur dengan menjumlahkan skor yang diperoleh :

a. Motivasi Pegawai

Adalah skor total yang diperoleh dari responden (pegawai) melalui kuesioner yang mengukur tentang aspek-aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap.

b. Suasana kerja

Adalah skor total yang diperoleh dari responden (pegawai) melalui kuesioner yang mengukur tentang aspek-aspek yaitu sarana dan prasarana, kenyamanan, keamanan, hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan atau bawahan.

c. Kinerja Pegawai

Adalah skor total yang diperoleh dari responden (pegawai) melalui kuesioner yang mengukur tentang aspek-aspek yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama.

Selanjutnya, operasionalisasi dari variabel yang diteliti dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Pertanyaan Kuisisioner</b>
<b>Motivasi Pegawai (X<sub>1</sub>)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pengetahuan</li> <li>- keterampilan</li> <li>- sikap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1, 2, 3</li> <li>- 4 s.d 12</li> <li>- 13,14, 15</li> </ul>
<b>Suasana kerja (X<sub>2</sub>)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sarana dan prasarana</li> <li>- kenyamanan</li> <li>- keamanan</li> <li>- hubungan kerja dengan rekan kerja</li> <li>- hubungan kerja dengan atasan atau bawahan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 s.d 6</li> <li>- 7,8</li> <li>- 9,10</li> <li>- 11,12,13</li> <li>- 14, 15</li> </ul>

<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prestasi kerja</li> <li>- tanggung jawab</li> <li>- kedisiplinan</li> <li>- kejujuran</li> <li>- kerjasama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1, 2, 3</li> <li>- 4 s.d 7</li> <li>- 8, 9</li> <li>- 10,11,12</li> <li>- 13, 14, 15</li> </ul>
--------------------------------	--	--

### 3.3 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu sebanyak 71 orang.

Hal ini sesuai dengan pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 107), apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila jumlah subyeknya lebih besar atau di atas 100 maka dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% Sampai 25%.

### 3.4 Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti yaitu pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu yang beralamatkan wates Gadingrejo.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari literatur-literatur, internet, ataupun dari bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian dideskripsikan atau dijelaskan. Dimana data yang



diperoleh dari efektivitas penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, nilai rata-rata, dan persentasenya.

### 3.5.2 Analisis Data Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi pegawai ( $X_1$ ) dan variabel suasana kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Variabel Kinerja Pegawai)

$X_1$  = Variabel bebas 1 (Variabel Kompetensi Pegawai)

$X_2$  = Variabel bebas 2 (Variabel Suasana kerja)

a = Intercept

b = Koefisien regresi

Rumus hipotesis :

$H_0 : r = 0$  (Regresi tidak ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan)

$H_1 : r \neq 0$  (Regresi ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan)

Pengolahan data dalam analisis data kuantitatif akan menggunakan perangkat lunak Komputer.

## 3.6. Validitas dan Reliabilitas

### 3.6.1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2011:348), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.”

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan metode pearson yang di proses dengan SPSS 17.0

Berikut ini adalah langkah-langkah untuk melakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 17.0 :

1. Buka file korelasi validitas dan reliabilitas di folder uji validitas dan reliabilitas.
2. Klik *Transform, Compute* pada menu sehingga akan muncul kotak dialog *Compute Variable*.
3. Pada kotak *Target Variable*, masukkan nama variabel yang akan kita buat. Setelah itu klik total. Pada kotak *Numeric expression*, jumlahkan semua nilai dari pernyataan kuesioner.
4. Kemudian klik OK.

Setelah variabel total terbentuk, kita dapat melakukan uji validitas berikut ini :

1. Klik *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate* pada menu sehingga kotak *Bivariate correlate* akan muncul.
2. Masukkan variabel yang memiliki nilai dari pernyataan kuesioner dan variabel total pada kotak *Variables*, pilih *Pearson* pada *Correlation Coefficients*.
3. Klik OK.
5. Membaca *output* pengujian validitas

*Item-total statistic* pada kolom *Corrected Item Total Correalation*, nilai-nilai tersebut menunjukkan nilai korelasi butir pertanyaan terhadap skor totalnya. Nilai hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel (lihat tabel dengan terlebih dahulu mencari df-nya (derajat kebebasan) sesuai dengan data dan asumsi SPSS menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pengambilan kesimpulannya jika nilai r hitung > dari nilai r-tabel maka butir tersebut dinyatakan valid atau menggunakan *cut off point* 0,3 jika nilainya lebih besar dari 0,3 dianggap valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:354), Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Berikut ini adalah

langkah-langkah untuk melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach di proses dengan SPSS17.0.

1. Memilih menu uji validitas dan reliabilitas

Ketik *Analyze* → *Scale* → *Reliability Analysis* sehingga akan muncul kotak dialog *Reliability Analysis*. Setelah itu terdapat opsi model yang menunjukkan adanya pilihan penggunaan metode analisis yang terdiri dari 5 metode, dua diantaranya yang sering digunakan adalah *Alpha* dan *Split Half*.

2. Memindahkan item-item yang akan diuji

Pada item-item data yang akan dianalisis reliabilitasnya, dengan memasukkan semua pernyataan variabel yang akan dianalisis yaitu disiplin kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Memilih metode pengujian

Klik tanda panah pada model di jendela *Reliability Analysis* kemudian pilih *Alpha*.

4. Memilih statistik output

Pada bagian statistik, aktifkan kotak cek item, *scale*, *scale if item deleted*.

Abaikan pilihan yang lain, kemudian klik *continue* lalu OK.

Menentukan reliabilitas yang menggunakan split half hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika nilainya lebih besar dari nilai *r* tabel, maka bisa dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan *nilai cut off point* 0,3 maka reliabel jika nilai  $r > 0,30$ . Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai *r* tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

### **3.7. Tahapan Penelitian**

Adapun tahap penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

- Start
- Pengumpulan data
- Analisis Data
- Kesimpulan
- Selesai

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Dinas Peternakan dan Perikanan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan operasional di bidang pelayanan dan pengembangan peternakan dan perikanan serta melaksanakan ketatausahaan dinas. Dinas Peternakan dan Perikanan mempunyai tugas dalam pembangunan peternakan dan perikanan yang merupakan bagian dari pembangunan ekonomi yang diarahkan untuk meningkatkan pendapatan, kesejahteraan, taraf hidup, kapasitas dan kemandirian peternak atau petani. Pembangunan yang dilakukan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan dalam artian luas terus mengembangkan dan memajukan tingkat efisiensi agar meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi serta keanekaragaman hasil peternakan dan perikanan melalui diversifikasi, intensifikasi dan rehabilitasi daya dukung lingkungan serta bahan baku industri, sehingga mampu memanfaatkan peluang pasar dalam dan luar negeri, memperluas kesempatan usaha dan lapangan kerja.

Visi Dinas peternakan Mengandung makna bahwa dinas peternakan berupaya untuk :

1. Mendorong peran serta seluruh lapisan masyarakat peternakan dan perikanan sehingga masyarakat mandiri dalam mewujudkan usaha yang menyeluruh mulai pra, proses dan pasca produksi.
2. Memaksimalkan pencapaian target pembangunan peternakan dan perikanan yang berperan dalam pembangunan ekonomi, fisik, dan kultural masyarakat kabupaten

Pringsewu.

3. Meminimalkan dampak negatif dari proses pembangunan peternakan dan perikanan dengan mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya.

Misi Dinas Peternakan dan Pertanian :

Untuk mewujudkan Visi Dinas Peternakan dan Pertanian tersebut, ditetapkan Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengoptimalkan partisipasi masyarakat dan profesionalisme aparatur dalam rangka melaksanakan pelayanan prima
2. Meningkatkan produksi dan produktivitas yang berdaya saing dengan memanfaatkan sumber daya alam, pengembangan kawasan usaha, serta mengembangkan informasi dan teknologi
3. Mendorong peningkatan ketahanan pangan melalui pengendalian penyakit hewan menular dan pengawasan kesmavet serta ketersediaan daya dukung lingkungan.

Adapun tujuan dan sasaran dari program kerja Dinas Peternakan dan Perikanan adalah:

1. Terwujudnya kelembagaan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing
2. Terwujudnya Aparatur yang profesional
3. Meningkatkannya populasi, produksi dan konsumsi komoditas peternakan dan perikanan
4. Meningkatnya penerapan teknologi peternakan dan perikanan
5. Terwujudnya kualitas, kuantitas dan kontinuitas produk peternakan dan perikanan yang sesuai standar

6. Tersedianya hewan yang sehat dan produktif serta pengelolaan lingkungan peternakan dan perikanan.

Deskripsi kerja struktur organisasi yang ada di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu antara lain :

1. Kepala Dinas :

Kepala Dinas Perternakan dan Perikanan mempunyai tugas memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan merumuskan serta mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kelautan dan perikanan serta sebagian bidang pertanian dan ketahanan pangan.

2. Sekretaris :

Sekretaris mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan.

3. Jabatan Fungsional

Pengaturan tugas pokok dan fungsi jabatan fungsional diatur lebih lanjut setelah dibentuk dan ditetapkan jenis dan jenjangnya oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Bidang Peternakan

Bidang Peternakan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan peternakan yang meliputi perbibitan, produksi dan pengembangan

#### 5. Bidang Perikanan

Bidang Perikanan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan perikanan yang meliputi pembenihan, produksi serta kesehatan ikan dan lingkungan.

#### 6. Bidang Kesehatan Hewan

Bidang Kesehatan Hewan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan perikanan yang meliputi pengendalian penyakit hewan, sarana dan pelayanan kesehatan hewan serta kesehatan masyarakat veteriner (kesmavet).

#### 7. Bidang Bina Usaha

Bidang Bina Usaha mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pembinaan usaha peternakan dan perikanan yang meliputi pengolahan dan pemasaran hasil peternakan, pengolahan dan pemasaran hasil peternakan, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan serta peternakan dan perikanan.

#### 8. UPTD Perbibitan Ternak

UPTD Perbibitan Ternak mempunyai tugas memimpin, merencanakan, melaksanakan mengevaluasi dan melaporkan sebagian fungsi dinas di bidang pelayanan dan pengembangan pembibitan ternak.



#### 9. UPTD Pembenihan Ikan

UPTD Pembenihan Ikan mempunyai tugas memimpin, merencanakan, melaksanakan mengevaluasi dan melaporkan sebagian fungsi dinas di bidang pelayanan dan pengembangan pembenihan ikan.

#### 10. UPTD Rumah Potong Hewan

UPTD Rumah Potong Hewan mempunyai tugas memimpin, merencanakan, melaksanakan mengevaluasi dan melaporkan sebagian fungsi dinas di bidang pelayanan dan pengendaliann rumah potong hewan (HPH) dan rumah potong unggas (RPU).

#### 11. UPTD Pusat Kesehatan dan Laboratorium

UPTD Pusat Kesehatan dan Laboratorium mempunyai tugas memimpin, merencanakan, melaksanakan mengevaluasi dan melaporkan sebagian fungsi dinas di bidang pelayanan dan penganbangan pusat kesehatan hewan di laboratorium.

### **4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

#### **4.2.1 Uji Validitas**

Uji Validitas adalah untuk mengetahui instrumen benar-benar mengukur hal yang ingin diukur (Sugiyono, 2007). Uji validitas alat pengumpul data (kuisisioner) dilakukan dengan menggunakan menggunakan *Pearson product moment* ( $r$ ). Menurut Hastono (2007), hasil uji validitas adalah semua item pernyataan kuisisioner adalah valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 4.2.1.1 Motivasi

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi terhadap responden didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.  
Uji Validitas Motivasi

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	$r_{tab}$	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	90.3000	23.390	.610	0,330	.490	Valid
VAR00002	90.7333	25.168	.617	0,330	.537	Valid
VAR00003	90.4667	22.051	.638	0,330	.454	Valid
VAR00004	90.4000	22.593	.616	0,330	.481	Valid
VAR00005	90.3000	23.638	.609	0,330	.491	Valid
VAR00006	90.3667	22.378	.621	0,330	.472	Valid
VAR00007	90.7667	20.530	.308	0,330	.419	Valid
VAR00008	90.1000	24.438	.609	0,330	.530	Valid
VAR00009	90.4667	21.361	.630	0,330	.435	Valid
VAR00010	90.5667	23.771	.603	0,330	.302	Valid
VAR00011	90.4333	22.806	.618	0,330	.478	Valid
VAR00012	90.5333	20.947	.538	0,330	.425	Valid

Hasil uji statistik didapatkan sebanyak 12 item pertanyaan yang mempunyai  $r_{hit} > r_{tab} = 0,330$ , sehingga sebanyak seluruh item pernyataan valid.

#### 4.2.1.2 Suasana kerja

Hasil penelitian terhadap variabel suasana kerja terhadap responden didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 2.

#### Uji Validitas Suasana kerja

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	$r_{tab}$	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	90.6000	28.938	.405	0,330	.579	Valid
VAR00002	90.7333	29.030	.434	0,330	.587	Valid
VAR00003	90.4333	28.323	.453	0,330	.571	Valid
VAR00004	93.1333	31.087	.412	0,330	.615	Valid
VAR00005	90.4667	29.913	.433	0,330	.590	Valid
VAR00006	90.8000	27.545	.715	0,330	.548	Valid
VAR00007	90.3333	30.437	.426	0,330	.597	Valid
VAR00008	90.6000	29.697	.427	0,330	.595	Valid
VAR00009	90.5667	29.082	.431	0,330	.577	Valid
VAR00010	90.5667	30.944	.432	0,330	.596	Valid
VAR00011	90.3333	30.989	.447	0,330	.601	Valid
VAR00012	90.7000	32.976	.556	0,330	.631	Valid

Hasil uji statistik didapatkan sebanyak 12 item pertanyaan yang mempunyai  $r_{hit} > r_{tab} =$

0,330, sehingga seluruh item pernyataan valid.

#### 4.2.1.3 Kinerja pegawai

Hasil penelitian terhadap variabel kinerja pegawai terhadap responden didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 3.  
Uji Validitas Kinerja pegawai

No. Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	$r_{tab}$	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	90.7667	39.289	.612	0,330	.719	Valid
VAR00002	90.4333	38.599	.624	0,330	.711	Valid
VAR00003	90.5667	36.047	.644	0,330	.695	Valid
VAR00004	90.7333	36.340	.644	0,330	.696	Valid
VAR00005	90.8000	37.614	.631	0,330	.706	Valid
VAR00006	90.7000	36.286	.631	0,330	.705	Valid
VAR00007	90.6000	35.421	.644	0,330	.693	Valid
VAR00008	90.6000	36.869	.641	0,330	.699	Valid
VAR00009	90.3000	36.010	.644	0,330	.695	Valid
VAR00010	90.4333	36.323	.400	0,330	.698	Valid
VAR00011	90.7667	39.633	.609	0,330	.723	Valid
VAR00012	90.3000	39.155	.614	0,330	.717	Valid

Hasil uji statistik didapatkan sebanyak 12 item pertanyaan yang mempunyai  $r_{hit} > r_{tab} = 0,330$ , sehingga seluruh item pernyataan valid.

## 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini item/pernyataan pada kuisisioner yang sudah valid, diuji dengan rumus *Alpha Cronbach*. Dasar pengambilan keputusan adalah reliabel jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  (Hastono, 2007).

### 4.2.2.1 Motivasi

Hasil uji Reliabilitas terhadap variabel motivasi terhadap responden didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.

#### Uji Reliabilitas Motivasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	12

Hasil uji statistik didapatkan  $r_{\text{hit}} = 0,689 > r_{\text{Alfa } (\alpha) \text{ Cronbach}} = 0,60$ , sehingga seluruh item pernyataan reliabel.

### 4.2.2.2 Suasana kerja

Hasil uji Reliabilitas terhadap variabel suasana kerja terhadap responden didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 5.

#### Uji Reliabilitas Suasana kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	12

Hasil uji statistik didapatkan  $r_{hit} = 0,719 > r \text{ Alfa } (\alpha) \text{ Cronbach} = 0,60$ , sehingga seluruh item pernyataan reliabel.

#### 4.2.2.3 Kinerja pegawai

Tabel 6.

Uji Reliabilitas Kinerja pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	12

Hasil uji statistik didapatkan  $r_{hit} = 0,728 > r \text{ Alfa } (\alpha) \text{ Cronbach} = 0,60$ , sehingga seluruh item pernyataan reliabel.

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dalam pembahasan hasil ini merupakan diskripsi data setiap variabel dan interpretasi tabel dari variabel-variabel yang diteliti, dengan menggunakan rumus:

$$I = \frac{NT - NR}{K} = I = \frac{60 - 12}{5} = 10$$

Tabel 7

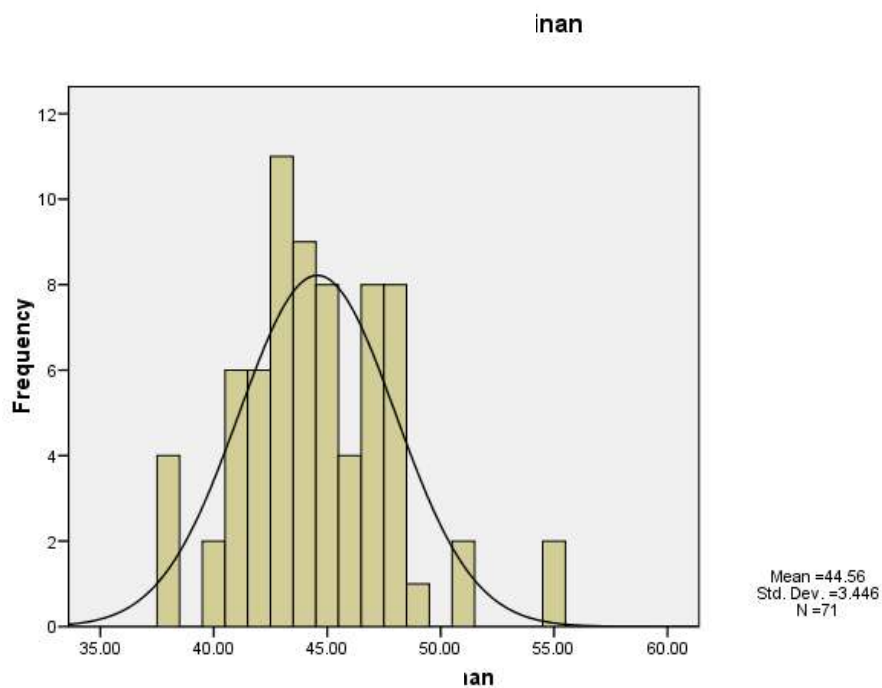
Data distribusi jawaban responden variabel motivasi

Motivasi	Interval Kelas	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat Baik	52 – 60	2	3
Baik	42 – 51	57	80
Cukup	32 – 41	12	17
Tidak Baik	22 – 31	0	0
Sangat Tidak Baik	12 – 21	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi, paling banyak adalah jawaban yang termasuk dalam kategori baik (42-51) yaitu sebanyak 57 orang (80%). Kemudian dapat dijelaskan pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1

Histogram variabel motivasi



Tabel 8

Data distribusi jawaban responden variabel suasana kerja

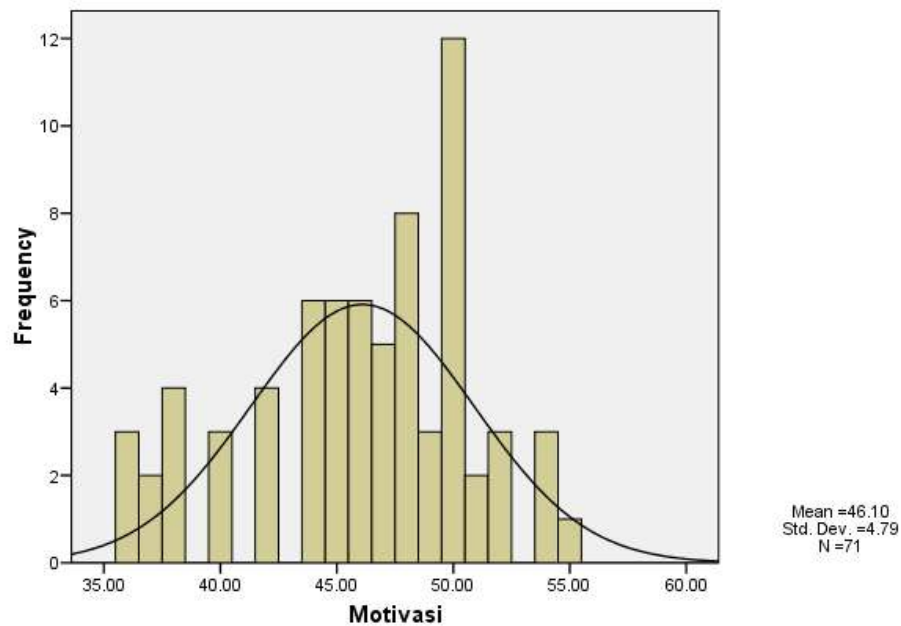
Suasana kerja	Interval Kelas	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat Baik	52 – 60	7	10
Baik	42 – 51	52	73
Cukup	32 – 41	12	17
Tidak Baik	22 – 31	0	0
Sangat Tidak Baik	12 – 21	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel suasana kerja, paling banyak adalah jawaban yang termasuk dalam kategori baik (42-51) yaitu sebanyak 52 orang (73%). Kemudian dapat dijelaskan pada gambar berikut ini.

Gambar 4.2

Histogram variabel suasana kerja





Tabel 9

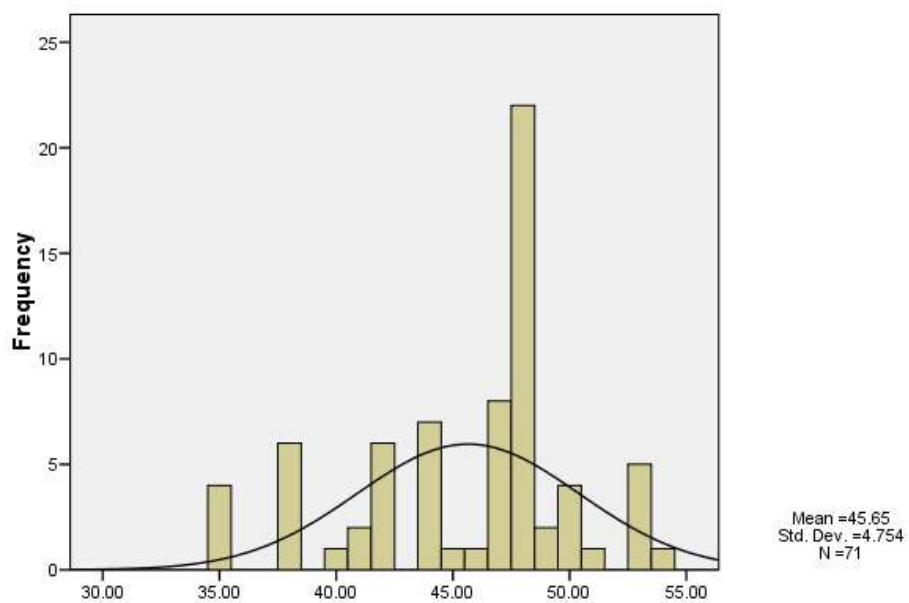
Data distribusi jawaban responden variabel kinerja

Kinerja	Interval Kelas	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat Baik	52 – 60	6	8
Baik	42 – 51	52	73
Cukup	32 – 41	13	18
Tidak Baik	22 – 31	0	0
Sangat Tidak Baik	12 – 21	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden variabel kinerja, paling banyak adalah jawaban yang termasuk dalam kategori baik (42-51) yaitu sebanyak 52 orang (73%).

Kemudian dapat dijelaskan pada gambar berikut ini.

Gambar 4.3  
Histogram variabel kinerja



#### 4.3.2 Analisis Kuantitatif

##### 4.3.2.1 Analisis Inferensial

1. Korelasi motivasi dengan kinerja pegawai

Tabel 10. Korelasi motivasi dengan kinerja pegawai

**Correlations**

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.385
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	.385	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	71	71

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terjadi korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,385 dengan tingkat signifikan 0,012 ( $< 0,05$ ).

2. Korelasi suasana kerja dengan kinerja pegawai

Tabel 11. Korelasi suasana kerja dengan kinerja pegawai

**Correlations**

		Suasana kerja	Kinerja
Suasana kerja	Pearson Correlation	1	.378**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	.378**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	71	71

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terjadi korelasi antara variabel suasana kerja dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,378 dengan tingkat signifikan 0,002 ( $< 0,05$ ).

3. Korelasi motivasi dan suasana kerja dengan kinerja pegawai

Tabel 12. Korelasi motivasi dan suasana kerja dengan kinerja pegawai

### Correlations

		Motivasi	Suasana kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.090	.385
	Sig. (2-tailed)		.446	.012
	N	71	71	71
Suasana kerja	Pearson Correlation	.090	1	.378**
	Sig. (2-tailed)	.446		.002
	N	71	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	.385	.378**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	
	N	71	71	71

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terjadi korelasi antara variabel motivasi dan suasana kerja dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,385 dan 0,378 dengan tingkat signifikan 0,012 dan 0,002 ( $< 0,05$ ).

#### 4.3.2.2 Analisis Regresi

##### 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 13. Uji Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.125	11.230		7.195	.000
	Motivasi	.897	.112	.175	6.192	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 6,192. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,19 maka  $t_{hitung} = 6,192 > t_{tabel} = 2,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Variabel  $X_1$  (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) Dinas

Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara Variabel  $X_1$  (motivasi) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja pegawai) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu diterima.

## 2. Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 14. Uji Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja pegawai

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.270	2.731		6.281	.000
	Suasana kerja	.631	.161	.325	4.371	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 4,371. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,19 maka  $t_{hitung} = 4,371 > t_{tabel} = 2,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Variabel  $X_2$  (suasana kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja pegawai) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara Variabel  $X_2$  (Suasana kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja pegawai) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu diterima.

## 3. Pengaruh motivasi dan suasana kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh motivasi dan suasana kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 15. Pengaruh motivasi dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.187	2	131.145	6.139	.004 <sup>a</sup>
	Residual	1912.122	69	40.169		
	Total	2426.317	71			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Suasana kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji-F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  yaitu = 6,139. Apabila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,40 maka  $F_{hitung} = 6,139 > F_{tabel} = 2,40$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (suasana kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (suasana kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu diterima.

Tabel 16. Coefficients

Coefficient<sup>s</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.129	11.012		6.142	.000
	Motivasi	.481	.117	.017	3.431	.031
	Suasana kerja	.359	.115	.124	3.215	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

^

$$Y = 54,129 + 0.481 X_1 + 0,359 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan suasana kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap Kinerja pegawai

1. Setiap terjadi peningkatan satu nilai pada variabel motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,481.
2. Setiap terjadi peningkatan satu nilai pada variabel suasana kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,359.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi motivasi lebih besar dari pada koefisien regresi suasana kerja Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan suasana kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.

#### 4.3.2.3 Koefisien Determinasi

1. Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data Koefisien Determinasi Motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 17. Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja pegawai

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.204	2.19130

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Koefisien Determinasi (KD) =  $(R^2) = 0,715^2 = 0,511$ , x 100% = 51,1%. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 51,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 2. Suasana kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data Koefisien Determinasi Suasana kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 18. Koefisien Determinasi Suasana kerja terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.214	5.23016

a. Predictors: (Constant), Suasana kerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $(R^2) = 0,689^2 = 0,475$ , x 100% = 47,5%. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Suasana kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 47,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 3. Motivasi dan suasana kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data motivasi dan suasana kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 19. Koefisien Determinasi Motivasi dan Suasana kerja terhadap Kinerja pegawai



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.112	5.17944

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Suasana kerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $(R^2) = 0,871^2 = 0,759$ , x 100% = 75,9%. Dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan suasana kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 75,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

**^**

$$Y = 54,129 + 0,481 X_1 + 0,359X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan suasana kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap Kinerja pegawai

1. Setiap terjadi peningkatan satu nilai pada variabel motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,481.
2. Setiap terjadi peningkatan satu nilai pada variabel suasana kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,359.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi motivasi lebih besar dari pada koefisien regresi suasana kerja Hal ini menunjukkan bahwa

kontribusi variabel motivasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan suasana kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.

Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan suasana kerja ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan suasana kerja pada seseorang. Menurut Stephen R. Covey (1997). Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana,

mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 6,192. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,19 maka  $t_{hitung} = 6,192 > t_{tabel} = 2,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara suasana kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Hasil Uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu = 4,371. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,19 maka  $t_{hitung} = 4,371 > t_{tabel} = 2,19$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Secara simultan ada pengaruh antara motivasi dan suasana kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu. Hasil Uji-F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  yaitu = 6,139. Apabila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,40 maka  $F_{hitung} = 6,139 > F_{tabel} = 2,40$  sehingga dapat disimpulkan bahwa:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka implikasi yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Diharapkan bagi pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan motivasi yang lebih baik lagi di masa yang akan datang dimana motivasi

digunakan sebagai salah satu kelebihan yang diberikan oleh untuk meningkatkan kinerja instansi dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam berbagai diklat kepemimpinan mulai dari diklat kepemimpinan dasar hingga menengah, dimana hasil diklat tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Diharapkan pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan suasana kerja kerjanya, karena dengan adanya suasana kerja yang baik pada pegawai akan lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu.
3. Agar kinerja pegawai dapat meningkat sebaiknya motivasi dan suasana kerja yang sudah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Pringsewu dengan cara memberikan *reward* bagi pegawai yang mempunyai gaya kepemimpinan dan suasana kerja yang baik serta adanya *punishment* bagi pegawai yang kurang mempunyai suasana kerja dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Frans Farlen, 2011, *Ilmu Administrasi Bisnis*, UPN, Samarinda
- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 1996, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Penerbit Liberty.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power of Brand*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: Anggota IKPI, Jakarta.
- Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Latihan SPSS Statistik Multivariat*, PT. Komputindo Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suhadi, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2.
- Umar, Husain, 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.