

**Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan
Motivasi Kerja PNS
Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan,
Kementerian Kelautan dan Perikanan**



**Silfani Eka Rastia
0706212232**

**Prog. Ekstensi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia
Depok 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN
MOTIVASI KERJA PNS DIREKTORAT KONSERVASI
KAWASAN DAN JENIS IKAN, KEMENTERIAN KELAUTAN
DAN PERIKANAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Sosial dalam bidang Ilmu Administrasi Negara**

**SILFANI EKA RASTIA
070621232**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

**DEPOK
JANUARI 2012**



Universitas Indonesia
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Departemen Ilmu Administrasi
Program Sarjana Ekstensi

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan untuk semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Silfani Eka Rastia

NPM : 0706212232

Tanda Tangan :

Tanggal : 10 Januari 2012



Universitas Indonesia
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Departemen Ilmu Administrasi
Program Sarjana Ekstensi

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Silfani Eka Rastia
NPM : 0706212232
Program Studi : Administrasi Negara
Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan
Motivasi Kerja PNS Direktorat Konservasi
Kawasan dan Jenis Ikan, Kementerian Kelautan
dan Perikanan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. M. Riduansyah, M.Si

(.....)


Penguji Ahli : Dra. Sri Susilih, M.Si

(.....)


Ketua Sidang : Drs. Kusnar Budi, M.Buss

(.....)


Sekretaris Sidang : Dra. Afiati Indri W., M.Si

(.....)


Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 10 Januari 2012

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja PNS Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, Kementerian Kelautan dan Perikanan”.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan yang diberikan berbagai pihak, baik berupa bimbingan, pelajaran, fasilitas maupun doa dan motivasi. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, karena tanpa izin dan kesempatan yang diberikannya tidak mungkin skripsi ini bisa selesai.
2. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Drs. Asrori, M.A, FLMI selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
4. Drs. M.Riduansyah, M.Si, selaku Pembimbing Skripsi, atas kesediaan waktu, pengarahan dan nasehatnya selama penyelesaian skripsi ini.
5. Drs. Kusnar Budi, M.Buss, selaku Ketua Sidang Skripsi
6. Dra. Sri Susilih, M.Si, selaku Penguji Ahli
7. Dra. Afiati Indri W, M.Si, selaku Sekretaris Sidang Skripsi dan Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
8. Kepada seluruh Staf Sekretariat Ekstensi dan Seluruh Staf Perpustakaan yang telah banyak membantu penulis dalam mencari bahan penulisan.
9. Bapak Dr. Ir. Toni Ruchimat, M.Sc, selaku Direktur Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, terima kasih atas kesediaan memberikan ijin untuk penelitian.

10. Bapak Suko Wardono, A.Pi., M.Si, selaku Ka.TU Dit. KKJI dan kesediaanya memberikan izin kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Para pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan yang telah ikut serta dalam penelitian ini, terima kasih atas kesediaan waktunya dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan kuisioner yang diajukan.
12. Kedua Orang Tua dan adik yang selalu mendoa, juga memberikan dukungan moril dan materil yang sangat besar dalam kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini.
13. Teman-teman Ekstensi Administrasi Negara angkatan 2007, terutama Runi, Erna dan mbak Susi yang selalu memberikan semangat dan berjuang bersama-sama
14. Teman-teman di kantor, Ruswan, mbak inda, mbak Ony yang membantu saya mengerjakan tugas dikantor ketika tidak bisa masuk karena harus mengerjakan skripsi ini
15. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun senantiasa peneliti terima dengan hati terbuka. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Depok, 10 Januari 2012



Silfani Eka Rastia

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silfani Eka Rastia
NPM : 0706212232
Program Studi : Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja PNS Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 10 Januari 2012
Yang menyatakan



(Silfani Eka Rastia)

ABSTRAK

Nam : Silfani Eka Rastia
Program Studi : Administrasi Negara
Judul : Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja PNS Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, Kementerian Kelautan dan Perikanan

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam diri seorang pegawai. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu dari dalam diri sendiri ataupun dari lingkungan disekitarnya. Untuk meningkatkan motivasi kerja diberikan kompensasi kepada pegawai yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial dapat berupa motivasi pegawai dalam bentuk tindakan maupun ucapan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung pengembang karir pegawai. Hal-hal tersebut merupakan poin penting untuk memotivasi pegawai. Meskipun tidak ada satuan yang dapat mengukurnya dan terkadang mungkin bersifat subjektif. Akan tetapi, hal-hal tersebut dapat memberikan kesan yang mendalam dan bertahan lama untuk memotivasi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk membahas hubungan kompensasi non finansial dengan motivasi kerja PNS Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dijadikan sampel dengan jumlah 48 orang pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan dengan skala Likert. Dari hasil analisis tersebut terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja PNS Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan.

Kata kunci : Kompensasi non finansial, motivasi kerja

ABSTRACT

Name : Silfani Eka Rastia
Study Program : Public Administration
Title : Correlation between non-financial compensation with civil servant's work motivation at Directorate Marine and Aquatic Resources Conservation, Ministry of Marine Affairs and Fisheries

Work motivation is one important element in for an employee. Work motivation is influenced by two factors, which from ourselves or the environment. To enhance work motivation, the employee is given compensation, financial compensation and non-financial compensation. Compensation can be either non-financial employee motivation in the form of action or utterance. In addition, a good working environment will support career development of employees. These are important points to motivate employees. However, there is unit that can be used to measure it, and sometimes can be subjective. These things might give a deep impression and enduring to motivate employees. This study aims to discuss the non-financial compensation relations with the working motivation of civil servants in Directorate Marine and Aquatic Resources Conservation. This research was conducted with quantitative approach. Population sampled by the number of 48 people officials at the Directorate Marine and Aquatic Resources Conservation with Likert scale. From the results of this analysis can be informed that there is a strong relationship between non-financial compensation with the motivation of civil servants working Directorate Marine and Aquatic Resources Conservation.

Key word : Non-financial compensation, work motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS ...	11
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.2 Konstruksi Model Teoritis	13
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial	15
2.2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.2.2.1 Model Motivasi	20
2.2.2.2 Elemen Motivasi	21
2.2.3 Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja.....	23
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Pendekatan penelitian	27
3.2. Jenis Penelitian.....	27
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian	27
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian	28
3.2.3 Berdasarkan Teknik Pengumpulan data.....	28
3.2.4 Berdasarkan Dimensi Waktu	28
3.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5 Populasi dan Sampel.....	29
3.5.1 Populasi.....	29
3.5.2 Sampel	30
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	31
3.7 Model Analisis	37

3.8	Hipotesis Penelitian.....	38
3.9	Pembatasan Penelitian.....	38
3.10	Operasionalisasi Konsep.....	38
3.10.1	Definisi Operasional.....	38
3.10.2	Operasionalisasi Konsep.....	39
BAB 4	GAMBARAN UMUM DIREKTORAT KONSERVASI KAWASAN DAN JENIS IKAN.....	40
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	40
4.1.1	Profil Direktorat KKJI.....	40
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi Dit. KKJI.....	40
4.1.3	Struktur Organisasi Dit. KKJI.....	41
4.1.4	Gambaran Umum Pegawai Dit. KKJI.....	46
4.1.4	Capaian Dit. KKJI.....	47
BAB 5	ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN MOTIVASI KERJA PNS PADA DITEKTORAT KONSERVASI KAWASAN DAN JENIS IKAN.....	50
5.1	Analisis Data Penelitian.....	50
5.1.1	Karakteristik Data Responden	50
5.1.2	Analisis Tentang Kompensasi Non Finansial pada Dit. KKJI	55
5.1.2.1	Dimensi Pekerjaan.....	55
5.1.2.2	Dimensi Lingkungan Kerja.....	63
5.1.3	Analisis Tentang Motivasi Kerja PNS Dit. KKJI	70
5.1.3.1	Motivasi Pekerja.....	70
5.1.4	Perhitungan Skor-Skor Tiap Dimensi Kompensasi Non Finansial.....	75
5.1.5	Perhitungan Skor-Skor Tiap Dimensi Motivasi Kerja.....	80
5.1.6	Hasil Analisis Variabel Kompensasi Non Finansial.....	82
5.1.7	Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja.....	85
5.1.8	Analisis Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja PNS Pada Dit. KKJI.....	87
BAB 6	PENUTUP.....	89
6.1	Simpulan	89
6.2	Saran	89

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian.....	12
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Dit.KKJI.....	30
Tabel 3.2 Nilai Koefisien.....	34
Tabel 3.3 Uji Validitas Kompensasi Non Finansial.....	35
Tabel 3.4 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.5 Operasionalisasi Konsep.....	39
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 5.2 Usia Responden.....	51
Tabel 5.3 Status Pernikahan	52
Tabel 5.4 Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 5.5 Masa Kerja.....	54
Tabel 5.6 Golongan Kepangkatan.....	55
Tabel 5.7 Tugas Menarik.....	56
Tabel 5.8 Tantangan Kerja.....	57
Tabel 5.9 Tanggung Jawab Pekerjaan.....	59
Tabel 5.10 Pengakuan Atasa Pekerjaan.....	60
Tabel 5.11 Rasa Pencapaian.....	62
Tabel 5.12 Kebijakan Yang Sehat.....	63
Tabel 5.13 Supervisi Yang Kompeten.....	64
Tabel 5.14 Rekan Kerja Yang Menyenangkan.....	65
Tabel 5.15 Pemberian Simbol Status.....	66
Tabel 5.16 Lingkungan Kerja Yang Nyaman.....	67
Tabel 5.17 Pembagian Kerja Yang Adil.....	68
Tabel 5.18 Waktu Kerja Yang Fleksibel.....	69
Tabel 5.19 Bekerja Sesuai Standar.....	70
Tabel 5.20 Senang Bekerja.....	71
Tabel 5.21 Merasa Berharga.....	72
Tabel 5.22 Bekerja Keras.....	73
Tabel 5.23 Sedikit Pengawasan.....	74

Tabel 5.24	Dimensi Pekerjaan.....	76
Tabel 5.25	Dimensi Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 5.26	Dimensi Motivasi Kerja.....	81
Tabel 5.27	Variabel Kompensasi Non Finansial.....	84
Tabel 5.28	Variabel Motivasi Kerja.....	86
Tabel 5.29	Korelasi Spearman.....	87



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini, peneliti berusaha untuk membandingkan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sendiri. Adapun perbandingan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka peneliti melakukan perbandingan dengan melihat dari metode penelitian yang digunakan sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Puspita Sari (0706213241) dengan judul skripsi “Analisis Hubungan Antara Penghargaan Non-Moneter Dengan Semangat Kerja Karyawan Tetap *Level Staff* Pada *Service Parts Logistic Division* PT. Toyota-Astra Motor”. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu hubungan dari dua variabel berdasarkan gejala sosial yang terjadi di suatu populasi tertentu (Prasetyo dan Jannah, 2008, p.43). Penelitian juga dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan berupa wawancara, kuesioner dan buku literature yang relevan sebagai data primer dan sekunder.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Alex Bayu Sahari dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Rodeo – Lawang”. Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu hubungan dari dua variabel berdasarkan gejala sosial yang terjadi di suatu populasi tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan berupa kuesioner dan pengambilan data dari dokumen perusahaan yang relevan sebagai data sekunder.

Kedua penelitian di atas mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan dan perbedaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

	Penelitian		
	Rini Puspita Sari	Alex Bayu Sahari	Silfani Eka Rastia
Pembahasan	I. Analisis Hubungan Penghargaan Non-Moneter Dengan Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Bagian Service Part Logistic Division	II. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Rodeo – Lawang	III. Hubungan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja PNS di Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan
Fokus penelitian	Penghargaan non-moneter dengan semangat kerja karyawan	Kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan	Kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja PNS
Tujuan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan penghargaan non-moneter dengan semangat kerja karyawan tetap <i>level staff</i> pada <i>Service Parts Logistic Division PT Toyota-Astra Motor</i>	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan hubungan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja Karyawan di Perusahaan Rodeo – Lawang	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja pegawai negeri.
Populasi dan sampel	Populasi dijadikan sampel dengan jumlah 100 orang	Populasi dijadikan sampel dengan jumlah 22 orang	Populasi dijadikan sampel dengan jumlah 48 orang
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan non moneter mempengaruhi semangat kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Non finansial yang terdiri dari Imbalan Karir (X1), Imbalan Sosial (X2), secara	(dalam proses penelitian)

		bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable Motivasi Kerja (Y).	
--	--	--	--

Perbedaan antara skripsi Alex Bayu Sahari yang berjudul Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Rodeo – Lawang dengan peneliti terletak pada teori yang digunakan. Alex Bayu Sahari menggunakan teori dari Henry Simamora tentang "Komponen Sistem Kompensasi Total" dan teori dari Sihotang motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor, yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Peneliti menggunakan teori kompensasi non finansial menurut Mondy dan Noe dan motivasi kerja menurut Arep & Tanjung yang membahas ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja. Untuk teknik pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit maka sejumlah populasi tersebut dijadikan sampel penelitian.

2.2 Konstruksi Model Teoritis

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut pendapat Ivancevich, (2004:294),: "*Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive for performing organizational tasks.*" "Kompensasi dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi / imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pertukaran karena melakukan tugas dalam organisasi.

Lebih lanjut Ivancevich (2004:297) menjelaskan, kompensasi adalah balas jasa yang berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari 2 (dua)

bentuk, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan non finansial yang tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Untuk balas jasa non finansial dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan

Simamora (2004:540), mengartikan kompensasi sebagai imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi sebagai ganti bagi kontribusi organisasi. Davis (1989:158) berpendapat bahwa kompensasi mempunyai arti lebih dari gaji bekerja dan mempunyai hubungan dengan biaya produktivitas. Selain itu tunjangan dan *service* juga merupakan bagian kompensasi yang turut mempengaruhi seseorang bekerja. Kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2004:75) : “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:244) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Menurut Rivai dan Sagala (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dalam teorinya F.W. Taylor menganggap manusia adalah mesin “*man as machine*” dan selanjutnya teori ini disebut dengan teori insentif, karena insentif dipandang sebagai perangsang utama untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan Follet, Mayo dan Reothilsberg menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi bukan karena insentif finansial, tetapi lebih pada hubungan yang harmonis dan dinamis (Sugiyono,2008:58-59).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg terhadap pertanyaan : “Apa sesungguhnya yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya?” Herzberg memiliki keyakinan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya

sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, dan pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri pekerja bersangkutan, seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Tambahan dari hasil penelitian tersebut bahwa pada umumnya para pekerja ingin melakukan kegiatan yang mempunyai arti penting bagi diri sendiri dan bagi organisasi yang memberikan rasa keberhasilan bagi para pekerja sendiri, hal ini dipandang paling penting dibandingkan dengan peluang untuk meniti karier yang lebih tinggi atau penghasilan yang besar. Berarti bagi banyak pekerja uang memang penting akan tetapi bukan yang terpenting (Siagian,2004:164-165).

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Dalam Jurnal Manajemen & Kewirausahaan vol.5 no.1 2003 menurut Mondy dan Noe (Pantja, 2003:28), kompensasi dapat dibedakan atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, benefit antara lain: jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan natura, ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti, hari libur atau *vacation*, cuti sakit dan lain-lain.
- c. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri, dan dari lingkungan pekerjaan.
 - Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik minat, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, seperti peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi, atau peluang menguntungkan lainnya.
 - Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Yang termasuk didalamnya, antara lain berupa: kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi dilakukan oleh pegawai yang kompeten, adanya rekan kerja yang menyenangkan, pemberian symbol status yang tepat, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel, dan lain-lain.

Kompensasi non finansial menurut Henry Simamora adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam bentuk pekerjaan dan lingkungan psikologi atau fisik (2004: 444). Motivasi untuk melaksanakan usaha yang maksimal, yaitu hadiah, pengakuan, promosi dan lainnya (2004: 457).

2.2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2001: 24-25) tujuan kompensasi adalah:

1. menghargai prestasi kerja
2. menjamin keadilan
3. mempertahankan pegawai
4. pengendalian biaya
5. memenuhi peraturan

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (1992: 143), adalah sebagai berikut:

1. menghargai prestasi kerja
2. menjamin keadilan
3. mempertahankan karyawan
4. memperoleh karyawan yang bermutu

2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau “bergerak” (Luthans, 2006: 270). Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Arep dan Tanjung, 2003: 12).

Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2003, 92).

Menurut Gibson motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih . Lebih jauh

dijelaskan, bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang selalu mengadakan berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan (Gibson, *et. al.*, 1995 : 196).

Pinder menyatakan “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (1998: 11).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dalam buku “Motivasi dan Pemoitifasian Dalam Manajemen” dijelaskan beberapa definisi dari motivasi menurut para ahli. (Winardi, 2007, p.1-2)

- “...motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu” (Mitcell, 1982:81)
- “Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.” (Robbins, dkk., 1999: 50)
- “...motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persestensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.” (Gary, dkk., 1984: 69)

Siagian (2002: 106), mendefenisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan

organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2001: 166) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2002: 143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008). Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Arep & Tanjung (2003: 17), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, ciri-ciri individu yang motivasi kerja adalah:

1. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan
2. Senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untuk mengerjakannya.
3. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar – benar berharga bagi orang yang termotivasi.
4. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

5. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja memiliki ciri-ciri antara lain bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

Menurut Liang Gie, Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang laing, dalam hal ini adalah karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan tersebut bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar karyawan mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006, p.281).

2.2.2.1 Model Motivasi

Sihotang (2007: 253) berpendapat, dalam rangka memotivasi bawahannya bila ditinjau dari susut pandang para manajer, ada tiga macam:

a. Model Tradisional

Model tradisional ini mengacu pada hasil penelitian dan pandangan perlunya spesialisasi tugas pekerjaan sehingga dapat mencapai efisiensi gerak dan waktu. Para manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan upah atau imbalan yang semakin besar. Para pekerja yang malas dapat dimotivasi dengan cara memberi upah yang semakin besar.

b. Model Motivasi Hubungan Manusia

Menurut model ini bahwa hubungan kontak sosial para karyawan sangat penting untuk memotivasi kerja karyawan, tanpa mengurangi pentingnya faktor keuangan. Para manajer memotivasi para karyawan dengan cara memperkenalkan mereka pada kontak sosial, saling berbagi, dan mengurangi pengawasan ketat dan kaku yang sering membuat pekerja kehilangan kreatifitasnya.

c. Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Timbulnya model MSDM ini merupakan kritik terhadap model hubungan manusia. Menurut model MSDM, memotivasi karyawan tidak hanya dengan upah yang tinggi dan kontak sosial saja. Akan tetapi diperlukan pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini memungkinkan para karyawan meningkatkan potensinya secara maksimal, dan menghasilkan perpaduan antara kepuasan organisasi dan kepuasan karyawan.

2.2.2.2 Elemen Motivasi

Menurut Luthans (2006, p.270), dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling ketergantungan:

1. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis.

2. Dorongan

Dorongan fisiologis atau psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut merupakan proses motivasi.

3. Insentif

Akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan atau dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

Dari uraian tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut :

Proses Motivasi Dasar



Sumber : Luthans, 2006, P. 270

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Menurut Sagir dalam Siswanto (2005, p. 122-124), motivasi seseorang meliputi hal-hal berikut:

1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan, akan mendorongnya mencapai sasaran. Hal ini diperkuat dengan teori David McClelland yang menyatakan bahwa tingkat *needs of Achievement* (n-Ach) merupakan kunci keberhasilan seseorang.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan dan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Karyawan yang dipercaya/diberikan suatu tanggung jawab, maka karyawan cenderung memotivasi untuk menjalankan tanggungjawabnya dengan baik.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat/lebih bergairah. Apalagi, jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dalam bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi.

2.3 Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu dari dalam diri sendiri ataupun dari lingkungan di sekitarnya. Motivasi yang pertama disebut sebagai motivasi *intrinsik*, jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang kedua disebut motivasi *ekstrinsik*, jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan di dalam suatu organisasi, untuk memotivasi pegawainya organisasi tersebut memberikan kompensasi baik kompensasi yang sifatnya finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex;
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*);
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
5. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Dalam hal pemberian kompensasi lazimnya suatu organisasi memberikan kompensasi dalam bentuk finansial. Akan tetapi, tidak selamanya kompensasi dalam bentuk finansial memberikan motivasi bagi pegawai. Pada suatu titik tertentu mungkin saja pegawai akan merasakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk finansial merupakan hal yang biasa, sehingga tidak akan menimbulkan suatu dorongan dalam diri untuk memberikan motivasi kerja dalam diri pegawai tersebut.

Kompensasi dalam bentuk non finansial lebih menekankan untuk memotivasi pegawai dalam bentuk tindakan, seperti ucapan selamat apabila kerja pegawai tersebut berhasil, ucapan terima kasih, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung pengembang karir pegawai dan sebagainya. Hal-hal tersebut merupakan poin penting yang harus dilakukan pemimpin untuk memotivasi pegawainya. Walaupun tidak ada satuan yang dapat mengukurnya dan terkadang mungkin bersifat subjektif, akan tetapi hal-hal tadi dapat memberikan kesan yang lebih dalam dan sifatnya dapat bertahan lama untuk memotivasi pegawai.

Sugiyono mengemukakan teori hubungan manusia yang tokoh dalam teori tersebut adalah Follet, Mayo, Reothlisberger (1930). Teori ini merupakan sanggahan

terhadap teori yang disampaikan oleh F.W. Taylor. Dalam teorinya F.W. Taylor menganggap manusia adalah mesin “*man as a machine*”, dan selanjutnya teori Taylor ini sering disebut sebagai teori insentif, karena insentif dipandang sebagai perangsang utama untuk meningkatkan produktivitas kerja. Teori *human relation* didasarkan pada penelitian di *Hawthorn plant of the Western Electric Company in Chicago*. Follet, Mayo dan Reothlisberger menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi bukan karena insentif finansial, tetapi lebih pada hubungan yang harmonis dan dinamis. Organisasi yang harmonis dan dinamis, akan dapat meningkatkan produktivitas kerja lembaga. Hasil penelitian menghasilkan proposisi sebagai berikut :

- a. *Economic incentive is not the only significant motivator. In fact, no economic social sanction limit the effectiveness of economic incentives.*
 - b. *Worker respond to management as members of an informal group, not as an individuals.*
 - c. *Production levels are limited more by the social norms of the informal organization than by physiological capacities.*
 - d. *Specialization does not necessarily create the most efficient organization of the work group.*
 - e. *Worker use informal organization to protect themselves against arbitrary management decisions.*
 - f. *Informal social organizations interact with management.*
 - g. *A narrow span of control is not a prerequisite to effective supervision.*
 - h. *Informal leader are often as important as formal supervisors.*
 - i. *Individual are active human being, not passive cogs in a machine.*
- a. Insentif ekonomi bukan satu-satunya alat motivator yang besar. Pengaruhnya adalah bahwa tidak ada sanksi ekonomi dan sosial membatasi efektivitas insentif ekonomi.

- b. Pekerja menanggapi kepada manajemen sebagai anggota kelompok informal, bukan sebagai individu.
- c. Tingkat produksi terbatas pada norma-norma sosial organisasi informal yang memiliki kapasitas secara psikologis.
- d. Spesialisasi tidak perlu menciptakan organisasi kelompok pekerja yang efisiensi.
- e. Pekerja menggunakan organisasi informal untuk melindungi dirinya terhadap keputusan manajemen arbitrasi.
- f. Organisasi sosial informal saling mempengaruhi terhadap manajemen.
- g. Suatu rentang kendali yang kecil bukan merupakan suatu persyaratan untuk supervisi yang efektif.
- h. Pemimpin informal sama pentingnya dengan supervisor formal.
- i. Individual bertindak secara aktif sebagai manusia, bukan merupakan roda penggerak yang pasif.

Teori *human relation* lebih menekankan pada struktur organisasi yang dapat membangun motivasi kerja, kepuasan kerja, dan moral kerja. Faktor-faktor inilah yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Teori ini dibangun tahun 1920-1930. (2008: 158-159)

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami dan memecahkan permasalahan yang diteliti

3.1 Pendekatan Penelitian

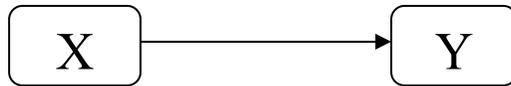
Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif tidak hanya berurusan dengan “kuantita”, paling tidak dalam ilmu sosial kata “kuantitatif” ditafsirkan secara bebas sebagai “keakuratan” deskripsi suatu variabel dan keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta memiliki daerah aplikasi (generalisasi) yang luas (Irawan,2006:100). Penelitian kuantitatif ini memerlukan populasi yang besar untuk dapat memperoleh data dan merekam data yang diperlukan dalam suatu penelitian, walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Pendekatan penelitian kuantitatif ini dapat diartikan sebagai suatu pendekatan yang menjadikan teori sebagai suatu pedoman yang selanjutnya dari teori-teori tersebut digunakan oleh peneliti sebagai landasan dalam melakukan pembahasan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut.

3.2 Jenis Penelitian

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun satu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mnegontrol suatu gejala. Pada peneltian ini terdapat dua variabel, yaitu “kompensasi

non finansial” sebagai variabel X dan variabel “motivasi kerja PNS” sebagai variabel Y.



3.2.2. Berdasarkan Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian murni. Penelitian murni merupakan penelitian yang manfaatnya dirasakan untuk waktu yang lama, karena kebutuhan peneliti sendiri. Penelitian murni ini mencakup penelitian-penelitian dalam kerangka akademis yaitu skripsi, tesis, atau disertasi (Jannah dan Prasetyo,2005:38).

3.2.3. Berdasarkan Dimensi Waktu

Berdasarkan dimensi waktu dalam penelitian ini menggunakan penelitian *cross-sectional*. Penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dan hanya digunakan dalam waktu tertentu (Jannah dan Prasetyo,2005:45).

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*. Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono,2011:7) penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian *survey* pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak menalam. David Kline mengatakan, walaupun metode *survey* tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sample yang representatif (Kline, 2008: 7)

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik yaitu:

1. Data primer

data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian, misalnya melalui wawancara, *focus group discussion*, kuesioner, dan observasi. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Kuesioner ini berupa pernyataan – pernyataan yang dibuat oleh peneliti berlandaskan teori-teori yang digunakan. Penelitian ini juga menggunakan wawancara tidak berstruktur untuk mendapatkan informasi kepada pihak-pihak yang berkaitan.

2. Data sekunder

data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain. (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007:20) beserta studi kepustakaan. Dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan berupa teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi beserta data dari penelitian terdahulu sebagai perbandingan.

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain dan juga bukan hanya pada jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut. (Sugiyono, 2008:80) Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan yang berjumlah 48

pegawai. Tabel berikut ini memperlihatkan jumlah pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, yaitu:

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Direktur (Eselon II)	1 orang
Kasubdit (Eselon III)	4 orang
Kepala Seksi (Eselon IV)	8 orang
Kasubbag Tata Usaha (Eselon IV)	1 orang
Staf	34 orang
Total	48 orang

Sumber : Subbag Tata Usaha Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan per 1 Desember 2011

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, simpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili keadaan populasi yang sebenarnya). (Sugiyono,2008:81).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh. *Nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini berjumlah 48 orang atau sejumlah dari populasi yang ada.(Sugiyono,2008:86)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data menurut Ali & Abdurrahman (2007:52) adalah cara melakukan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informai, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi ataa menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.

Dalam pengolahan data kuantitatif terdiri dari beberapa tahap yaitu pengkodean data, pemindahan data ke komputer, dan pembersihan data (Jannah dan Prasetyo,2005:171-173). Pada tahap pengkodean data, peneliti menyusun data mentah secara sistematis agar mudah dibaca mesin pengolah data. Tahap pemindahan data ke komputer, memindahkan data yang sudah dikode ke dalam mesin pengolah data, misalnya program SPSS. Tahap terakhir, pembersihan data, memastikan data yang sudah masuk ke dalam mesin pengolah sesuai dengan yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengelohan data menggunakan SPSS 16.0. Pengolahan data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pernyataan (Sugiyono,2008:93).

Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis data deskriptif bivariat, karena tedapat dua variabel yaitu kompensasi non finansial dan motivasi kerja. Sedangkan untuk data responden dianalisis menggunakan tabel frekuensi. Analisis bivariat dengan pola hubungan asimetris ini dengan mengintepretasikan persen baris dan persen kolom pada suatu tabel (Jannah dan Prasetyo,2005:198).

Untuk mencari nilai persentase (skor) responden, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut (Arikunto,2001:107) :

1. Menentukan Nilai Harapan (NH)
Nilai ini dapat diketahui dengan mengalikan jumlah responden dengan skor tertinggi.
2. Mengukur Nilai Skor (NS)
Nilai ini dapat dicari dengan menunjukkan jumlah hasil kali antara frekuensi (f) pada masing-masing alternatif pada masing-masing jawaban dengan skor jawaban.
3. Menentukan kategori dengan menggunakan rumus, yaitu:
$$\frac{\text{Nilai Skor}}{\text{Nilai Harapan}} \times 100 \%$$
4. Skor keseluruhan didapatkan dengan menjumlahkan nilai persentase (skor) masing-masing pernyataan dalam satu dimensi, lalu dibagi dengan jumlah pernyataan dalam dimensi tersebut.

Untuk menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus : (Umar,2003:225)

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan : R_s = rentang skala

m = jumlah alternatif jawaban

n = jumlah responden

Selanjutnya dalam penelitian ini dalam melakukan uji korelasi untuk melihat apakah ada hubungan antara dua variabel pada model analisis Spearman, karena untuk mengukur korelasi antar dua variabel dengan tingkat pengukuran ordinal (Jannah dan Prasetyo,2005:200). Untuk menghitung kuatnya hubungan kedua variabel menggunakan rumus korelasi Spearman. Untuk mempermudah dalam mencari nilai koefisien korelasi Spearman peneliti tidak menggunakan persamaan rumus manual, tetapi menggunakan program SPSS 16.0. Adapun persamaan rumus Spearman, yaitu: (Irawan, 2006:196)

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi Spearman

d = jumlah kuadrat selisih *ranking* antara dua variabel

n = jumlah responden

Dalam menentukan adanya hubungan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi dengan menguji kedua variabel tersebut dengan uji korelasi rank spearman, karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berskala ordinal. Adapun langkah-langkah dalam pengujian sigifikasi koefisien korelasi sebagai berikut (Priyatno,2010: 19-21):

1. Menentukan hipotesis penelitian

H_0 : berarti tidak ada hubungan antara variabel Kompensasi non finansial dengan variabel Motivasi kerja pegawai.

H_a : berarti terdapat hubungan antara variabel Kompensasi non finansial dengan variabel Motivasi kerja pegawai.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

3. Menentukan t hitung

Rumus mencari t hitung adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi sederhana

n = Jumlah data atau kasus

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Berdasarkan signifikansi :

H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05

6. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan signifikansi
7. membuat kesimpulan

Dalam uji korelasi untuk mengetahui dan menguji hubungan antara dua variabel, maka nilai koefisien korelasi bergerak dari $0 \geq 1$ atau $1 \leq 0$. Nilai koefisien ini terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Nilai Koefisien

Nilai koefisien	Penjelasan
0.00 – 0.199	Hubungan positif yang sangat kuat
+0.50 - +0.69	Hubungan positif yang mantap
+0.30 - + 0.49	Hubungan positif yang sedang
+0.10 - + 0.29	Hubungan positif yang tak berarti
0.0	Tidak ada hubungan
- 0.01 - - 0.09	Hubungan negatif yang tak berarti
-0.10 - - 0.29	Hubungan negatif yang rendah
-0.30 - -0.49	Hubungan negatif yang sedang
-0.50 - -0.59	Hubungan negatif yang mantap
-0.70 – ke bawah	Hubungan negatif yang sangat kuat

Sumber : Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi pertama, 2005,184.

Dalam uji validitas dan uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan dengan SPSS 16.0. Dalam uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel . Uji validitas dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 .

Tabel 3.3
Uji Validitas

Pernyataan	Nilai	
Tugas yang menarik	0.481	valid
Tantangan Kerja	0.378	valid
Tanggung jawab pekerjaan	0.400	valid
Pengakuan atas pekerjaan	0.444	valid
Rasa Pencapaian	0.441	valid
Kebijakan yang sehat	0.431	valid
Supervisi yang kompeten	0.377	valid
Rekan Kerja yang menyenangkan	0.384	valid
Pemberian simbol status	0.373	valid
Lingkungan kerja yang nyaman	0.426	valid
Pembagian kerja yang adil	0.514	valid
Waktu kerja yang fleksibel	0.443	valid
Bekerja sesuai standar	0.295	valid
Senang bekerja	0.544	valid
Merasa berharga	0.549	valid
Bekerja keras	0.455	valid
Sedikit pengawasan	0.298	valid

Sumber : Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas, setiap butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung (*Corrected item total correlation*) > dari nilai r tabel. Nilai r -tabel dapat diperoleh dari persamaan di bawah ini : (Nugroho,2005:72)

$$df = n - k$$

keterangan: df = nilai r tabel

n = banyak sampel

k = jumlah butir pertanyaan

Jadi, nilai df dalam variable kompensasi non finansial = $df = 48 - 12 = 36$

Dari nilai df sebesar 36 maka didapatkan nilai r -tabel sebesar 0.320. Pada table di atas keseluruhan butir pernyataan mengenai kompensasi non finansial menunjukkan nilai yang valid karena > 0.320.

$$df = n - k$$

keterangan: df = nilai r tabel

n = banyak sampel

k = jumlah butir pertanyaan

Jadi, nilai df dalam variable motivasi kerja = $df = 48 - 5 = 43$

Dari nilai df sebesar 43, maka nilai r-tabel sebesar 0.294. Pada tabel di atas, semua pernyataan dikatakan valid, karena nilai semua pertanyaan > 0.294 .

Untuk uji reliabilitas kompensasi non finansial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Uji reliabilitas
Kompensasi Non Finansal

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha on standardized items	N of items
0.781	0.786	48

Sumber : hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel 3.4 di atas, maka dapat dikatakan bahwa uji realibilitas pada setiap butir-butir pertanyaan kompensasi non finansial adalah reliable. Hal ini terlihat pada nilai *Cronbach's alpha* bernilai $0.781 > 0.60$, sehingga responden dalam memberikan jawaban stabil dan konsisiten dalam menjawab pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Untuk uji reliabilitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Uji reliabilitas
Kompensasi Non Finansial

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha on standardized items	N of items
0.638	0.671	48

Sumber : hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel 3.5 di atas, maka dapat dikatakan bahwa uji realibilitas pada setiap butir-butir pertanyaan motivasi kerja adalah *reliable*. Hal ini terlihat pada nilai *Cronbach's alpha* bernilai $0.638 > 0.60$, sehingga responden dalam memberikan jawaban stabil dan konsisten dalam menjawab pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

3.7 Model Analisis

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel kompensasi non finansial dan variabel motivasi kerja . Variabel kompensasi non finansial sebagai variabel independent, karena dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan sifatnya hubungan antara kedua variabel ini adalah asimetris, yang berarti kompensasi non finansial sebagai variabel independent dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan berikut ini :



3.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada hubungan antara variabel kompensasi non finansial dengan variabel motivasi kerja pegawai.

Ha: Terdapat hubungan antara variabel kompensasi non finansial dengan variabel motivasi kerja pegawai.

3.9 Pembatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi penelitian pada pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan.

3.10 Operasionalisasi Konsep

3.10.1 Definisi operasional

Konsep yang akan digambarkan dalam definisi konsep dari suatu penelitian tidak akan dapat diobservasi atau diukur gejalanya di lapangan. Untuk dapat diukur atau diobservasi, maka suatu konsep harus didefinisikan secara operasional (Purwanto dan Sulistyastuti,2007:18). Untuk mempermudah dalam mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka diberikan defnisi operasional.

Analisis dalam penelitian ini bivariat, maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen kompensasi non finansial dan variabel dependen motivasi kerja.

3.10.2 Operasionalisasi Konsep

Tabel 3.6
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Kategori	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi Non Finansial (Mondy & Noe, 16-17)	Tinggi Rendah	1. Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas yang menarik • Tantangan kerja • Tanggung jawab pekerjaan • Pengakuan atas pekerjaan • Rasa pencapaian 	Ordinal
		2. Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan yang sehat • Supervisi yang kompeten • Rekan kerja yang menyenangkan • Pemberian simbol status • Lingkungan kerja yang nyaman • Pembagian kerja yang adil • Waktu kerja yang fleksibel 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Motivasi Kerja (Arep & Tanjung, hal.19-20)	Tinggi Rendah	Motivasi Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai standar • Senang bekerja • Merasa berharga • Bekerja keras • Sedikit pengawasan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

BAB 4

GAMBARAN UMUM DIRKETORAT KONSERVASI KAWASAN DAN JENIS IKAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-pulau Kecil. Dalam hal ini direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan mengemban misi khususnya dalam Konservasi Sumberdaya Ikan. Hal ini untuk mewujudkan konservasi terhadap sumberdaya ikan dan lingkungannya melalui upaya perlindungan, pelestarian dan pemanfaatan sumberdaya ikan, termasuk ekosistem, jenis dan genetik dalam rangka menjamin keberadaan, ketersediaan, dan kesinambungan dengan tetap memelihara dan meningkatkan kualitas nilai serta keanekaragaman sumberdaya ikan (SDI) untuk kesejahteraan masyarakat.

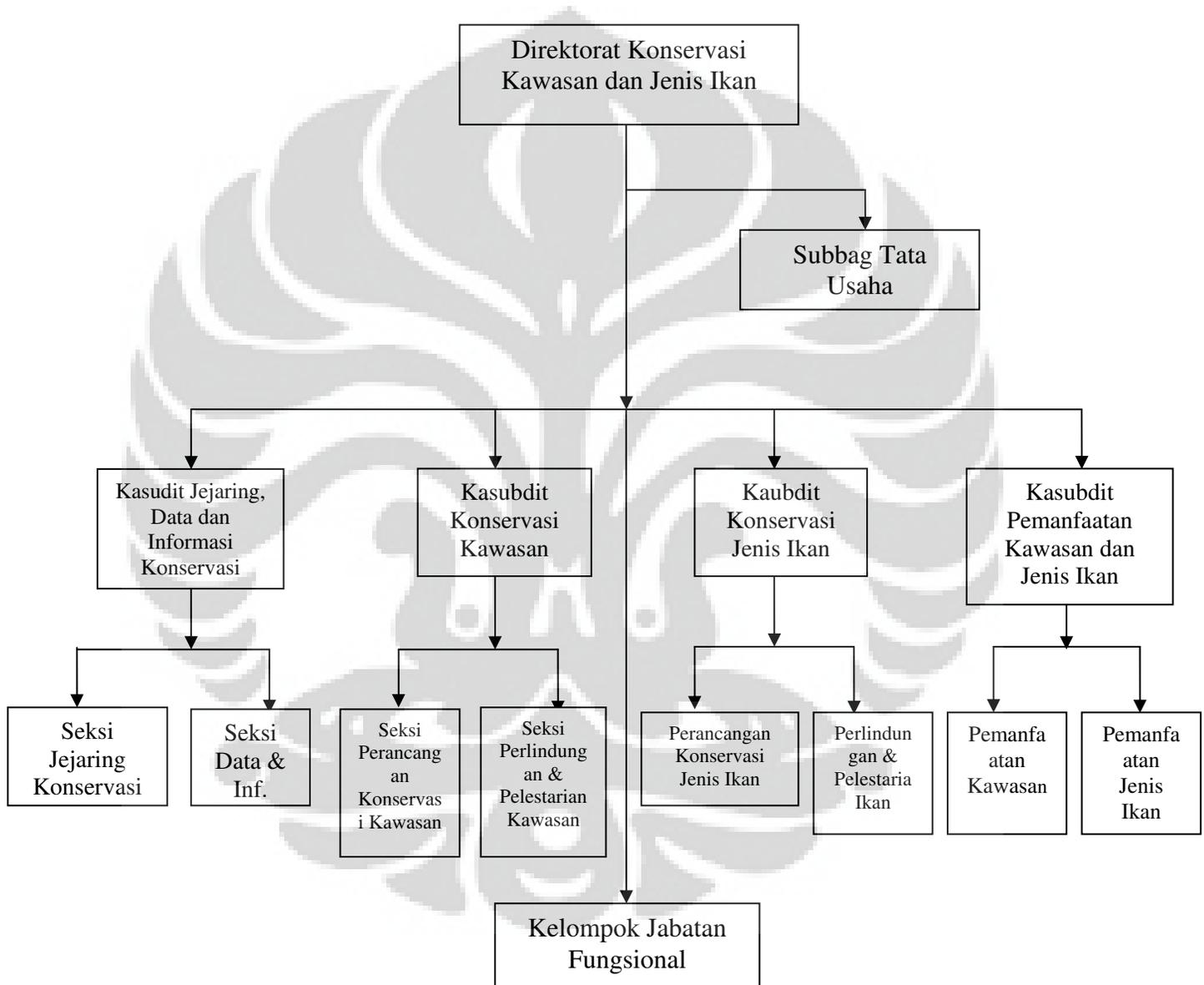
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar prosedur dan criteria serta pemberian bimbingan teknis, dan evaluasi di bidang konservasi kawasan dan jenis ikan. Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang konservasi kawasan dan jenis ikan;
- b. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang konservasi kawasan dan jenis ikan;
- c. penyiapan perumusan norma, standar, prosedur, dan criteria di bidang konservasi kawasan dan jenis ikan;
- d. pelaksanaan bimbingan teknis di bidang konservasi kawasan dan jenis ikan;
- e. pelaksanaan evaluasi di bidang konservasi kawasan dan jenis ikan; dan
- f. pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga direktorat

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan



Sumber : Permen KP No.PER.15/MEN/2010 Tentang Organisasi & Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Hal. 319)

Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan Terdiri atas :

a. Subdirektorat Jejaring, Data dan Informasi Konservasi

Dalam melaksanakan tugasnya, Subdirektorat Jejaring, data dan Informasi Konservasi menyelenggarakan fungsi :

- penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang jejaring, data dan informasi konservasi;
- penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang jejaring, data dan informasi konservasi;
- penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang jejaring, data dan informasi konservasi;
- penyiapan bahan pelaksanaan bimbingan teknis di bidang jejaring, data dan informasi konservasi;
- penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang jejaring, data dan informasi konservasi.

Subdirektorat Jejaring, Data dan Informasi Konservasi, terdiri atas :

(1) Seksi Jejaring Konservasi

Seksi Jejaring Konservasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang jejaring konservasi.

(2) Seksi Data dan Informasi Konservasi

Seksi Data dan Informasi Konservasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar prosedur dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang data dan informasi konservasi.

Subdirektorat Jejaring, Data dan Informasi Konservasi memiliki tugas untuk mengumpulkan semua data dan informasi mengenai konservasi kawasan dan jenis

ikan. Subdirektorat ini juga bertugas dalam melakukan kerjasama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat di bidang kelautan dan perikanan.

b. Subdirektorat Konservasi Kawasan

Dalam melaksanakan tugasnya, Subdirektorat Konservasi Kawasan menyelenggarakan fungsi :

- penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang konservasi kawasan;
- penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang konservasi kawasan;
- penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang konservasi kawasan;
- penyiapan bahan pelaksanaan bimbingan teknis di bidang konservasi kawasan;
- penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang konservasi kawasan.

Subdirektorat Konservasi Kawasan, terdiri atas :

(1) Seksi Perancangan Konservasi Kawasan

Seksi Perancangan Konservasi Kawasan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang perancangan konservasi kawasan

(2) Seksi Perlindungan dan Pelestarian Kawasan

Seksi Perlindungan dan Pelestarian Kawasan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar prosedur dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang perlindungan dan pelestarian kawasan.

Sudirektorat Konservasi Kawasan memiliki tugas untuk melindungi kawasan perairan di Indonesia dengan melakukan zonasi terhadap wilayah perairan tersebut. Karenanya dibutuhkan kerjasama dengan pemerintah daerah untuk menetapkan

peraturan yang dapat melindungi wilayah perairan daerah tersebut dari *illegal fishing* dan kerusakan karena ulah manusia.

c. Subdirektorat Konservasi Jenis Ikan

Dalam melaksanakan tugasnya, Subdirektorat Konservasi Jenis Ikan menyelenggarakan fungsi :

- penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang konservasi jenis ikan;
- penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang konservasi jenis ikan;
- penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang konservasi jenis ikan;
- penyiapan bahan pelaksanaan bimbingan teknis di bidang konservasi jenis ikan;
- penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang konservasi jenis ikan.

Subdirektorat Konservasi Jenis, terdiri atas :

(1) Seksi Perancangan Konservasi Jenis Ikan

Seksi Perancangan Konservasi Jenis Ikan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang perancangan konservasi jenis ikan.

(2) Seksi Perlindungan dan Pelestarian Jenis Ikan

Seksi Perlindungan dan Pelestarian Jenis Ikan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar prosedur dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang perlindungan dan pelestarian jenis ikan.

Subdirektorat Konservasi Jenis Ikan memiliki tugas untuk melindungi jenis-jenis ikan ataupun mamalia laut lainnya yang ada di Indonesia dalam peredarannya di masyarakat. Antara lain dengan memasukan jenis ikan ataupun mamalia laut tersebut

kedalam *Appendiks CITES (Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora)* atau konvensi perdagangan internasional tumbuhan dan satwa liar spesies terancam adalah perjanjian internasional antarnegara yang disusun berdasarkan resolusi sidang anggota *World Conservation Union* tahun 1963. Konvensi bertujuan melindungi tumbuhan dan satwa liar terhadap perdagangan internasional spesimen tumbuhan dan satwa liar yang mengakibatkan kelestarian spesies tersebut terancam.

d. Subdirektorat Pemanfaatan Kawasan dan Jenis Ikan, dan

Dalam melaksanakan tugasnya, Subdirektorat Pemanfaatan Kawasan dan Jenis Ikan menyelenggarakan fungsi :

- penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pemanfaatan kawasan dan jenis ikan;
- penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pemanfaatan kawasan dan jenis ikan;
- penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pemanfaatan kawasan dan jenis ikan;
- penyiapan bahan pelaksanaan bimbingan teknis di bidang pemanfaatan kawasan dan jenis ikan;
- penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pemanfaatan kawasan dan jenis ikan.

Subdirektorat Pemanfaatan Kawasan dan Jenis Ikan, terdiri atas :

(1) Seksi Pemanfaatan Kawasan

Seksi Pemanfaatan Kawasan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang pemanfaatan kawasan.

(2) Seksi Pemanfaatan Jenis Ikan

Seksi Pemanfaatan Jenis Ikan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar prosedur dan kriteria, serta bimbingan teknis, evaluasi dan laporan di bidang pemanfaatan jenis ikan.

Subdirektorat Pemanfaatan Kawasan dan Jenis Ikan memiliki tugas untuk mengatur pemanfaatan kawasan perairan dan jenis ikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. Subbagian Tata Usaha

- Subbag Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, surat menyurat, dokumentasi, dan kearsipan direktorat.
- Subbag Tata Usaha dalam melaksanakan tugasnya secara administratif dibina oleh Kepala Subdirektorat Jejaring, Data dan Informasi Konservasi. (Biro Hukum, Organisasi & Humas KP3K, KKP, 2010, 144-149)

4.1.4 Gambaran Umum Pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan terdiri dari 48 orang pegawai yang dibagi ke dalam 4 subdirektorat dan tata usaha. Tiap-tiap subdirektorat dikepalai oleh seorang kasubdit dan memiliki 2 orang kepala seksi.

Dalam melakukan perekrutan pegawai yang diperuntukan dalam penyelesaian asalah yang bersifat teknis didominasi oleh S1 lulusan Perikanan, Kelautan, Biologi. Sedangkan peruntukan daam menyelesaikan masalah yang bersifat administrasi adalah dari lulsan Diploma 3, terutama dari bidang akuntansi. Sehingga dapat dilihat bahwa karakteristik pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan sebagian besar adalah lulusan Sarjana Strata 1.

4.1.5 Capaian Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Delapan kawasan konservasi perairan nasional (KKPN) resmi ditetapkan oleh menteri kelautan dan perikanan pada tanggal 3 September 2009. Delapan kawasan konservasi perairan yang ditetapkan tersebut, merupakan kawasan suaka alam dan/atau kawasan pelestarian alam (KSA/KPA) yang telah diserahterimakan dari Kementerian Kehutanan kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan berdasarkan Berita Acara Serah Terima Kawasan Suaka Alam dan Kawasan Pelestarian Alam dari Kementerian Kehutanan kepada Kementerian Kelautan dan Perikanan Nomor: BA. 01/Menhut-IV/2009 – BA. 108/MEN.KP/III/2009, tanggal 4 Maret 2009.

Kawasan-kawasan konseravsi perairan tersebut adalah:

1. Suaka Alam Perairan Kepulauan Aru Bagian Tenggara dan Laut Sekitarnya seluas lebih kurang 114.000 (seratus empat belas ribu) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 63/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Kepulauan Aru Bagian Tenggara dan Laut di Sekitarnya di Provinsi Maluku
2. Suaka Alam Perairan di Kawasan Perairan Kepulauan Raja Ampat dan Laut Sekitarnya seluas lebih kurang 60.000 (enam puluh ribu) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 64/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Kepulauan Raja Ampat dan Laut di Sekitarnya di Provinsi Papua Barat
3. Suaka Alam Perairan di Kawasan Perairan Sebelah Barat Kepulauan Waigeo dalam hal ini Kepulauan Panjang dan Laut Sekitarnya seluas lebih kurang 271.630 (dua ratus tujuh puluh satu ribu enam ratus tiga puluh) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 65/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Kepulauan Waigeo Sebelah Barat dan Laut di Sekitarnya di Provinsi Papua Barat

4. Taman Wisata Perairan Kepulauan Kapoposang dan Laut di Sekitarnya seluas lebih kurang 50.000 (lima puluh ribu) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 66/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Kepulauan Kapoposang dan Laut di Sekitarnya di Provinsi Sulawesi Selatan
5. Taman Wisata Perairan Pulau Gili Ayer, Gili Meno, dan Gili Trawangan dan Sekitarnya seluas lebih kurang 2.954 (dua ribu sembilan ratus lima puluh empat) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 67/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Pulau Gili Ayer, Gili Meno, dan Gili Trawangan di Provinsi Nusa Tenggara Barat
6. Taman Wisata Perairan Kepulauan Padaido Beserta Laut di Sekitarnya seluas lebih kurang 183.000 (seratus delapan puluh tiga ribu) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 68/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Kepulauan Padaido dan Laut di Sekitarnya di Provinsi Papua
7. Taman Wisata Perairan Laut Banda seluas lebih kurang 2.500 (dua ribu lima ratus) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 69/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Laut Banda di Provinsi Maluku
8. Taman Wisata Perairan Pulau Pieh dan Laut Sekitarnya seluas lebih kurang 39.900 (tiga puluh Sembilan ribu Sembilan ratus) hektar, yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: KEP. 70/MEN/2009 tentang Penetapan Kawasan Konservasi Perairan Nasional Pulau Pieh dan Laut di Sekitarnya di Provinsi Sumatera Barat

Tindak lanjut yang dilakukan pasca penetapan 8 (delapan) kawasan konservasi perairan nasional (KKPN) tersebut adalah: (1) mengumumkan dan mensosialisasikan kawasan konservasi perairan nasional tersebut kepada masyarakat, serta (2) menunjuk Panitia Penataan Batas Kawasan yang terdiri dari unsur-unsur

pejabat pemerintah dan pemerintah daerah, untuk melakukan penataan batas. Menteri Kelautan dan Perikanan menunjuk Dirjen Kelautan, Pesisir dan Pulau-pulau Kecil (KP3K) untuk mengelola Kawasan Konservasi Perairan tersebut. Dalam teknis pengelolaan di kawasan, saat ini Direktorat Jenderal KP3K telah mempunyai 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang dipersiapkan untuk mengelola kawasan konservasi perairan nasional, yaitu Balai Kawasan Konservasi Perairan Nasional (BKKPN) yang berkedudukan di Kupang dan Loka Kawasan Konservasi Perairan Nasional (LKKPN) yang berkedudukan di Pekanbaru.



BAB 5
ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN
MOTIVASI KERJA PNS PADA DIREKTORAT KONSERVASI
KAWASAN DAN JENIS IKAN

5.1 Analisis Data Penelitian

Dalam sub bab ini akan dijelaskan mengenai hasil data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti. Hasil data ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan sebagai responden.

5.1.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 48 orang pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh data sebagai berikut ini :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin akan ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	29	60.4%
Perempuan	19	39.6%
Total	48	100%

Sumber : Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Direktorat KKJI (Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan dalam praktek yang terjadi pada saat di lapangan, dibutuhkan ketahanan stamina dan fisik yang kuat. Dan pada umumnya daerah yang

menjadi lokasi konservasi laut terletak di daerah yang cukup sulit untuk dijangkau, seperti Raja Ampat.

b. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia akan ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
25-30 th	14	29.2%
31 - 35 th	16	33.3%
36 - 40 th	7	14.6%
41 - 45 th	2	4.2%
46 - 50 th	4	8.3%
51-55 th	5	10.4%
Total	48	100.0%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari 48 pegawai Dit. KKJI sebanyak 30 orang berusia antara 25-35 tahun sedangkan sisanya sebanyak 18 orang berusia antara 36-55 tahun. Mayoritas pegawai berusia 25-35 tahun dikarenakan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) sendiri merupakan sebuah kementerian yang baru dibentuk pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid pada tahun 1999. Sebelumnya Kelautan dan Perikanan berada dibawah Dirjen Kementerian Pertanian, sehingga untuk mengisi kekosongan formasi tersebut dilakukan perekrutan PNS dan penerimaan pemindahan pegawai dari kementerian lainnya.

c. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan akan ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.3
Status Pernikahan

Kategori	Frekuensi	Perstase
Belum Menikah	7	14.6%
Menikah	41	85.4%
Total	48	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden atau sebanyak 41 responden berstatus sudah menikah. Akan tetapi ada 7 responden yang berstatus belum menikah. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diketahui responden yang belum menikah ini sebanyak 6 responden berusia antara 25-30 tahun dan 1 responden berusia antara 31-35 tahun. Dari data yang didapat dapat disimpulkan bahwa pegawai yang belum menikah adalah pegawai baru. Hal ini diasumsikan bahwa KKP sendiri baru berdiri sekitar 12 tahun sedangkan *range* mayoritas responden yang belum menikah antara 25-30 tahun.

d. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan akan ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.4
Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Perentase
SMA	1	2.1%
D3	4	8.3%
D4/ S1	22	45.8%
S2	20	41.7%
S3	1	2.1%
Total	48	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D4/S1. Hal ini dikarenakan kebutuhan akan pelaksana teknis dengan tingkat pendidikan S1 dari bidang keilmuan eksakta seperti kelautan, perikanan, biologi, dan sebagainya cukup besar, selain itu KKP sendiri memiliki Sekolah Tinggi Perikanan (D4) yang mahasiswa lulusannya sebagian besar disalurkan menjadi pegawai KKP walaupun tetap mengikuti ujian penerimaan CPNS seperti masyarakat umum lainnya.

e. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja akan ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.5
Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1- 5 th	20	41.7%
6 - 10 th	14	29.2%
11 - 15 th	4	8.3%
16 - 20 th	2	4.2%
21- 25 th	7	14.67%
26 – 30 th	1	2.1
Total	48	100.0%

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun. Hal ini senada dengan pernyataan sebelumnya bahwa KKP merupakan sebuah kementerian yang baru berdiri, sehingga mayoritas pegawainya adalah pegawai yang baru direkrut pada penerimaan CPNS 5 tahun terakhir ini.

f. Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan akan ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.6
Golongan

Golongan	Frekuensi	Persentase
II	5	10.4%
III	35	72.9%
IV	8	16.7%
Total	48	100.0%

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas pegawai Dit. KKJI adalah golongan III. Penggolongan pegawai didasarkan pada tingkat pendidikan terakhir pegawai pada saat melamar menjadi cpns. Gol II merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir SMA-D3, Gol III merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir S1-2, Gol. IV merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir S2. Data ini turut mendukung data sebelumnya bahwa Dit. KKJI lebih banyak membutuhkan tenaga teknis lulusan S1 sehingga pada saat penerimaan pegawai lulusan S1 lebih banyak yang diterima, dan hal ini berpengaruh terhadap jumlah pegawai yang termasuk kedalam Gol. III.

5.1.2 Analisis Tentang Kompensasi Non Finansial Pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Pada sub bagian ini membahas mengenai kompensasi non finansial pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Hasil analisis ini didapat dari kuesioner yang telah diterima dengan kategori jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban dari responden akan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi dari setiap indikator.

5.1.2.1 Dimensi Pekerjaan

Dalam dimensi pekerjaan, terdiri dari 5 indikator yaitu tugas yang menarik, tantangan kerja, tanggung jawab pekerjaan, pengakuan atas pekerjaan, rasa pencapaian.

a. Tugas Yang Menarik

Indikator mengenai tugas yang menarik, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.7
Tugas Yang Menarik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak setuju	0	0%
Tidak Setuju	3	6.2%
Cukup	5	10.4%
Setuju	28	58.3%
Sangat Setuju	12	25%
Total	48	100%

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai atau sebanyak 28 responden menyatakan setuju bahwa tugas yang diberikan menarik untuk dikerjakan pegawai. Hal ini karena tugas yang diberikan bersifat spesifik seperti menyelam untuk mengidentifikasi terumbu karang apakah telah mengalami kerusakan atau tidak, mengidentifikasi jenis ikan, menyusun Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri untuk melindungi jenis ikan ataupun kawasan konservasi. Walaupun begitu, kegiatan-kegiatan yang bersifat administrasi tetap ada, karena setiap organisasi memiliki kegiatan yang sifatnya administratif.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang dapat mendukung pernyataan di atas :

“Tentu tugas-tugas yang diberikan atasan saya sangat menarik. Apalagi untuk saya yang basic keilmuannya bukan dari perikanan atau kelautan. Contohnya waktu kita mau identifikasi jenis ikan air tawar, kita harus melewati hutan dan disana itu banyak lintahnya. Teman 1 rombongan saya sampai kena hisap lintah. Oh iya, karena basic keilmuan saya dari hukum makanya saya diminta membantu atasan saya untuk menyusun draft tentang perlindungan terhadap jenis-jenis ikan. Yah, disini ini saya jadi belajar banyak dan saya jadi sangat tertarik dengan pekerjaan saya ini.”(Hasil wawancara dengan staff Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

Terdapat 3 responden yang tidak setuju terhadap pernyataan di atas, mengatakan bahwa tugas yang diberikan membuat bosan, terkait dengan pekerjaan yang sifatnya administratif. Memang pada praktek dilapangan tidak semua pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya teknis, ada beberapa pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang bersifat administratif, namun untuk pelaksanaan perjalanan dinas ke luar kota pembagiannya bersifat adil.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang dapat mendukung pernyataan di atas :

“Mengerjakan pekerjaan administratif seperti pengurusan SPJ, kwitansi, RKAKL, revisi DIPA memang sangat membosankan. Contoh revisi RKAKL terkadang baru jadi, eh sudah harus revisi lagi.” .”(Hasil wawancara dengan staff Dit. KKJI pada tanggal 11 Januari 2012).

b. Tantangan Kerja

Indikator mengenai tantangan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.8
Tantangan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Cukup	6	12.5%
Setuju	37	77.1%
Sangat Setuju	5	10.4%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sangat menantang. Pada dasarnya setiap pekerjaan memiliki tantangannya masing-masing, tetapi dalam lingkup Dit.KKJI salah satu contohnya adalah dalam membentuk Kawasan Konservasi Laut Daerah atau biasa disebut KKLD dimana di wilayah tersebut

dibagi menjadi beberapa zona yang salah satunya adalah zona untuk konservasi. Di zona konservasi ini masyarakat ataupun nelayan sekitar dilarang untuk mengambil ikan di zona ini, karena zona konservasi ini digunakan sebagai tempat pemijahan ikan. Salah satu hal yang cukup sulit adalah memberikan pengertian kepada masyarakat manfaat dari zona konservasi ini, karena dulu sebelum diresmikan menjadi wilayah KKLD masyarakat ataupun nelayan boleh menangkap ikan di wilayah tersebut. Hal-hal seperti inilah ketika harus berhadapan langsung dengan masyarakat umum dan memberikan pengertian bahwa dengan adanya zona konservasi berarti melindungi jumlah ikan tersebut, karena di sana lah tempat ikan untuk bertelur dan berkembang biak. Bisa dibayangkan bila anak-anak ikan yang belum dewasa ikut tertangkap nelayan maka tidak akan ada proses regenerasi, sehingga ikan bisa habis.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang dapat mendukung pernyataan di atas:

“Secara keseluruhan pekerjaan disini benar-benar menantang, apalagi kalau kita berhadapan langsung dengan masyarakat. Seperti kita mau mensosialisasikan suatu peraturan kepada masyarakat, kita harus bisa menjelaskan kepada mereka dengan bahasa yang mudah dipahami oleh mereka dan ini membutuhkan suatu keahlian tersendiri.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

c. Tanggung Jawab Pekerjaan

Indikator mengenai tanggung jawab pekerjaan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.9
Tanggung Jawab Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	8	16.7%
Cukup	9	18.8%
Setuju	24	50%
Sangat Setuju	7	14.7%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas, setengah dari total responden menjawab setuju bahwa responden bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti responden telah memiliki kesadaran akan pentingnya dari rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang dimiliki. Tidak hanya menuntut hak seperti gaji, penghargaan dan lain sebagainya, tetapi juga memberikan masukan kepada organisasi dengan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Kalau atasan kita memberikan tugas, ya kita harus bertanggung jawab menyelesaikannya. Seandainya ada masalah pada tugas tersebut pasti saya bilang ke beliau dan beliau juga selalu mau mengcover saya kalau-kalau ada masalah.”(Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

Walaupun begitu ada sebagian kecil yang menyatakan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya rasa kesadaran dari dalam diri responden. Dari perhitungan data SPSS 16.0 diketahui bahwa yang menyatakan tidak setuju dan cukup terhadap

tanggung jawab pekerjaan berasal dari kriteria pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 tahun. Terkait dengan penjelasan sebelumnya kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan tidak ditentukan oleh masa kerja seseorang. Memiliki rasa tanggung jawab merupakan kepribadian masing-masing individu, tetapi dalam penelitian ini dapat diketahui beberapa pegawai dengan masa kerja kurang dari 10 tahun perlu meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Semua pegawai bekerja baik, memang ada beberapa yang kalau diberikan tugas belum selesai mengerjakannya tapi sudah ditinggal pulang, walaupun memang sudah jam pulang kantor sebenarnya.”(Hasil wawancara dengan pegawai Dit. KKJI pada tanggal 11 Januari 2012).

d. Pengakuan Atas Pekerjaan

Indikator mengenai pengakuan atas pekerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.10
Pengakuan Atas Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2.1%
Tidak Setuju	10	20.8%
Cukup	6	12.5%
Setuju	26	54.2%
Sangat Setuju	5	10.4%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja. Terkadang hal-hal yang paling sederhana sekalipun, seperti mengucapkan rasa terimakasih ketika tugas telah selesai dikerjakan ataupun pujian ketika

pegawai menyelesaikan tugas dengan baik, merupakan suatu bentuk penghargaan tersendiri terhadap hasil kerja keras yang telah dilakukan. Dan dari data di atas diketahui bahwa para pejabat di Dit. KKJI telah menjalankan salah satu tujuan dari pemberian kompensasi menurut Notoatmojo, bahwa tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan dan memperoleh karyawan yang bermutu.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Atasan saya kalau member tugas itu pasti bilang minta tolong ya mbak, mas. Terus kalau pekerjaan saya sudah selesai pasti di cek sulu sama beliau terus bilang terima kasih, kadang kalau pekerjaan yang saya kerjakan bagus beliau pasti muji-muji saya bilang saya hebat lah,..” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

Walaupun begitu tetap ada sebagian kecil, sekitar 11 responden yang tidak merasakannya. Dari perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diketahui bahwa yang merasa tidak mendapatkan pengakuan atas pekerjaan berasal dari kriteria pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 tahun. Menurut atasan kinerja para pegawai baru sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Pegawai baru kinerjanya cukup baik, tetapi masih perlu belajar lagi dengan seniornya dalam penyelesaian tugas dan masalah kedisiplinan pada saat jam masuk kerja” (Hasil wawancara dengan pegawai Dit. KKJI pada tanggal 11 Januari 2012).

e. **Rasa Pencapaian**

Indikator mengenai rasa pencapaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.11
Rasa Pencapaian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	7	14.6%
Cukup	7	14.6%
Setuju	28	58.3%
Sangat Setuju	6	12.5%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju bahwa responden merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan selama ini. Dengan merasakan puas terhadap apa yang dikerjakan berarti pegawai menghargai hasil pekerjaannya sendiri. Hal ini sangatlah penting, karena apabila seseorang tidak dapat menghargai dari apa yang telah diri sendiri kerjakan, maka belum tentu orang tersebut mampu menghargai hasil pekerjaan orang lain. Sedangkan bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai merupakan salah satu bentuk dalam pemberian kompensasi non finansial.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Kalau ditanya saya puas apa ga sama hasil pekerjaan saya selama ini sih, saya puas. Soalnya saya sih merasa sudah berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi ini, kadang samapi saya bela-belain lembur kalau kerjanya belum selesai, walaupun terkadang tidak di bayar. ”(Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJII pada tanggal 153 Desember 2011).

Walaupun begitu, terdapat 7 responden yang merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan mereka. Seperti hasil pengolahan sebelumnya, diketahui bahwa dari 7 responden yang tidak puas terdapa hasil pekerjaan berasal dari kriteria pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 tahun.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di sebelumnya :

“Terkadang kalau masalah membuat surat itu suka lama. Harus berulang-ulang revisi, coret sana-sini baru bisa jadi 1 surat. Terkadang jadi merasa pekerjaan yang saya kerjakan kurang baik mungkin samapai harus berkali-kali coret sana-sini dan revisi. ”(Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 11 Januari 2012).

5.1.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Dalam dimensi lingkungan kerja, terdiri dari tujuh dimensi yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian kerja yang adil, waktu kerja yang fleksibel.

a. Kebijakan Yang Sehat

Indikator mengenai kebijakan yang sehat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.12
Kebijakan Yang Sehat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	4	8.3%
Cukup	7	14.6%
Setuju	15	31.2%
Sangat Setuju	22	45.8%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa Dit. KKJI telah menetapkan kebijakan yang sehat kepada seluruh pegawainya secara objektif. Peraturan yang dibuat harus diberlakukan

adil kepada semua pegawai tanpa memandang jabatan, golongan, pendidikan, bahkan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, prinsip keadilan merupakan salah satu bentuk kompensasi non finansial kepada pegawai.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Disini sama kok semua, klo ada peraturan apa ya semuanya sama-sama harus ngikutin. Kita kan terikat dengan birokrasi, jadi ya memang harus ikutin aturan yang ada. Salah satu contoh yaitu jam kerja. Kita kan absenya sudah menggunakan finger print, nah kemarin saat pak Direktur minta rekapan absen mengenai jam kerja waktu beliau cek ternyata ada yang kurang termasuk salah satu eselon III, terus yang kurang jamnya itu dikirimin memo sama pak Direktornya supaya meningkatkan jam kerja merka”(Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 11 Desember 2011).

b. Supervisi Yang Kompeten

Indikator supervisi yang kompeten, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.13
Supervisi Yang Kompeten

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	4	8.3%
Cukup	4	8.3%
Setuju	20	41.7%
Sangat Setuju	20	41.7%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai telah mendapatkan bimbingan dari atasan dengan cukup baik. Ini artinya bahwa pemberian bimbingan telah dilakukan oleh orang yang memiliki kompetensi di bidangnya, karena tidak mungkin dan tidak bisa seorang staf yang baru langsung mengerjakan pekerjaan yang diminta oleh atasan. Atasan harus mau membimbing dan memberikan saran dan kritik atas pekerjaan pegawai tersebut. Dari data diatas terlihat bahwa terdapat empat responden

yang tidak setuju dengan pemberian supervisi yang kompeten. Hal ini kemungkinan dikarenakan atasan percaya terhadap kemampuan pegawai tersebut, sehingga berpikiran tidak perlu memberikan bimbingan dan pengawasan.

Berikut ini kutipan hasil wawancara, yaitu:

“Kalau sedang bekerja terkadang atasan suka datang ke meja saya dan Tanya, “gimana mbak? Apa ada kesulitan?” atau kalau ada hasil pekerjaan kita kurang aksimal beliau pasti memberikan masukan dan sarang yang sangat bermanfaat”. (Hasil wawancara dengan Staf Dit.KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

c. Rekan Kerja Yang Menyenangkan

Indikator rekan kerja yang menyenangkan, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.14
Rekan Kerja Yang Menyenangkan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	2	4.2%
Cukup	1	2.1%
Setuju	34	70.8%
Sangat Setuju	11	22.9%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai di Dit. KKJI menyukai rekan kerja yang saat ini. Dalam praktek di lapangan, harmonisasi dengan rekan kerja sangatlah penting, karena setiap pegawai tidak mungkin bekerja sendiri. Para pegawai pasti harus melakukan kerja sama dengan pegawai lainnya. Apabila terjadi ketidakcocokan dengan rekan kerja, maka hal ini akan dapat mengganggu pekerjaan ke depannya. Dengan

menyukai rekan kerja yang dimiliki, maka akan mempermudah pekerjaan ke depannya. Hal ini karena rasa kedekatan yang dimiliki oleh semua pegawai.

Berikut ini kutipan hasil wawancara, yaitu:

“Teman-teman disini semuanya baik-baik. Kita udah kayak saudara aja disini. Kita sering juga main sama-sama, kadang nonton rame-rame pas pulang kantor, kalau di kantor tanya-tanya tentang pekerjaan pasti dibantu sama mereka.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

d. Pemberian Simbol Status

Indikator pemberian simbol status, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Pemberian Simbol Status

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	1	2.1%
Cukup	6	12.5%
Setuju	20	41.7%
Sangat Setuju	21	43.8%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa telah ada pemberian simbol status. Dalam hal ini pemberian simbol status dapat dikatakan adalah Penghargaan Satya Lencana. Penghargaan Satya Lencana merupakan bentuk penghargaan terhadap pegawai negeri berdasarkan asa kerja tiap pegawai. Penghargaan ini ditujukan kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Pemberian penghargaan dilakukan setiap tahun pada upacara memperingati hari kemerdekaan Indonesia, yaitu setiap tanggal 17 Agustus.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Tiap tahunnya pasti ada pemberian penghargaan Satya Lencana, diserahkan pada saat upacara tujuh belasan, walaupun hanya simbolis saja.

Ya kalau di tanya penting atau tidaknya saya bilang sih ini penting. Walaupun bentuknya kecil hanya seperti bros, tapi untuk mendapatkannya kan tidak mudah, minimal kita harus kerja 10 tahun dulu baru bisa dapat, terus 20 tahun, terus 30 tahun lagi.”. (Hasil wawancara dengan staf Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan pada tanggal 15 Desember 2011).

e. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Indikator mengenai lingkungan kerja yang nyaman, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.16
Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2.1%
Tidak Setuju	0	0%
Cukup	4	8.3%
Setuju	29	60.4%
Sangat Setuju	14	29.2%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja saat ini nyaman digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan setiap harinya. Ruang kerja Dit. KKJI sudah 2 tahun terakhir pindah menggunakan gedung yang lebih baru. Dilihat dari segi ruangan, saat ini ruangan yang digunakan lebih luas untuk menampung seluruh staf dan memiliki fasilitas yang lebih lengkap seperti, tersedianya kabel LAN di setiap meja kerja pegawai. Selain itu pihak subbag Tata Usaha juga sudah mendistribusikan komputer ataupun *laptop* kepada seluruh pegawai untuk bekerja.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan sebelumnya

:

“Jika dibandingkan dengan gedung sebelumnya, ruang kerja Dit. KKJI lebih nyaman. Sekarang lebih luas dan tidak banyak tikus lagi. Setiap pegawai memiliki pc atau laptop untuk bekerja yang terhubung ke jaringan internet dan juga printer. ATK juga lengkap dan didistribusikan oleh subbag TU. Ya, kalau menurut saya fasilitas saat ini sudah lengkap”. (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

f. Pembagian Kerja Yang Adil

Indikator mengenai pembagian kerja yang adil, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.17
Pembagian Kerja Yang Adil

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	3	6.2%
Tidak Setuju	7	14.6%
Cukup	10	20.8%
Setuju	23	47.9%
Sangat Setuju	5	10.4%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pembagian kerja telah dilakukan secara adil sesuai dengan tingkatan masing-masing pegawai. Namun, ada sebagian pegawai yang menjawab cukup (20.8%), tidak setuju (14.6%) dan sangat tidak setuju (6.2%) bahwa pembagian kerja pada Dit. KKJI telah dilakukan secara adil. Hal ini dikarenakan ada sebagian pegawai yang mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, contohnya pegawai yang ditempatkan di bagian teknis turut disertakan untuk mengurus pekerjaan di bidang administrasi seperti penyusunan RKAK/L (Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga)

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Di sini karena kurang pegawai, ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan teknis dan administrasi mungkin ini terkait dengan tingkat kepercayaan atasan kepada pegawai tersebut. Selain itu memang disini masih kekurangan pegawai karena beban kerjanya cukup banyak.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

g. Waktu Kerja Yang Fleksibel

Indikator waktu kerja yang fleksibel, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.18
Waktu Kerja Yang Fleksibel

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2.1%
Tidak Setuju	3	6.2%
Cukup	7	14.6%
Setuju	27	56.2%
Sangat Setuju	10	20.8%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa waktu kerja dapat fleksibel. Hal ini maksudnya bukan berarti pegawai dapat masuk kantor jam berapapun, karena jam kantor sendiri sudah ada surat edaran yang mengaturnya, yaitu untuk hari senin-kamis masuk pukul 08.00-16.00 dan untuk hari jum'at masuk pukul 08.00-16.30. Maksud fleksibel di sini adalah pegawai dapat mengatur prioritas kerja yang akan dilakukan. Untuk hal-hal yang sifatnya administrasi terkadang bila tidak selesai dikerjakan di kantor, para pegawai memilih untuk melanjutkan pekerjaan tersebut di rumah. Ataupun mengenai dinas ke luar kota, waktunya pun bisa disesuaikan dengan pekerjaan yang ada dikantor, kecuali untuk hal-hal yang sifatnya undangan.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang menunjang pernyataan di atas :

“Kalau untuk jam kerja sih sudah ada aturannya yang baku jam 08.00-16.00. Tapi kalau pekerjaan saya ini belum selesai terkadang daripada saya lembur, saya pilih untuk mengerjakan saja dirumah. Tapi tidk semua kerjaan juga bisa kita kerjakan dirumah, karena terkait dengan bahan yang menunjang pekerjaan itu sendiri”. (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

5.1.3 Analisis Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Pada sub bagian ini membahas mengenai motivasi kerja pegawai pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Motivasi kerja ini akan dianalisis dari setiap indikator pada masing-masing dimensi. Hasil analisis ini didapat dari kuesioner yang telah diterima dengan kategori jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban dari responden akan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi dari setiap indikator.

5.1.3.1 Dimensi Motivasi Pekerja

Dalam dimensi motivasi kerja, terdiri dari 5 indikator yaitu bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan.

a. Bekerja Sesuai Standar

Indikator bekerja sesuai standar , dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.19
Bekerja Sesuai Standar

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Cukup	3	6.2%
Setuju	32	66.7%
Sangat Setuju	13	27.1%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di sebelumnya dapat dilihat bahwa pegawai Dit.KKJI setuju bahwa tugas telah dikerjakan sesuai dengan standar operasional prosedur. Hal ini sangatlah penting karena dengan mengikuti standar yang telah ditetapkan pegawai dapat mengambil keputusan akan suatu hal dengan tepat. Seandainya terjadi masalah, maka pegawai tersebut tidak dapat disalahkan sepenuhnya karena telah mengikuti SOP yang ada.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang menunjang pernyataan di atas :

“Kalau kita bekerja berusaha untuk mengikuti SOP yang ada. Takutnya kalau terjadi masalah kalau kita mengikuti SOP yang ada kita tidak akan disalahkan sepenuhnya, walaupun itu tetap tanggung jawab kita. Yang terpenting setelah itu sih kita harus segera cari solusinya supaya masalahnya selesai.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

b. Senang Bekerja

Indikator senang bekerja, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.20
Senang Bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Cukup	5	10.4%
Setuju	32	66.7%
Sangat Setuju	11	22.9%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan di atas. Responden menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini. Hal ini dapat dilihat dari suasana kerja yang nyaman dan tidak ada konflik yang berarti dengan rekan kerja. Menyenangi pekerjaan sendiri sangatlah penting, karena pegawai memiliki tugas untuk

menyelesaikan pekerjaan itu setiap harinya, apabila pegawai tidak menyukai pekerjaan tersebut, maka akan sangat sulit untuk menyelesaikan tugas tersebut dan merasa terbebani.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas :

“Kalau dibilang suka, sebenarnya tidak terlalu suka, gimana ya? Saya bingung juga soalnya kalau ditanya suka atau ga dengan pekerjaan sekarang ini. Tapi ini bukan seperti yang saya harapkan, ini beda sekali dengan bidang keilmuan saya, jadi masih belum ngerti banget. Bingung juga kenapa saya dikasih tugas ini. Setiap hari saya rsanya stress juga mikirin kerjaan ini, kok kayak nggak habis-habis”. (Hasil wawancara dengan Staf Dit.KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

c. Merasa Berharga

Indikator merasa berharga, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.21

Merasa Berharga

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	0	0%
Cukup	2	4.2%
Setuju	35	72.9%
Sangat Setuju	11	22.9%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas mayoritas responden setuju dengan pernyataan merasa berharga. Hal ini dapat terlihat dari seringnya atasan meminta pendapat pegawai ataupun dari rekan kerja yang meminta masukan. Dengan jumlah yang tinggi tersebut dapat diasumsikan bahwa pegawai merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan. Hal ini sangatlah penting karena dengan perasaan merasa berharga pegawai dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berikut ini kutipan hasil wawancara, yaitu:

“Kalau perasaan merasa berharga itu kalau rekan kerja atau atasan saya minta pendapat sama saya. Disitu saya merasakan kemampuan saya sangat dihargai oleh mereka.” (Hasil wawancara dengan staf Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan pada tanggal 15 Desember 2011).

d. Bekerja Keras

Indikator bekerja keras, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.22
Bekerja Keras

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	5	10.4%
Tidak Setuju	11	22.9%
Cukup	13	27.1%
Setuju	16	33.3%
Sangat Setuju	3	6.2%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pegawai telah bekerja dengan cukup keras. Para pegawai berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu. Namun, terkadang ada sebagian pegawai yang terlambat pada saat mengumpulkan tugasnya.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas:

“Saya selalu berusaha untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sebaik mungkin. Kalaupun ada yang salah pasti akan langsung saya perbaiki, jadi saat diminta oleh atasan sudah siap. Terkadang hal-hal yang tidak diminta atasan pun sudah saya siapkan, jadi saat atasan minta data tentang ini dan itu tinggal print dan diberikan kepada beliau” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

Dari pengolahan data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 16 responden yang tidak setuju dengan pernyataan bekerja keras. Angka tersebut cukup besar

jumlahnya jika dibandingkan dengan pegawai yang berjumlah 48 artinya hampir 1/3 dari total populasi. Menurut responden kurangnya motivasi untuk bekerja keras karena merasa beban kerja yang terlalu banyak, sehingga bingung menentukan mana yang menjadi prioritas.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas:

“Terkadang saya bingung menentukan mana yang harus dikerjakan duluan dan menjadi prioritas. Soalnya satu pekerjaan belum selesai tapi sudah dikasih pekerjaan yang lain. Jadi males rasanya untuk mengerjakan, karena tidak ada jeda, tapi tetap harus diselesaikan. Hasilnya jadi kurang maksimal” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 11 Januari 2012).

e. **Sedikit Pengawasan**

Indikator sedikit pengawasan , dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 5.23

Sedikit Pengawasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Tidak Setuju	6	12.5%
Cukup	3	6.2%
Setuju	32	66.7%
Sangat Setuju	7	14.6%
Total	48	100%

Sumber: Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju dengan adanya sedikit pengawasan. Pegawai merasa tidak nyaman apabila saat bekerja ada yang mengawasi. Ada perasaan canggung bila atasan berada di dekat pegawai pada saat pegawai tersebut sedang menyelesaikan tugasnya. Hal ini juga penting, dengan sedikitnya pengawasan dari atasan berarti atasan memiliki kepercayaan terhadap pegawai tersebut. Selain itu sedikit pengawasan bukan berarti dilepas begitu saja, pengontrolan tetap dilakukan selama pekerjaan sedang dalam proses penyelesaian.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas:

“Kalau diawasi terus-menerus oleh atasan saya juga nggak enak rasanya. Kesannya mereka seperti nggak percaya dengan hasil kerja kita, takut pekerjaan kita salah jadinya diawasin terus.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

Dari pengolahan data tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 6 responden yang tidak setuju dengan adanya sedikit pengawasan. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 16.0 responden tersebut berada pada kisaran umur 25-35 tahun dengan masa kerja kurang dari 10 tahun. Menurut responden tersebut, pengawasan dari atasan selama penyelesaian tugas sangat penting, sehingga apabila ada pengambilan keputusan yang sifatnya strategis dan mendadak pegawai tidak bingung.

Berikut ini kutipan hasil wawancara yang mendukung pernyataan di atas:

“Kalau saya merasa lebih sena gkalau diawasi. Bukan itu berarti atasan tidak percaya kita, tapi kalau ada sesuatu yang mendadak dan penting kita bisa langsung berkonsultasi dengan atasan.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 11 Januari 2012).

5.1.4 Perhitungan Skor-Skor Tiap Dimensi Kompensasi Non Finansial

Pada bagian ini, penulis melakukan perhitungan skor atas keseluruhan jawaban dari responden yang diukur berdasarkan tiap-tiap dimensi kompensasi non finansial. Dimensi kompensasi non finansial ini terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

a. Dimensi Pekerjaan

Dimensi pekerjaan terdiri dari 5 indikator, yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan kerja, tanggung jawab pekerjaan, pengakuan atas pekerjaan dan rasa pencapaian, dapat dilihat pada tabel 5.24:

Tabel 5.24
Dimensi Pekerjaan

Indikator	Jawaban responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
Tugas-tugas yang menarik	0 0%	3 6.2%	5 10.4%	28 58.3%	12 25%
Tantangan bekerja	0 0%	0 0%	6 12.5%	37 77.1%	5 10.4%
Tanggung jawab pekerjaan	0 0%	8 16.7%	9 18.8%	24 50%	7 14.6%
Pengakuan atas pekerjaan	1 2.1%	10 20.8%	6 12.5%	26 54.2%	5 10.4%
Rasa pencapaian	0 0%	7 14.6%	7 14.6%	28 58.3%	6 12.5%
	Nilai Jawaban Responden : 903 Nilai harapan : 1200 Nilai skor : 240 Persentase : $\frac{903}{1200} \times 100\% = 75,2\%$				

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Cara perhitungan : Skor jawaban responden = (Jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju x 5) + (Jumlah responden yang menjawab Setuju x 4) + (Jumlah responden yang menjawab Cukup x 3) + (Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju x 2) + (Jumlah responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju x 1).

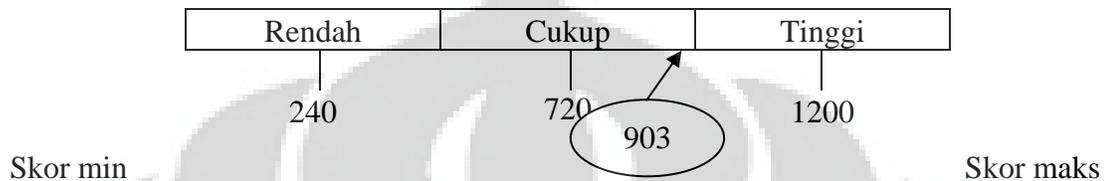
Jadi, skor jawaban responden = $(35 \times 5) + (143 \times 4) + (33 \times 3) + (28 \times 2) + (1 \times 1)$
= 903

Skor jawaban responden terhadap tugas-tugas yang menarik (n = 48), yaitu

Nilai maksimal = $5 \times 5 \times 48 = 1200$

Nilai minimum	= $1 \times 5 \times 48 = 240$
Range data	= $1200 - 240 = 960$
Lebar kelas	= $960 / 2 = 480$

Ukuran atas dimensi pekerjaan dapat dinyatakan sebagai berikut :



Untuk dimensi pekerjaan mempunyai skor sebesar 903 yang berada pada tingkat interval cukup. Hasil ini berarti bahwa tugas-tugas yang menarik, tantangan kerja, tanggung jawab pekerjaan, pengakuan atas pekerjaan dan rasa pencapaian cukup memberikan kepuasan bagi pegawai. Pemberian kompensasi non finansial dalam pekerjaan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Walaupun belum dapat dikategorikan tinggi akan tetapi pemberian kompensasi non finansial dapat dikatakan cukup oleh pegawai Dit. KKJI. Dimensi pekerjaan dirasa cukup dengan persentase 75,2% dari total jawaban responden dan semua indikator pekerjaan dirasakan positif oleh pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Dengan memberikan kompensasi non finansial dalam hal pekerjaan, para pegawai diharapkan tidak merasa tertekan pada saat mendapatkan tugas untuk diselesaikan. Pegawai dapat mencintai dan menerima pekerjaan saat ini, karena dengan kesadaran tersebut pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sebagaimana diungkapkan di bawah ini:

“Mengenai pekerjaan yang ada disini menurut saya sudah baik, pembagian kerja adil, setiap pegawai tahu tupoksinya masing-masing. Atasan juga kalau menyuruh kita mengerjakan suatu pekerjaan juga baik-baik minta tolongnya, kalau salah tidak langsung diomelin atau dibentak, dikasih tau solusinya kalau bagus mereka juga tidak segan-segan meberikan pujian. ”(Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

b. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian kerja yang adil, waktu kerja yang fleksibel, dapat dilihat pada tabel di belakang ini:

Tabel 5.25
Dimensi Lingkungan Kerja

Indikator	Jawaban responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
Kebijakan yang sehat	0 0%	4 8.3%	7 14.6%	15 31.2%	22 45.8%
Supervisi yang kompeten	0 0%	4 8.3%	4 8.3%	20 41.7%	20 41.7%
Rekan kerja yang menyenangkan	0 0%	2 4.2%	1 2.1%	34 70.8%	11 22.9%
Pemberian simbol status	0 0%	1 2.1%	6 12.5%	20 41.7%	21 43.8%
Lingkungan kerja yang nyaman	1 2.1%	0 0%	4 8.3%	29 60.4%	14 29.2%
Pembagian kerja yang adil	3 6.2%	7 14.6%	10 20.8%	23 47.9%	5 10.4%
Waktu kerja yang fleksibel	1 2.1%	3 6.2%	7 14.6%	27 56.2%	10 20.8%
	Nilai Jawaban Responden : 1359 Nilai harapan : 1680 Nilai skor : 336 Persentase : $\frac{1359}{1680} \times 100\% = 80\%$ 1680				

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

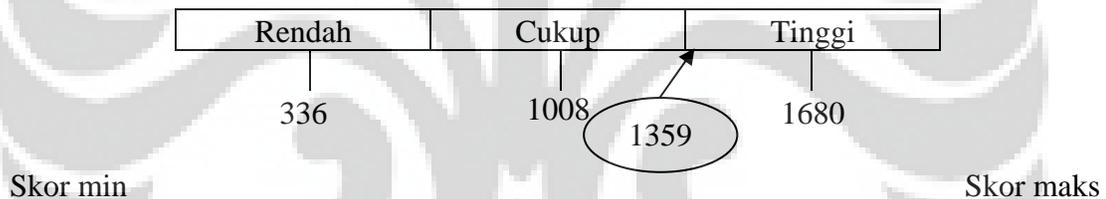
Cara perhitungan : Skor jawaban responden = (Jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju x 5) + (Jumlah responden yang menjawab Setuju x 4) + (Jumlah responden yang menjawab Cukup x 3) + (Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju x 2) + (Jumlah responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju x 1).

$$\begin{aligned} \text{Jadi, skor jawaban responden} &= (103 \times 5) + (168 \times 4) + (39 \times 3) + (25 \times 2) + (5 \times 1) \\ &= 1359 \end{aligned}$$

Skor jawaban responden terhadap tugas-tugas yang menarik (n = 48), yaitu

$$\begin{aligned} \text{Nilai maksimal} &= 5 \times 7 \times 48 = 1680 \\ \text{Nilai minimum} &= 1 \times 7 \times 48 = 336 \\ \text{Range data} &= 1680 - 336 = 1152 \\ \text{Lebar kelas} &= 1152 / 2 = 576 \end{aligned}$$

Ukuran atas skor dimensi lingkungan psikologis / fisik dapat dinyatakan sebagai berikut :



Untuk dimensi lingkungan kerja mempunyai skor sebesar 1359 yang berada pada tingkat interval tinggi. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian kerja yang adil, waktu kerja yang fleksibel yang diterima oleh pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan sudah baik. Hal ini dirasakan tinggi dengan persentase 80% dari total jawaban responden dan semua indikator lingkungan kerja dirasakan positif oleh pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu bentuk kompensasi non finansial bagi para pegawai. Dengan membentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif, maka hal ini akan

mempengaruhi *mood* pegawai dalam bekerja dan tentu saja dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai tersebut. Hal ini sebagaimana diungkapkan di bawah ini:

“Lingkungan kerja disini sangat kondusif, rekan kerja dan atasan saling mendukung dan ruang kerja juga nyaman. Fasilitas yang disediakan juga lengkap, setiap pegawai disediakan satu pc atau laptop untuk bekerja, satu unit printer per tiga orang, koneksi internet yang tidak putus, dan kelengkapan ATK.”(Hasil wawancara dengan Staf Dit.KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

5.1.5 Perhitungan Skor-Skor Tiap Dimensi Motivasi Kerja

Pada bagian ini, penulis melakukan perhitungan skor atas keseluruhan jawaban dari responden yang diukur berdasarkan tiap-tiap dimensi motivasi kerja.

a. Motivasi Pekerja

Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator, yaitu bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, dapat dilihat pada tabel 5.26 :

Tabel 5.26
Dimensi Motivasi Kerja

Indikator	Jawaban responden				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
Bekerja sesuai standar	0 0%	0 0%	3 6.2%	32 66.7%	13 27.1%
Senang bekerja	0 0%	0 0%	5 10.4%	32 66.7%	11 22.9%
Merasa berharga	0 0%	0 0%	2 4.2%	35 72.9%	11 22.9%
Bekerja keras	5 10.4%	11 22.9%	13 27.1%	16 33.3%	3 6.2%
Sedikit pengawasan	0 0%	6 12.5%	3 6.2%	32 66.7%	7 14.6%
	Nilai Jawaban Responden : 903 Nilai harapan : 1200 Nilai skor : 240 Persentase : $\frac{903}{1200} \times 100\% = 75,2\%$				

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Cara perhitungan : Skor jawaban responden = (Jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju x 5) + (Jumlah responden yang menjawab Setuju x 4) + (Jumlah responden yang menjawab Cukup x 3) + (Jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju x 2) + (Jumlah responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju x 1).

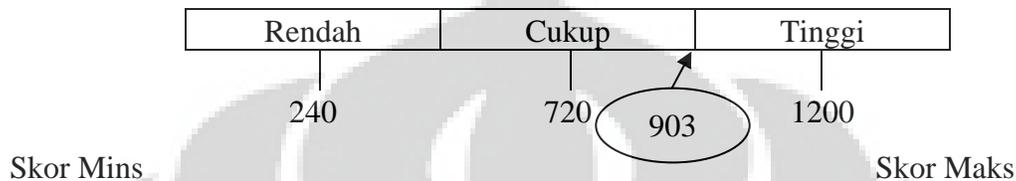
Jadi, skor jawaban responden = $(80 \times 5) + (75 \times 4) + (29 \times 3) + (8 \times 2) + (0 \times 1)$
 $= 903$

Skor jawaban responden terhadap tugas-tugas yang menarik (n = 48), yaitu

Nilai maksimal $= 5 \times 5 \times 48 = 1200$

Nilai minimum	= $1 \times 5 \times 48 = 240$
Range data	= $1200 - 240 = 960$
Lebar kelas	= $960 / 2 = 480$

Ukuran atas skor dimensi bekerja sama dapat dinyatakan sebagai berikut :



Untuk motivasi kerja mempunyai skor sebesar 903 yang berada pada tingkat interval cukup. Hasil ini berarti bahwa bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan telah berjalan cukup baik pada pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Motivasi kerja dirasa tinggi dengan persentase 75.2% dari total jawaban responden dan semua indikator bekerja sama dilaksanakan positif oleh pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam diri pegawai maupun dari luar diri pegawai tersebut. Apabila faktor-faktor tersebut sesuai dengan yang diharapkan pegawai, maka motivasi kerja pegawai tersebut dapat meningkat begitu pula sebaliknya. Hal ini sebagaimana diungkapkan di bawah ini:

“Hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan membuat saya dan rekan kerja menjadi lebih padu dalam sebuah tim. Dengan dukungan atasan, rekan kerja dan fasilitas yang baik kami jadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas kami.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI pada tanggal 15 Desember 2011).

5.1.6 Hasil Analisis Variabel Kompensasi Non Finansial Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Untuk melihat hasil penelitian mengenai kompensasi non finansial akan menggunakan rentang skala. Dalam menghitung nilai skor masing-masing indikator,

maka digunakan perkalian antara bobot masing-masing kriteria dengan frekuensi. Menentukan rentang skala menggunakan rumus : (Umar,2003:225)

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan : Rs = rentang skala

m = jumlah alternatif jawaban

n = jumlah responden

$$Rs = \frac{48(5-1)}{5}$$

$$= 38.4$$

$$\text{Nilai minimum} = 1 \times 48 = 48$$

$$\text{Nilai maksimum} = 5 \times 48 = 240$$

Rentang skala jawaban responden terhadap variabel kompensasi non finansial
(n = 48)

	Sangat rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat tinggi	
	48	86.4	124.8	163.2	201.6	240
Skor min						Skor maks

Untuk mengetahui skor jawaban responden mengenai variabel kompensasi non finansial, dapat dilihat pada tabel 5.27:

Tabel 5.27
Variabel Kompensasi Non Finansial

NO	Indikator	Jawaban Responden					Total skor	Skala Jawaban
		SR	R	C	T	ST		
1	Tugas-tugas yang menarik	0 0%	3 6.2%	5 10.4%	28 58.3%	12 25%	177 100%	Tinggi
2	Tantangan bekerja	0 0%	0 0%	6 12.5%	37 77.1%	5 10.4%	191 100%	Tinggi
3	Tanggung jawab pekerjaan	0 0%	8 16.7%	9 18.8%	24 50%	7 14.6%	174 100%	Tinggi
4	Pengakuan atas pekerjaan	1 2.1%	10 20.8%	6 12.5%	26 54.2%	5 10.4%	208 100%	Sangat tinggi
5	Rasa pencapaian	0 0%	7 14.6%	7 14.6%	28 58.3%	6 12.5%	177 100%	Tinggi
6	Kebijakan yang sehat	0 0%	4 8.3%	7 14.6%	15 31.2%	22 45.8%	199 100%	Tinggi
7	Supervisi yang kompeten	0 0%	4 8.3%	4 8.3%	20 41.7%	20 41.7%	200 100%	Tinggi
8	Rekan kerja yang menyenangkan	0 0%	2 4.2%	1 2.1%	34 70.8%	11 22.9%	198 100%	Tinggi
9	Pemberian simbol status	0 0%	1 2.1%	6 12.5%	20 41.7%	21 43.8%	205 100%	Sangat Tinggi
10	Lingkungan kerja yang nyaman	1 2.1%	0 0%	4 8.3%	29 60.4%	14 29.2%	199 100%	Tinggi
11	Pembagian kerja yang adil	3 6.2%	7 14.6%	10 20.8%	23 47.9%	5 10.4%	154 100%	Cukup
12	Waktu kerja yang fleksibel	1 2.1%	3 6.2%	7 14.6%	27 56.2%	10 20.8%	186 100%	Tinggi
	Total					189		Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data pada bulan Desember 2011

Pada hasil analisis di tabel di atas dapat diketahui bahwa kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai Dit. KKJI dalam skala tinggi. Pemberian

kompensasi non finansial tidaklah seperti kompensasi finansial yang dapat dihitung jumlahnya, kompensasi non finansial memberikan kepuasan tersendiri dari dalam diri pegawai yang selanjutnya diharapkan dapat bertahan lama dan membekas dalam diri pegawai tersebut. Dengan tingginya skala pemberian kompensasi non finansial kepada pegawai Dit. KKJI diharapkan dapat memberikan tambahan motivasi kerja kepada setiap pegawai. Hal ini didukung oleh hasil wawancara berikut ini:

“ Saya sudah enam tahun kerja disini dan merasa nyaman karena rekan kerja dan atasan sangat baik, lingkungan kerjanya sangat kondusif untuk kita berkarir.” (Hasil wawancara dengan Staf Dit. KKJI 15 Desember 2011).

5.1.7 Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja Pegawai Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Untuk melihat hasil penelitian mengenai kinerja pegawai pelaksana akan menggunakan rentang skala. Dalam menghitung nilai skor masing-masing indikator maka digunakan perkalian antara bobot masing-masing kriteria dengan frekuensi. Menentukan rentang skala menggunakan rumus : (Umar,2003:225)

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan : Rs = rentang skala

m = jumlah alternatif jawaban

n = jumlah responden

$$Rs = \frac{48(5-1)}{5}$$

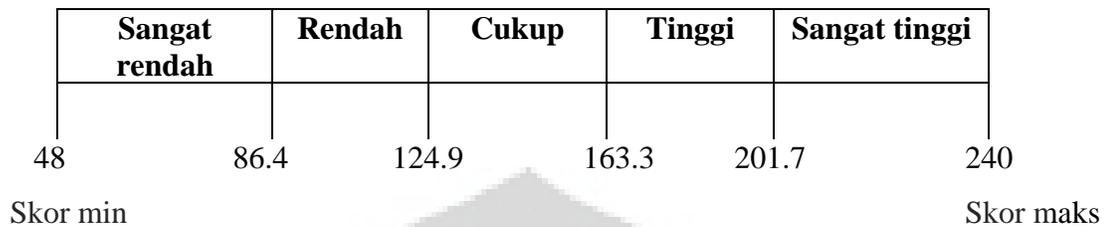
$$= 38.4$$

$$\text{Nilai minimum} = 1 \times 48 = 48$$

$$\text{Nilai maksimum} = 5 \times 48 = 240$$

Rentang skala jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja

(n = 48)



Untuk mengetahui skor jawaban responden mengenai kinerja pegawai pelaksana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Variabel Motivasi Kerja

NO	Indikator	Jawaban Responden					Total skor	Skala Jawaban
		SR	R	C	T	ST		
1	Bekerja sesuai standar	0 0%	0 0%	3 6.2%	32 66.7%	13 27.1%	202 100%	Sangat tinggi
2	Senang bekerja	0 0%	0 0%	5 10.4%	32 66.7%	11 22.9%	198 100%	Tinggi
3	Merasa berharga	0 0%	0 0%	2 4.2%	35 72.9%	11 22.9%	201 100%	Tinggi
4	Bekerja keras	5 10.4%	11 22.9%	13 27.1%	16 33.3%	3 6.2%	145 100%	Cukup
5	Sedikit pengawasan	0 0%	6 12.5%	3 6.2%	32 66.7%	7 14.6%	184 100%	Tinggi
		Total					186	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data pada Desember 2011

Pada hasil analisis di tabel di atas mengenai motivasi kerja dapat dilihat bahwa tingkat motivasi kerja pegawai termasuk dalam tingkatan yang tinggi. Hal ini seperti yang diharapkan sebelumnya dengan tingginya tingkat pemberian kompensasi kepada pegawai Dit.KKJI, maka diharapkan motivasi kerja akan tinggi. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih baik karena kesadaran terhadap sesuatu yang telah memberikan kepuasan bagi diri pegawai tersebut. Hal ini didukung oleh hasil kutipan wawancara di bawah ini, yaitu:

“Semua yang diberikan oleh tempat kerja kami saat ini suah sangat baik, karenanya kita jadi termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Seandainya direktorat ini kinerjanya baik, kami juga yang bangga sebagai salah satu pegawainya karena ini adalah hasil kerja tim Dit. KKJI.” (Hasil wawancara dengan Staf Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan pada tanggal 15 Desember 2011).

5.1.8 Analisis Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan

Untuk mengenai hubungan antara variabel kompensasi non finansial dengan motivasi kerja menggunakan Spearman dan perhitungan menggunakan SPSS 16.0 maka didapatkan nilai 0.521. Nilai yang didapat ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif yang kuat antara variabel kompensasi non finansial dengan variabel motivasi kerja.

Tabel 5.29 (Korelasi Spearman)

			<i>Correlations</i>	
			Kompensasi Non Finansial	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Kompensasi Non Finansial	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.595**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000
		N	48	48
	Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.595**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.
		N	48	48

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

- a. *Spearman's rho (Correlation Coefficient)* = 0,521

Nilai 0,521 merupakan nilai *r* hitung. Angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara Kompensasi Non Finansial dengan Motivasi Kerja sebesar 52,1%.

- b. *Sig (2-tailed)* atau probabilitas = 0,000

Uji dilakukan 2 tailed (2 sisi) karena yang akan dicari adalah ada atau tidaknya hubungan dua variabel.

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

H_a : Ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Oleh karena signifikannya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara variabel X dan Y.

- c. N atau jumlah yang dianalisis = 48

Dari hasil di atas diketahui bahwa antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja pegawai Dit. KKJI memiliki hubungan positif yang kuat. Hal ini sejalan dengan teori *human relation* yang didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Follet, Mayo dan Reothilsberger bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi bukan karena insentif finansial, tetapi lebih pada hubungan yang harmonis dan dinamis. Teori *human relation* lebih menekankan pada struktur organisasi yang dapat membangun motivasi kerja, kepuasan kerja, dan moral kerja.

BAB 6

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, Kementerian Kelautan dan Perikanan, yaitu :

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan penulis pada pembahasan mengenai hubungan antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja pegawai negeri pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi non finansial dengan motivasi kerja pegawai negeri pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan.

6.2 Saran

Penerapan kompensasi non finansial pada Direktorat Konservasi Kawasan dan Jenis Ikan sudah cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang puas. Oleh karena itu agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebaiknya dalam pembagian tugas hendaknya bersikap lebih adil terhadap setiap pegawai, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap setiap pegawai, menghargai setiap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai karena pengakuan atas pekerjaan dapat menambah rasa percaya diri pegawai ketika mengerjakan suatu tugas, bersikap adil dalam menerapkan kebijakan seperti absen masuk dan pulang, dan memberikan pengawasan dan masukan kepada para pegawai ketika sedang melakukan tugasnya masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Ali, Sambas & Maman Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arep, Ishak dan Henri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Bambang, Prasetyo & Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Benardin. 2003. *Human Resource Management, an Experimental Approach*, third Edition. New York: McGraw-Hill.
- Bungin, Burhan M. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Davis, Keith dan Newstorm, J.W.. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kesembilan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, et. Al. 1996. *Organisasi, perilaku, proses, edisi ketiga, jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis; Manajemen & Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivanchevic, John M.. 2004. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Departemen Administrasi FISIP UI.
- Kusuma, Bayu Dwi Mardana, Akhmad Solihin dan Leonas Chatim. 2009. *Cagar Biru Zamrud Khatulistiwa: menelusuri jejak kawasan konservasi perairan*. Jakarta : Direktorat Konservasi dan Taman Nasional Laut.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 1992. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: CV Teaji.
- Luthans, Frea. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: PT Prehallindo.
- Rivai, Veitzhal. Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Purwanto, Erwan. Agus. Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Untuk Administrasi Publik Dan Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Samsudin, Sasili. 2006. *Manajemen SDM*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandarmaju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen SDM*. Jakarta: Praanya Paramita.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN Soekidjo,
- Siswanto, S. Bedjo. 2005. *Prilaku Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2003. *Pengantar Teori Makro Ekonomi* edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirnadi. 2007. *Motivasi & pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Skripsi

- Sahari, Alex Bayu. 2009. "Pengaruh Kompensasi Non-finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dari Perusahaan Rodeo-Lawang. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sari, Rini Puspita. 2009. "Analisis Hubungan Penghargaan Non-moneter dengan Semangat Kerja Karyawan Tetap *Level Staff* pada *Service Part Division* PT Toyota—Astra Motor. Depok: Universitas Indonesia.

Jurnal

Djati, S. Panja. 2003. "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen dan prestasi kerja." UAI: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

Peraturan-Peraturan

PERMEN KP NO.PER 15/MEN/2010 Tentang Organisasi & Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Sumber-Sumber Lainnya

<http://ab.fisip.upnyk.com>
<http://jurnal-sdm.blogspot.com>
<http://www.psb-psma.org>
<http://setneg.go.id>
<http://jurnalpdii.lipi.go.id>
<http://remunerasi.wordpress.com>
<http://scribd.com>



Lampiran 1

Berikut disampaikan tabel daftar gaji pokok pegawai negeri sipil sesuai dengan lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2011 Tanggal 16 Februari 2011 (www.setneg.go.id diunduh rabu, 6 April 2011)

Golongan I

MKG	GOLONGAN I			
	a	b	c	d
0	1.175.000			
1				
2	1.207.500			
3		1.276.000	1.330.000	1.386.300
4	1.240.900			
5		1.311.300	1.366.800	1.424.600
6	1.275.300			
7		1.347.600	1.404.600	1.464.000
8	1.310.500			
9		1.383.800	1.443.400	1.504.500
10	1.346.800			
11		1.423.100	1.483.300	1.546.100
12	1.384.000			
13		1.462.500	1.524.400	1.588.900
14	1.422.300			
15		1.503.000	1.566.500	1.632.800
16	1.461.600			
17		1.544.500	1.609.900	1.677.900
18	1.502.000			
19		1.587.200	1.654.400	1.724.400
20	1.543.600			
21		1.631.100	1.700.100	1.772.000
22	1.586.300			
23		1.676.200	1.747.100	1.821.100
24	1.630.100			
25		1.722.600	1.795.500	1.871.400
26	1.675.200			
27		1.770.200	1.845.100	1.923.200

Golongan II :

MKG	GOLONGAN II			
	a	b	c	d
0	1.505.400			
1	1.526.200			
2				
3	1.568.400	1.634.800	1.703.900	1.776.000
4				
5	1.611.800	1.680.000	1.751.000	1.825.100
6				
7	1.656.400	1.726.400	1.799.500	1.875.600
8				
9	1.702.200	1.774.200	1.849.200	1.927.400
10				
11	1.749.600	1.823.200	1.900.400	1.980.800
12				

13	1.797.600	1.873.700	1.952.900	2.035.500
14				
15	1.847.300	1.925.500	2.006.900	2.091.800
16				
17	1.898.400	1.978.700	2.062.400	2.149.700
18				
19	1.950.900	2.033.500	2.119.500	2.209.100
20				
21	2.004.900	2.089.700	2.178.100	2.270.200
22				
23	2.060.300	2.147.500	2.238.300	2.333.000
24				
25	2.117.300	2.206.900	2.300.200	2.397.500
26				
27	2.175.900	2.267.900	2.363.900	2.463.800
28				
29	2.236.100	2.330.600	2.429.200	2.532.000
30				
31	2.297.900	2.395.100	2.496.400	2.602.000
32				
33	2.361.400	2.461.300	2.565.400	2.674.000

Golongan III :

MKG	GOLONGAN III			
	a	b	c	d
0	1.902.300	1.982.800	2.066.600	2.154.100
1				
2	1.954.900	2.037.600	2.123.800	2.213.600
3				
4	2.009.000	2.094.000	2.182.500	2.274.900
5				
6	2.064.500	2.151.900	2.242.900	2.337.800
7				
8	2.121.600	2.211.400	2.304.900	2.402.400
9				
10	2.180.300	2.272.500	2.368.700	2.468.900
11				
12	2.240.600	2.335.400	2.434.200	2.537.100
13				
14	2.303.600	2.400.000	2.501.500	2.607.300
15				
16	2.366.300	2.466.400	2.570.700	2.679.400
17				
18	2.431.700	2.534.600	2.641.800	2.753.500
19				
20	2.499.000	2.604.700	2.741.800	2.829.700
21				
22	2.568.100	2.676.700	2.789.900	2.907.900
23				
24	2.639.100	2.750.700	2.867.100	2.988.400
25				
26	2.712.100	2.826.800	2.946.400	3.071.000
27				
28	2.787.100	2.905.000	3.027.800	3.155.900
29				
30	2.864.200	2.985.300	3.111.600	3.243.200
31				
32	2.943.400	3.197.600	3.197.600	3.332.900

Golongan IV :

MKG	GOLONGAN IV				
	a	b	c	d	e
0	2.245.200	2.340.200	2.439.100	2.542.300	2.649.900
1					
2	2.307.300	2.404.900	2.506.600	2.612.600	2.723.100
3					
4	2.371.100	2.471.400	2.575.900	2.684.900	2.798.400
5					
6	2.436.700	2.593.700	2.647.200	2.759.100	2.875.800
7					
8	2.504.000	2.610.000	2.720.400	2.835.400	2.955.400
9					
10	2.573.300	2.682.100	2.795.600	2.913.900	3.037.100
11					
12	2.644.500	2.756.300	2.872.900	2.994.400	3.121.100
13					
14	2.717.600	2.832.600	2.952.400	3.077.300	3.207.400
15					
16	2.792.800	2.910.900	3.034.000	3.162.400	3.296.100
17					
18	2.870.000	2.991.400	3.117.900	3.249.800	3.387.300
19					
20	2.949.400	3.074.100	3.204.200	3.339.700	3.481.000
21					
22	3.030.900	3.159.100	3.292.800	3.432.100	3.577.200
23					
24	3.114.800	3.246.500	3.383.800	3.527.000	3.676.200
25					
26	3.200.900	3.336.300	3.477.400	3.624.500	3.777.800
27					
28	3.289.400	3.428.600	3.573.600	3.724.800	3.882.300
29					
30	3.380.400	3.523.400	3.672.400	3.827.800	3.989.700
31					
32	3.473.900	3.620.800	3.774.00	3.933.600	4.100.000

Ket : MKG (Masa Kerja Golongan)

Lampiran 2 : Data Responden

Jenis Kelamin

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	60.4	60.4	60.4
	Perempuan	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	14	29.2	29.2	29.2
	31-35	16	33.3	33.3	62.5
	36-40	7	14.6	14.6	77.1
	41-45	2	4.2	4.2	81.2
	46-50	4	8.3	8.3	89.6
	51-55	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		StatusPernikahan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	7	14.6	14.6	14.6
	menikah	41	85.4	85.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.1	2.1	2.1
	D3	4	8.3	8.3	10.4
	D4/S1	22	45.8	45.8	56.2
	S2	20	41.7	41.7	97.9
	S3	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Masa Kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	20	41.7	41.7	41.7
	6-10 tahun	14	29.2	29.2	70.8
	11-15 tahun	4	8.3	8.3	79.2
	16-20 tahun	2	4.2	4.2	83.3
	21-25 tahun	7	14.6	14.6	97.9
	26-30 tahun	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Golongan

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	gol.II	6	12.5	12.5	12.5
	gol.III	34	70.8	70.8	83.3
	gol.IV	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kompensasi Non Finansial

1. Tugas Yang Menarik

Tugas yang menarik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.2	6.2	6.2
Cukup	5	10.4	10.4	16.7
Setuju	28	58.3	58.3	75.0
Sangat Setuju	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

2. Tantangan Kerja

Tantangan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	6	12.5	12.5	12.5
Setuju	37	77.1	77.1	89.6
Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

3. Tanggung Jawab Pekerjaan

Tanggung jawab pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16.7	16.7	16.7
Cukup	9	18.8	18.8	35.4
Setuju	24	50.0	50.0	85.4
Sangat Tidak Setuju	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

4. Pengakuan Atas Pekerjaan

Pengakuan atas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	10	20.8	20.8	22.9
Cukup	6	12.5	12.5	35.4
Setuju	26	54.2	54.2	89.6
Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

5. Rasa Pencapaian

Rasa pencapaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.6	14.6	14.6
Cukup	7	14.6	14.6	29.2
Setuju	28	58.3	58.3	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

6. Kebijakan Yang Sehat

Kebijakan yang sehat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
Cukup	7	14.6	14.6	22.9
Setuju	15	31.2	31.2	54.2
Sangat Setuju	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

7. Supervisi Yang Kompeten

Supervisi yang kompeten

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
Cukup	4	8.3	8.3	16.7
Setuju	20	41.7	41.7	58.3
Sangat Setuju	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

8. Rekan Kerja Yang Menyenangkan

Rekan kerja yang menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
Cukup	1	2.1	2.1	6.2
Setuju	34	70.8	70.8	77.1
Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

9. Pemberian Simbol Status

Pemberian simbol status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Cukup	6	12.5	12.5	14.6
Setuju	20	41.7	41.7	56.2
Sangat Setuju	21	43.8	43.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

10. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Cukup	4	8.3	8.3	10.4
Setuju	29	60.4	60.4	70.8
Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

11. Pembagian Kerja Yang Adil

Pembagian kerja yang adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	7	14.6	14.6	20.8
Cukup	10	20.8	20.8	41.7
Setuju	23	47.9	47.9	89.6
Sangat Setuju	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

12. Waktu Kerja Yang Fleksibel

Waktu kerja yang fleksibel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	3	6.2	6.2	8.3
Cukup	7	14.6	14.6	22.9
Setuju	27	56.2	56.2	79.2
Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

1. Bekerja Sesuai Standar

Bekerja sesuai standar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	3	6.2	6.2	6.2
Setuju	32	66.7	66.7	72.9
Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

2. Senang Bekerja

Senang bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	5	10.4	10.4	10.4
Setuju	32	66.7	66.7	77.1
Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

3. Merasa Berharga

Merasa berharga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	2	4.2	4.2	4.2
Setuju	35	72.9	72.9	77.1
Sangat Setuju	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

4. Bekerja Keras

Bekerja keras

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
Tidak Setuju	11	22.9	22.9	33.3
Cukup	13	27.1	27.1	60.4
Setuju	16	33.3	33.3	93.8
Sangat Setuju	3	6.2	6.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

5. Sedikit Pengawasan

Sedikit pengawasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	12.5	12.5	12.5
Cukup	3	6.2	6.2	18.8
Setuju	32	66.7	66.7	85.4
Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji validitas dan reabilitas

Kompensasi Non Finansial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.786	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tugas yang menarik	42.94	26.358	.481	.548	.760
Tantangan kerja	42.98	28.659	.378	.422	.773
Tanggung jawab pekerjaan	43.33	26.142	.400	.421	.768
Pengakuan atas pekerjaan	43.46	25.317	.444	.512	.764
Rasa pencapaian	43.27	26.117	.441	.467	.764
Kebijakan yang sehat	42.81	25.688	.431	.431	.765
Supervisi yang kompeten	42.79	26.509	.377	.398	.771
Rekan kerja yang menyenangkan	42.83	27.844	.384	.437	.770
Pemberian simbol status	42.69	27.283	.373	.432	.770
Lingkungan kerja yang nyaman	42.81	27.007	.426	.365	.766
Pembagian kerja yang adil	43.54	24.296	.514	.426	.755
Waktu kerja yang fleksibel	43.08	26.035	.443	.480	.763

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.638	.671	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Bekerja sesuai standar	15.17	4.695	.295	.121	.619
Senang bekerja	15.25	4.106	.544	.358	.526
Merasa berharga	15.19	4.326	.549	.325	.541
Bekerja keras	16.35	2.744	.455	.282	.577
Sedikit pengawasan	15.54	3.998	.298	.158	.628

Lampiran 5 : Korelasi

Korelasi Spearman

Correlations

			Kompensasi Non Finansial	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Kompensasi Non Finansial	Correlation Coefficient	1.000	.521**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	48	48
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.521**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	48	48

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

