

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PELABUHAN PERIKANAN SAMUDERA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen Perikanan**

**Disusun Oleh :
Benyamin Syarif
NIM.: 014305939**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2008**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PERIKANAN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 18 Agustus 2008

Yang menyatakan,



Benyamin Syarif

NIM.: 014305939

ABSTRACT**Factors Which Influence The Motivation of Employees at Deep Sea Fishing Port****Benyamin Syarif****Universitas Terbuka****benyaminsyarif@yahoo.com**

Human resources are the major aspect for the performance of institution. The research was conducted at Nizam Zahman fishing port at Jakarta and Cilacap fishing port. The aim of the research was to elucidate the factors which influence towards motivation of the employees at both fishing port.

The research was accomplished by observing the correlation pattern among motivation and factors involved and analyzing with neither partial nor simultaneous approach.

The research results indicated that motivation factors showed significant effect at both fishing port by means of simultaneous approach. However, based on partial approach, the *job condition* was the only factor which influence toward motivation of employees at Jakarta fishing port. Meanwhile at Cilacap fishing port was affected by *income* factor.

Key words : motivation, job condition, income, partial and simultaneous.

ABSTRAK**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera****Benyamin Syarif****Universitas Terbuka****benyaminsyarif@yahoo.com**

Kata kunci : motivasi, kondisi kerja, pendapatan, secara sendiri-sendiri, dan secara bersama-sama.

Sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam keberadaan suatu institusi. Penelitian ini dilaksanakan di Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam Zahman Jakarta dan Pelabuhan Perikanan Samudera Cilacap - Jawa Tengah. Tujuan utama pada penelitian ini adalah untuk menjelaskan adanya hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kedua pelabuhan tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara motivasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kemudian menganalisisnya baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama faktor-faktor tersebut berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja para pegawai di kedua pelabuhan tersebut. Namun secara sendiri-sendiri, kondisi kerja merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam Zahman Jakarta, sementara di Pelabuhan Perikanan Samudera Cilacap adalah faktor pendapatan.

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

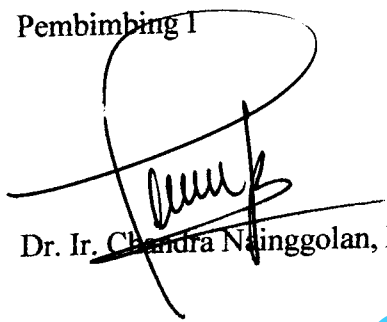
JUDUL TAPM : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PELABUHAN
PERIKANAN SAMUDERA

NAMA : BENYAMIN SYARIF

NIM : 014305939

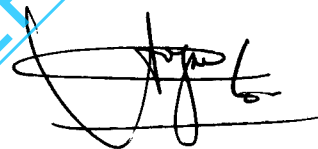
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN PERIKANAN

Pembimbing I



Dr. Ir. Chandra Nainggolan, M.Sc.

Pembimbing II



Dr. Tri Darmayanti, MA

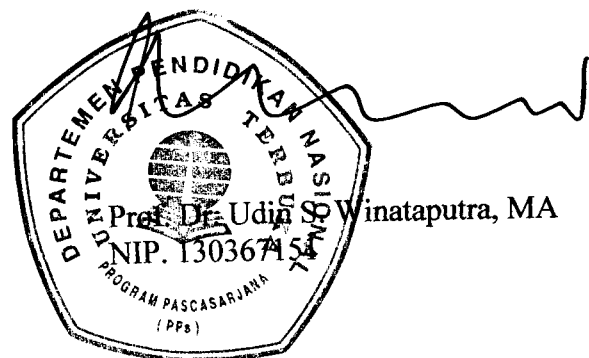
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/Program
Magister Manajemen Perikanan,



Dra. Agnes P. Sudarmo, MA
NIP.: 131836495

Direktur Program Pascasarjana,



Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA
NIP. 130367151

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PERIKANAN**

PENGESAHAN

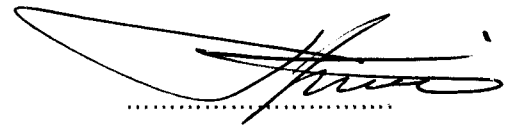
NAMA : Benyamin Syarif
 NIM : 014305939
 PROGRAM STUDI : Manajemen Perikanan
 JUDUL TAPM : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Perikanan Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

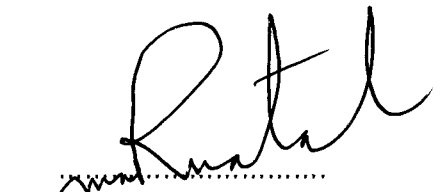
Hari/Tanggal : Rabu, 3 September 2008
 Waktu : 80 menit
 dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

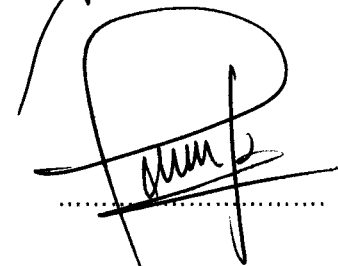
Ketua Komosi Penguji :
 Nama : Surachman Dimiyati, Ph.D



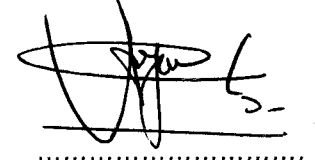
Penguji Ahli :
 Nama : Dr. Ir. Djisman Manurung, M.Sc



Pembimbing I :
 Nama : Dr. Ir. Chandra Nainggolan, M.Sc



Pembimbing II :
 Nama : Dr. Tri Darmayanti, MA



KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya yang tiada terbilang sehingga tesis yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera” dapat diselesaikan pada waktunya.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Chandra Nainggolan, M.Sc dan Ibu Dr. Tri Darmayanti, MA selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran serta keikhlasan telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dalam rangka berkonsultasi hingga tesis ini selesai disusun.
2. Ibu Dra. Agnes P. Sudarmo, MA, Bapak dan Ibu penyelenggara Program Magister Manajemen Perikanan, baik yang berada di UT Pondok Cabe maupun di UPBJJ Rawa Mangun-Jakarta yang telah bersusah payah menyelenggarakan program MMP Angkatan I ini.
3. Isteri dan ketiga anak-anakku tercinta, dengan sabar telah merelakan waktu untuk berkumpul keluarga yang terpaksa harus tersita serta do'a-restu mereka selama penulis mengikuti pendidikan ini.
4. a. Ir. A. Bambang Sutejo, M.Si sebagai Kepala Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam Zachman Jakarta beserta staf,
b. Ir. Julius Silaen sebagai Kepala Pelabuhan Perikanan Samudera Cilacap Jawa Tengah beserta staf,

yang telah meluangkan waktunya sehubungan dengan pengambilan dan pengumpulan data di lokasi masing-masing.

5. Dr. Maimun, M.Ed selaku Ketua Sekolah Tinggi Perikanan yang memberikan ijin kepada penulis untuk mengikuti pendidikan ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan yang telah diberikan, baik moril maupun materil.

Mengingat keterbatasan yang ada, maka penulis mengharapkan berbagai saran serta kritikan guna perbaikan lebih lanjut. Semoga tesis ini bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Jakarta, Juli 2008.

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II KERANGKA TEORITIK.....	7
A. Kajian Teoritik	7
1. Pelabuhan Perikanan	7
2. Klasifikasi Pelabuhan Perikanan.....	8
3. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	20
5. Pengertian Motivasi	23
5.1. Faktor Internal.....	27
5.2. Faktor Eksternal.....	31
B. Kerangka Berpikir	37
C. Definisi Konsep dan Operasional.....	39
1. Pendapatan	39
2. Kondisi Kerja	40

3. Promosi	41
4. Jenis Pekerjaan	44
5. Pengawasan	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Desain Penelitian.....	46
1. Data Primer	46
2. Data Sekunder	46
B. Populasi Penelitian	46
C. Sampel Penelitian.....	47
D. Definisi Operasional.....	47
E. Instrumen Penelitian.....	49
F. Prosedur Pengumpulan Data	50
G. Metode Analisis Data.....	53
1. Pengujian Parameter Secara Parsial (Uji t)	53
2. Pengujian Parameter Secara Simultan (Uji F)	54
3. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Objek Penelitian.....	55
1. Kondisi Eksisting Perikanan	55
a. PPSNZ Jakarta	55
b. PPS Cilacap.....	59
2. Kondisi Eksisting Pegawai.....	62
B. Analisis Sebaran Data Terhadap Variabel yang Diukur	66
1. PPSNZ Jakarta	66
2. PPS Cilacap.....	74
C. Pengujian Hipotesis Secara Individu (Parsial).....	81
1. Di PPSNZ Jakarta	81
2. Di PPS Cilacap.....	83

D. Pengujian Hipotesis Secara Bersama (Simultan).....	85
1. Di PPSNZ Jakarta	85
2. Di PPS Cilacap.....	86
E. Hasil Penelitian	87
F. Pembahasan.....	91
G. Implikasi Teoritis	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	101
A. Simpulan	101
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
2.1 Alur Pikir Hubungan Faktor -faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera.....	38
3.1 Bagan skematik Kerangka Pikir Penelitian.....	50
4.1 Struktur Organisasi Pelabuhan Perikanan Samudera.....	63

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Produksi Ikan yang Didaratkan Di PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006	55
4.2 Jumlah Kapal Masuk Berdasarkan Alat Tangkap Ke PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006	57
4.3 Perkembangan Aktivitas Kapal Bongkar Menurut Alat Tangkap Di PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006.....	58
4.4 Produksi Ikan di PPS Cilacap Tahun 2000 - 2006.....	60
4.5 Perkembangan Aktivitas Kapal Bongkar Di PPS Cilacap Tahun 2000 - 2006	61
4.6 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Pendapatan.....	67
4.7 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Kondisi Kerja	68
4.8 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Promosi.....	69
4.9 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Jenis Pekerjaan.....	70
4.10 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Pengawasan	71
4.11 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden Di PPS Cilacap Terhadap Variabel Pendapatan.....	75
4.12 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPS Cilacap Terhadap Variabel Kondisi Kerja	76
4.13 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPS Cilacap Terhadap Variabel Promosi.....	77
4.14 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPS Cilacap Terhadap Variabel Jenis Pekerjaan	78
4.15 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden Di PPS Cilacap Terhadap Variabel Pengawasan	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Jumlah Pegawai Menurut Komposisi Jabatan dan Golongan Kepangkatan di PPSNZ Jakarta	64
4.2 Jumlah Pegawai Menurut Komposisi Jabatan dan Golongan Kepangkatan Di PPS Cilacap.....	65
4.3 Jumlah Kuesioner yang Dibagikan dan yang Berhasil Dikumpulkan ke/dari Masing-Masing Pegawai PPS	66
4.4 Hasil Uji t (t-test) di PPSNZ Jakarta	82
4.5 Hasil Uji t (t-test) di PPS Cilacap	84
4.6 Sidik Ragam untuk Uji F di PPSNZ Jakarta	86
4.7 Sidik Ragam untuk Uji F di PPS Cilacap.....	87

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Karakteristik Kelas Pelabuhan Perikanan Di Indonesia.....	107
2. Keberadaan/Lokasi Pelabuhan Perikanan di Seluruh Indonesia.....	108
3. Produksi Ikan yang Didaratkan di PPSNZ Jakarta Tahun 2000-2006.....	112
4. Jumlah Kapal Masuk Berdasarkan Alat Tangkap ke PPSNZJ (unit) Tahun 2000 - 2006	113
5. Perkembangan Aktivitas Kapal Bongkar Menurut Alat Tangkap Di PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006.....	114
6. Produksi Ikan di PPS Cilacap Tahun 2000 - 2006.....	115
7. Perkembangan Aktifitas Kapal Bongkar Di PPS Cilacap (unit) Tahun 2000 - 2006	116
8. Kuesioner	117
9. Data Isian Kuesioner PPSNZ Jakarta.....	121
10. Data Isian Kuesioner PPS Cilacap	122
11. Hasil olahan data PPSNZ Jakarta dengan menggunakan <i>software</i> <i>computer</i> SPSS 11,5.....	123
12. Hasil olahan data PPS Cilacap dengan menggunakan <i>software</i> <i>computer</i> SPSS 11,5.....	124

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya hayati yang dapat dimanfaatkan di perairan Indonesia adalah sumber daya ikan, di mana di perairan teritorial dan ZEE diperkirakan terdapat sekitar 6,1 juta ton ikan yang dapat ditangkap secara lestari sepanjang tahun (Nikijuluw, 2002). Sumber daya ikan ini merupakan sumber daya hayati milik bersama (*common property*) yang kemampuannya sangat terbatas, oleh sebab itu pemanfaatannya perlu dikendalikan secara seksama agar sumber daya tersebut dapat tetap lestari.

Penangkapan ikan merupakan salah satu profesi yang telah lama dilakukan dan terus berkembang seiring dengan perjalanan waktu, baik dalam bentuk teknologi maupun jumlah sarana prasarannya. Dalam upaya memfasilitasi kegiatan penangkapan ikan ini, pemerintah melalui Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Departemen Kelautan dan Perikanan membangun berbagai pelabuhan perikanan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: PER.16/MEN/2006 tentang Pelabuhan Perikanan, Pelabuhan Perikanan dibagi menjadi 4 kategori utama yaitu :

- 1) PPS (Pelabuhan Perikanan Samudera)

- 2) PPN (Pelabuhan Perikanan Nusantara)
- 3) PPP (Pelabuhan Perikanan Pantai)
- 4) PPI (Pangkalan Pendaratan Ikan)

Pelabuhan tersebut dikategorikan menurut kapasitas dan kemampuan masing-masing pelabuhan untuk menangani kapal yang datang dan pergi serta letak dan posisi pelabuhan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Pelabuhan Perikanan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut (SK. Menteri Kelautan dan Perikanan No. KEP.261/MEN/2001) :

- a. Perencanaan, pengembangan, pemeliharaan serta pemanfaatan sarana pelabuhan perikanan;
- b. Pelayanan teknis kapal perikanan dan Kesyahbandaran Perikanan;
- c. Koordinasi pelaksanaan urusan keamanan, ketertiban, dan pelaksanaan kebersihan kawasan pelabuhan perikanan;
- d. Pengembangan dan fasilitas pemberdayaan masyarakat perikanan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi di wilayahnya untuk peningkatan produksi, distribusi, dan pemasaran hasil perikanan;
- f. Pelaksanaan pengawasan penangkapan, penanganan, pengolahan, pemasaran dan mutu hasil perikanan;
- g. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan statistik perikanan;
- h. Pengembangan dan pengolahan sistim informasi dan publikasi hasil riset, produksi dan pemasaran hasil perikanan tangkap di wilayahnya;

- i. Pemantauan wilayah pesisir dan fasilitas wisata bahari;
- j. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Sesuai dengan fungsi dan peranannya yang cukup luas tersebut, maka pelabuhan perikanan dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan semula, maka dalam operasionalnya pelabuhan perikanan perlu dikelola oleh sumber daya manusia sebagai pegawai di institusi tersebut dalam jumlah dan kualitas yang memadai.

Sumber daya manusia yang bertugas di Pelabuhan Perikanan ada yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ada pula yang berstatus honorer (non PNS). Pengembangan karir PNS telah diatur dengan batasan-batasan yang terdapat dalam aturan kepegawaian, akan tetapi secara individu seorang pegawai menginginkan harapan-harapan dari lingkungan tempatnya bekerja sehingga motivasinya dalam bekerja akan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan keinginan tersebut.

B. Perumusan Masalah

Peningkatan motivasi kerja pegawai di suatu institusi sudah selayaknya dikaji secara bertkesinambungan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui arah pengembangan dan kemampuannya, sehingga tercapai produktivitas kerja yang maksimal.

Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi terhadap pegawai. Bentuk motivasi dapat diberikan sedemikian melalui unsur pendapatan (gaji), promosi kerja, kondisi kerja, pengawasan dan kesukaan terhadap

pekerjaan itu sendiri. Motivasi pegawai akan tercipta apabila institusi memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong pegawai tersebut merasa puas terhadap setiap faktor pendorong motivasi.

Menurut Yuan Ting (1996), motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah pendapatan (gaji), promosi kerja, kondisi kerja, pengawasan dan jenis pekerjaan itu sendiri. Oleh sebab itu, semua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut merupakan faktor yang dapat dioptimalkan dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu indikator awal untuk mengetahui kondisi motivasi pegawai di dalam institusi pemerintahan dapat diketahui dari daftar kehadiran pegawai yang dilakukan setiap hari. Indikator ini tidak selalu tepat akan tetapi dapat digunakan sebagai indikasi awal untuk evaluasi lebih lanjut dengan cara penelitian ilmiah.

Indikator lain yang dapat digunakan antara lain adalah dengan menggali pendapat para pegawai melalui pertanyaan-pertanyaan yang bersifat obyektif dan disusun sedemikian rupa dan mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan suatu penelitian terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera, khususnya di PPS Nizam Zachman Jakarta yang diasumsikan mewakili PPS di kota-kota besar, serta PPS Cilacap - Jawa Tengah yang diasumsikan mewakili PPS yang berada di daerah.

Dari pembahasan seperti diuraikan di atas permasalahan pokok yang ditelaah dalam penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja
- Faktor motivasi mana yang dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai
- Apakah faktor pendapatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai
- Apakah faktor kondisi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- Apakah faktor promosi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- Apakah faktor pengawasan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
- Apakah faktor jenis pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa hal sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh pendapatan terhadap motivasi kerja pegawai di PPS.
2. Mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai di PPS.
3. Mengetahui pengaruh sistem promosi terhadap motivasi kerja pegawai di PPS.
4. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja pegawai di PPS.
5. Mengetahui pengaruh jenis pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai di PPS.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa hal sebagai berikut :

1. Sebagai upaya memperkaya literatur ilmu pengetahuan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah, khususnya kepada PPS yang disurvei untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui upaya peningkatan pemenuhan kebutuhan dasar manusia.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Kajian Teoritik

1. Pelabuhan Perikanan

Menurut Undang-Undang No. 31 tahun 2004, Pelabuhan Perikanan adalah tempat yang terdiri atas daratan dan perairan di sekitarnya dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan sistem bisnis perikanan yang dipergunakan sebagai tempat kapal perikanan bersandar, berlabuh, dan/atau bongkar muat ikan yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang perikanan.

Pelabuhan Perikanan merupakan lingkungan kerja yang mampu memberikan kemudahan-kemudahan bagi kapal-kapal ikan yang sedang berlabuh untuk keperluan bongkar-muat. Begitu pula bagi kegiatan-kegiatan transaksi ikan antara nelayan produsen dengan pedagang perantara. Keseluruhan kegiatan tersebut merupakan kegiatan ekonomi perikanan yang dilakukan oleh masyarakat, agar kegiatan ekonomi masyarakat itu dapat berkembang terus sesuai dengan arah dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah (Direktorat Jenderal Perikanan, 1979).

Pelabuhan Perikanan, menurut Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan No. KEP.261/MEN/2001 adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Departemen Kelautan dan Perikanan di bidang prasarana pelabuhan perikanan, yang berada di bawah dan

bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perikanan Tangkap, Departemen Kelautan dan Perikanan.

Tugas pokok dan fungsi pelabuhan perikanan adalah melaksanakan pengelolaan pelabuhan perikanan dengan segala kelengkapannya dalam rangka pemberian bimbingan, peraturan dan pelayanan kepada masyarakat pemakai pelabuhan.

Menurut Direktorat Jenderal Perikanan (1994), fungsi pelabuhan perikanan adalah sebagai tempat pengembangan masyarakat nelayan, tempat pusat pelayaran, tambat labuh kapal perikanan, tempat pendaratan ikan hasil tangkapan dan pembudidayaan, tempat pelayanan kegiatan operasional kapal-kapal perikanan, tempat pengembangan industri dan pelayanan ekspor hasil perikanan, tempat pelaksanaan *Monitoring, Controlling dan Surveillance* (MCS), tempat penyuluhan dan pengumpulan data perikanan.

2. Klasifikasi Pelabuhan Perikanan

Menurut Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor : PER.16/MEN/2006, Pelabuhan Perikanan dibagi menjadi 4 kategori utama, yaitu :

1. PPS (Pelabuhan Perikanan Samudera), yaitu pelabuhan perikanan tipe A atau kelas I. Pelabuhan ini dirancang terutama untuk melayani kapal perikanan berukuran > 60 GT (*Gross Tonnage*). Pelabuhan ini dapat menampung 100 buah kapal atau 6000 GT sekaligus, dapat pula melayani kapal ikan yang beroperasi di perairan lepas pantai, ZEE dan perairan internasional. Jumlah ikan yang didaratkan sekitar 40.000 ton/tahun dan juga memberikan

pelayanan untuk ekspor. Selain itu tersedia juga tanah untuk industri perikanan.

2. PPN (Pelabuhan Perikanan Nusantara), yaitu pelabuhan perikanan tipe B atau kelas II. Pelabuhan ini dirancang terutama untuk melayani kapal perikanan berukuran 30-60 GT. Pelabuhan ini juga melayani kapal ikan yang beroperasi di perairan ZEE Indonesia dan perairan nasional. Jumlah ikan yang didaratkan sekitar 40-50 ton/hari atau sekitar 8.000-15.000 ton/tahun.
3. PPP (Pelabuhan Perikanan Pantai), yaitu pelabuhan perikanan tipe C atau kelas III. Pelabuhan ini dirancang untuk melayani kapal perikanan berukuran 10-30 GT. Pelabuhan ini juga melayani kapal ikan yang beroperasi di perairan pantai. Jumlah ikan yang didaratkan sekitar 15-20 ton/hari atau sekitar 4.000 ton/tahun.
4. PPI (Pangkalan Pendaratan Ikan), yaitu pelabuhan kecil yang umumnya dikelola oleh Daerah. Tempat ini melayani kapal perikanan yang beroperasi di perairan pedalaman dan perairan kepulauan. Panjang dermaga sekurang-kurangnya 50 meter, dengan kedalaman kolam minus 2 meter. Sifat dari pangkalan ini antara lain : melayani kapal berukuran sampai dengan 10 GT dan jumlah ikan yang didaratkan tiap hari sekitar 10 ton atau 2.000 ton/tahun.

Adapun tentang karakteristik kelas pelabuhan perikanan di Indonesia dapat dilihat pada Lampiran 1, sedangkan letak keberadaan/lokasi pelabuhan perikanan di Indonesia menurut kelas dan alamatnya dapat dilihat pada Lampiran 2.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia telah berkembang semakin luas dan berubah dari hanya sekedar administrasi aktivitas-aktivitas pekerjaan, hubungan buruh, kompensasi, kesejahteraan yang bersifat tradisional ke arah integrasi baik ke dalam manajemen maupun ke dalam proses perencanaan strategis organisasi. Hal ini terjadi karena adanya perubahan lingkungan organisasional yang menjadi lebih beragam dan kompleks, keragaman mana merupakan suatu tantangan baru yang berbeda bagi masing-masing manajemen.

Selain keberagaman, tantangan organisasi lainnya adalah adanya perubahan tuntutan pemerintah, struktur organisasi, teknologi, dan pendekatan manajemen. Keseluruhan tantangan tersebut akan membawa kepada peran manajemen sumber daya manusia dari hari ke hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, kompleks, fleksibel, penting, dan strategis (Iswanto, 2005).

Menurut Mathis (2001), tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut.

Beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia telah banyak diuraikan oleh para ahli yang antara lain dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Menurut Hasibuan (2006:10) yaitu “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

2) Menurut Edwin B. Flippo (1992): “*Personel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organization, and societal objective are accomplished*”.

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat).

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia oleh Edwin B. Flippo di atas, dapat mencakup 2 fungsi yaitu:

- a. Fungsi manajemen terdiri dari:
 - 1) Perencanaan (*Planning*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - 3) Pengarahan (*Directing*)
 - 4) Pengawasan (*Controlling*)
- b. Fungsi pelaksanaan terdiri dari:
 - 1) Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)
 - 2) Pengembangan (*Development*)
 - 3) Pemberian kompensasi (*Compensation*)
 - 4) Pengintegrasian (*Integration*)
 - 5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

- 3) Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (1996:3) mengutip pendapat Mary Parker Follett yang menyatakan bahwa Manajemen adalah sebagai “Seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya yang berjudul *Personnel Management* (1980:5) yang dikutip oleh T. Hani Handoko menyatakan bahwa :

“Manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional di bidang sumber daya manusia. Artinya, sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, sumber daya manusia mempunyai fungsi pokok yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Fungsi Manajerial antara lain adalah:

- (a) Perencanaan (*Planning*) yaitu para manajer harus menyadari bahwa sebagian besar waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan sumber daya

manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang akan dituju organisasi atau perusahaan. Proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari manajer sumber daya manusia dalam keahlian bidang sumber daya manusia.

- (b) Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu manajer harus dapat menyusun rencana organisasi dengan cara membentuk struktur hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang telah disiapkan.
- (c) Pengarahan (*Directing*) yaitu para manajer harus dapat memberikan dorongan kepada bawahannya untuk menciptakan kemauan kerja yang kuat, sehingga kegiatan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh dapat dilaksanakan secara efektif.
- (d) Pengendalian (*Controlling*) yaitu fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan personalia.

Fungsi Operasional antara lain adalah :

- (a) Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*) yaitu menentukan jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja atau sumber daya manusia yang diperlukan untuk menentukan sasaran organisasi atau perusahaan. Proses yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk perekrutan serta penempatan.

- (b) Pengembangan (*Development*) yaitu setelah tenaga kerja atau sumber daya manusia diperoleh maka mereka harus dikembangkan sampai pada tingkat tertentu sesuai dengan peranan yang dipegangnya.
 - (c) Kompensasi (*Compentation*) merupakan pemberian balas jasa yang memadai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan oleh para pekerja atau sumber daya manusia kepada organisasi.
 - (d) Integrasi (*Integration*) merupakan suatu usaha untuk menentukan, menghasilkan, rekonsiliasi atau kecocokan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.
 - (e) Pemeliharaan (*Maintenance*) merupakan usaha untuk mempertahankan kondisi yang telah dicapai yaitu mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang profesional di bidangnya yang menguntungkan organisasi atau perusahaan.
 - (f) Pemutusan hubungan kerja (*Separation*), dalam pemutusan hubungan kerja perusahaan mempunyai kewajiban sesuai persyaratan yang telah ditentukan baik oleh pemerintah melalui peraturan-peraturannya maupun oleh Hubungan Industrial melalui organisasi serikat kerja yang ada. Sehingga para sumber daya manusia atau tenaga kerja tersebut dapat kembali ke dalam masyarakat dengan keadaan yang sebaik mungkin.
- 4) Wendell French dalam bukunya yang berjudul *The Personnel Management Process* (1974:3) yang juga dikutip oleh T.Hani Handoko (1996) mendefinisikan :

“ Manajemen Personalia atau sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

- 5) Menurut Agus Sunyoto (1995 : 22), Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai: Serangkaian tindakan dalam hal penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia bukan sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sedangkan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia tersebut diperlukan manajemen personalia.
- 6) Sedangkan menurut George R Terry (1990), manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.
- 7) Pendapat lain telah dikemukakan oleh Henry Simamora (1997:3), manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah: pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan perburuhan yang mulus.

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. Menurut Profesor. Dr. H. Hadari Nawawi dalam bukunya yang diberi judul Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif (Nawawi, 2005:37) menyatakan bahwa “Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja)” .

SDM dalam arti mikro secara sederhana menurut Nawawi (2005:37) adalah manusia atau orang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan atau pekerja dll. Sedangkan secara lebih khusus, SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut, yaitu :

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Dalam pengertian ini fungsi SDM tidak berbeda dari fungsi asset lainnya, sehingga SDM dikelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi, sebagai mana sebuah mesin, komputer (Sumber daya teknologi), investasi (Sumber daya finansial), gedung, mobil (Sumber daya material) dll.
- b. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Setiap SDM berbeda-beda potensinya, maka kontribusinya dalam bekerja untuk mengkonkritkan rencana operasional bisnis menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain. Kontribusi itu sesuai dengan keterampilan dan keahliannya

masing-masing yang harus dihargai dalam bentuk finansial. Dalam kenyataannya semakin tinggi keterampilan dan keahliannya maka semakin besar pula penghargaan finansial yang harus diberikan, yang berpengaruh pula kepada biaya (*Cost*) produksi sehingga SDM berfungsi juga sebagai investasi.

- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi/perusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya, mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa keterampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap motivasi, kebutuhan dan lain-lain yang mengharuskan dilakukannya perencanaan SDM, agar SDM yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan ketiga pengertian SDM secara mikro tersebut di atas, berarti sukses organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak sekedar ditentukan oleh jumlah SDM yang dipekerjakannya, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan sifat kompetitifnya. Oleh karena itu dapatlah disimpulkan eksistensi sebuah organisasi/perusahaan tidak dapat lebih baik dari kualitas SDM yang dimilikinya atau melebihi potensi yang ada. Dengan kata lain eksistensi sebuah organisasi/perusahaan tidak dapat melebihi potensi yang dimiliki SDM yang dipekerjakannya.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi

yang tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, maka studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya sebuah organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (*quantity*) dan kualitas (*quality*) yang tepat.

Pembinaan sumberdaya manusia pada suatu organisasi dilakukan melalui penerapan prinsip manajemen. Prinsip utama dari manajemen adalah peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya yang difungsikan dalam bidang hasil, seperti waktu, modal, bahan-bahan dan tenaga kerja.

Dari definisi mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa pakar tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan, pengembangan, pembinaan, pemeliharaan, pendayagunaan, penilaian prestasi kerja, dan pemberhentian, sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan (organisasi), pegawai dan masyarakat.

Jadi walaupun ada perbedaan dalam memberikan pengertian tentang manajemen di atas, namun ada titik persamaannya yaitu manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan yang dilaksanakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain. Untuk menerapkan manajemen agar dapat mencapai tujuannya yaitu memperoleh efisiensi

dalam suatu kegiatan maka diperlukan beberapa sarana manajemen yaitu: manusia, uang, metode, mesin, bahan baku dan pasar.

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai organisasi perusahaan dipandang memiliki peran ganda, yaitu sebagai subyek sekaligus obyek dalam pelaksanaan manajemen organisasi perusahaan, sehingga memiliki makna dan kedudukan yang strategis dan khas.

Memperhatikan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya manajemen sumber daya manusia menunjukkan betapa pentingnya kedudukan satuan tenaga kerja/pegawai sebagai asset perusahaan yang sangat penting dalam mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta kinerja para pegawai itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merujuk pada konsep-konsep dan teknik-teknik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas manajemen dalam aspek “manusia” atau pegawai. Manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan-kegiatan analisis pekerjaan (menetapkan hakikat pekerjaan pegawai), perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pendaftaran calon pegawai, seleksi calon pegawai, orientasi dan pelatihan pegawai baru, manajemen upah dan gaji (cara mengkompensasi pegawai), penyediaan insentif dan kesejahteraan, penilaian prestasi kerja (evaluasi kerja), komunikasi tatap muka (wawancara, penyuluhan dan penerbitan), pengembangan manajer, sampai pemutusan hubungan kerja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin tercapai tanpa peranan manusia, bagaimana canggihnya peralatan sekalipun, faktor manusia dianggap asset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Namun mengatur para pegawai, yaitu para petugas dan para pelaku yang akan membawa organisasi kepada tujuan akhirnya, tidaklah mudah. Karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang sangat berbeda-beda, yang mereka bawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan lain-lain.

4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Agus Sunyoto (1995:21), perencanaan sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai : “Proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan dan cara memenuhinya, dari pasar tenaga kerja, dalam lingkungan kerja perusahaan, dengan keterbatasan kemampuan perusahaan, dan pada lingkungan sekarang dengan perhitungan masa depan”.

Penentuan itu dilakukan secara kuantitatif untuk jumlahnya maupun kualitatif untuk tepatnya pekerjaan yang akan buka. Lebih lanjut dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai penentuan cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan penempatannya, sehingga terdapat suatu kemungkinan tercapainya suatu rencana kepegawaian yang terintegrasikan dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Siagian (1992:41), yang menjadi fokus perhatian perencanaan sumber daya manusia ialah : “Langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja

yang tepat pada waktu yang tepat, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan”.

Menurut Nawawi (1997:139), menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah: “Proses untuk menetapkan strategi dalam memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa mendatang”.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya suatu perencanaan sumber daya manusia mencakup 4 (empat) aspek yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Kuantitas yang tepat
- b. Kualitas yang tepat
- c. Waktu dan posisi yang tepat, dan
- d. Perhatian terhadap tujuan individual maupun tujuan organisasional yang maksimal.

Banyak ahli memberikan definisi tentang perencanaan sumber daya manusia namun pada prinsipnya semua pendapat itu mengandung maksud yang sama, hanya ungkapan umumnya yang berbeda.

Menurut Tjokroamijoyo (1980) bahwa:

- a. Perencanaan dalam arti yang seluas-luasnya tidak lain adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

- b. Perencanaan adalah suatu cara bagaimana mencapai tujuan sebaik-baiknya (maksimum output) dengan sumber yang ada supaya lebih efisien dan efektif.
- c. Perencanaan adalah penentuan tujuan yang akan dilakukan, bagaimana, bilamana, dan oleh siapa.

Selanjutnya, Handoko (1996) mengemukakan bahwa : “Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut”.

Sedangkan Hasibuan (1989), mengutarakan bahwa : “Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Supaya perencanaan sumberdaya manusia dapat dilaksanakan secara efektif, perencanaan tersebut harus terintegrasikan ke dalam rencana strategis terpadu secara menyeluruh. Dalam pelaksanaan rencana terpadu demikian, maka rencana-rencana organisasi dikembangkan untuk melaksanakan strategi tersebut ”.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia. PSDM diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta

menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui (Hasibuan, 2006).

Perencanaan merupakan sebuah proses dengan apa para manajer memvisualisasikan dan mendeterminasi langkah-langkah masa mendatang yang menuju ke arah realisasi sasaran-sasaran yang diinginkan. Secara khusus, perencanaan dapat dinyatakan sebagai proses pemanfaatan fakta-fakta yang berhubungan dan asumsi-asumsi masa yang akan datang guna merumuskan langkah-langkah yang perlu diikuti dalam rangka upaya mencapai tujuan-tujuan spesifik (Winardi, 2000).

Perencanaan sumber daya manusia kerap kali dicampur adukkan dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia yang lain dalam perusahaan seperti perencanaan kepegawaian yang diarahkan untuk mendapatkan jumlah pegawai yang tepat untuk pekerjaan yang tepat serta pada waktu yang tepat dan perencanaan kompensasi yang mencakup penentuan anggaran kenaikan gaji. Padahal sebenarnya perencanaan sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada penyusunan seperangkat kebijaksanaan dan program sumber daya manusia yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan sumber daya manusia itu sendiri.

5. Pengertian motivasi

Hasibuan (2006), menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi

bawahan agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Untuk memotivasi karyawan, seorang manajer harus mengetahui motif dan motivasi dari karyawannya. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious need*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious need*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Lebih lanjut Hasibuan (2006) memberikan pengertian tentang motif dan motivasi yaitu sebagai berikut :

- Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Dr. Jakob Tomatala (1997), motivasi berasal dari akar kata "motive" atau "motivum" yang berarti 'a moving cause' yang berhubungan dengan '*inner drive, impulse, intension*'. Kata "motive" atau "motif" ini bisa berkembang menjadi motivasi, artinya menjadi 'sedang digerakkan atau telah digerakkan oleh sesuatu, dan apa yang menggerakkan itu terwujud dalam tindakan'.

Sumber yang memberikan dorongan bisa datang dari dalam ataupun dari luar. Sumber penggerak motivasi yang berasal dari dalam cenderung beranjak dari kebiasaan individu (yang telah berkembang secara kompleks), sedangkan motivasi

yang sumber penggeraknya datang dari luar selalu disertai oleh persetujuan, kemauan, dan kehendak individu.

Tomatala (1997) menambahkan bahwa dilihat dari segi etika, motif didefinisikan sebagai pikiran-pikiran dan perasaan-perasaan yang menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi disini berarti dorongan yang menggerakkan serta mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan apa yang dikehendaknya, tertuju kepada tujuan yang diinginkannya.

Dengan demikian, motivasi ialah kekuatan yang mendorong untuk bertindak atau dorongan oleh kekuatan dari dalam ataupun dari luar. Motivasi jelas datang dari pelbagai macam sumber. Motivasi dapat digerakkan oleh kebutuhan (yang kompleks) seseorang, ataupun dorongan dari seorang motivator yang memberi pengaruh motivasi kepada orang lain.

Seorang pemimpin dapat melibatkan orang-orang yang dipimpinya dengan menciptakan kondisi yang mendorong motivasi para karyawan (Tomatala, 1997) :

1. Motivasi dapat dikembangkan dengan menemukan kebutuhan (bawahan) yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologi, sosial, dan ekonomi dalam lingkungan kerja dan menciptakan kondisi bagi pemenuhan kebutuhan tersebut. Faktor kebutuhan dapat menjadi motivasi yang mampu mendorong para bawahan untuk bekerja.
2. Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja keras/giat, berprestasi dan sukses. Keinginan untuk bekerja keras,

berprestasi, dan sukses dapat didorong dengan memberikan tantangan sugestif yang memberi motivasi untuk bertindak.

Menurut Manulang (2005), dikatakan bahwa salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Pengertian memanfaatkan pegawai adalah mempekerjakan pegawai yang dapat memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan tersebut menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasikannya adalah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi akan berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Penempatan yang tepat dari seorang pegawai adalah salah satu hal yang dapat menaikkan efisiensi pegawai dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memegang jabatan yang tidak tepat, sering merasa bosan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi disebut juga suatu konsep yang digunakan untuk mengurai kekuatan yang bekerja di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat (Gibson, dkk, 1995).

Motivasi merupakan kekuatan yang dinamik dan mendorong seseorang untuk berprestasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang paling sering disinggung oleh pemimpin organisasi baik secara terbuka maupun secara terselubung. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi tersebut, kalau tidak dapat dikatakan bahwa tantangan yang paling hakiki bagi seorang pimpinan organisasi adalah bagaimana memotivasi anggota organisasinya.

Motivasi dapat ditimbulkan oleh dua faktor yaitu faktor Internal dan faktor eksternal tergantung darimana kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari dalam diri pribadi seseorang, yang dijelaskan dengan teori kebutuhan Maslow dan motivasi berprestasi dari McClelland. Motivasi eksternal sebenarnya dibangun di atas motivasi internal. Teori ini diterangkan oleh McGregor dan Herzberg.

5.1. Faktor Internal

Motivasi internal berasal dari dalam diri pribadi seseorang, yang dijelaskan dengan teori jenjang kebutuhan Abraham H. Maslow. Ia mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi yang secara bersama-sama membentuk sebuah hirarki. Hirarki kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Dari teori Maslow di atas dinyatakan bahwa setiap organisasi memberi prioritas kepada sesuatu sampai kebutuhan itu dapat terpenuhi. Jika kebutuhan dasar (*physyologikal needs*) tersebut terpenuhi, maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya hingga jenjang paling atas (*self actualization*). Kebutuhan yang telah dipenuhi dianggap tidak lagi menjadi motivator.

Sedangkan David C. Mc. Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2006:162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat,
2. harapan keberhasilannya, dan
3. nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Menurut Mc.Clelland hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*).

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk membangkitkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja

yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*).

Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini yang merangsang gairah bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*).

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah

kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kepuasan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dalam memotivasi bawahannya, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai *n Ach*, *n Af* dan *n Pow* yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

Dari kedua teori yang telah dibahas di atas, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa dalam teori Maslow penekanannya pada jenjang kebutuhan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak dia lahir, sedangkan David McClelland lebih menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar yang diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungannya. Walaupun di antara kedua macam kebutuhan tersebut terdapat hubungan hubungan erat, namun McClelland lebih menitik beratkan bahwa lingkungan berperan sekali terhadap kekuatan setiap macam kebutuhan.

5.2. Faktor Eksternal

Douglass McGregor yang dikutip oleh Gibson, dkk (1995) mengajukan teori yang pada prinsipnya hampir sejalan dengan Maslow, yang dinyatakan dalam bentuk bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan keterpaduan dengan pengendalian diri yang lebih baik. Kepuasan pegawai akan tercapai apabila kepentingan pegawai dipadukan atau diintegrasikan dengan kepentingan organisasi. Keterpaduan dan pengendalian diri adalah membuat desain atau menata pekerjaan sedemikian rupa sehingga setiap pegawai dapat memperoleh (sebagian besar) kepuasan dan di samping dapat memenuhi kepentingan pribadinya, di lain pihak tujuan organisasi juga dapat tercapai

Teori Douglass McGregor lain yang terkenal dengan teori X dan Y, menyatakan bahwa sikap manajer akan mempengaruhi motivasi anggota stafnya, sehingga akan berpengaruh pula terhadap produktivitasnya. Teori X berasumsi bahwa pada dasarnya kebanyakan manusia lebih suka diawasi dari pada diberi kebebasan, mereka tidak senang menerima tanggung jawab, malas dan ingin aman saja. Motivasi kerja utama adalah uang dan keuntungan finansial yang lain. Mereka mau bekerja karena ada hukuman dan hadiah. Pimpinan yang mendasarkan tindakan atas teori X cenderung mengadakan pengawasan secara ketat terhadap anak buahnya, membuat tugas-tugas lebih jelas dan terstruktur dan banyak memberikan hukuman dan ganjaran. Menurut McGregor organisasi yang dipimpin berdasarkan asumsi X banyak yang tidak efektif, karena pengawasan yang ketat akan menimbulkan perlawanan.

Teori Y berasumsi bahwa manusia itu pada hakekatnya suka bekerja. Bekerja adalah kegiatan alami seperti halnya bermain. Kontrol terhadap diri sendiri

merupakan suatu hal yang esensial dalam mencapai tujuan seseorang atau tujuan organisasi. Manusia mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sendiri dengan usaha yang diarahkan oleh dirinya sendiri. Manager yang mendasarkan tindakan pada teori Y akan lebih terbuka, dan mendorong anggota stafnya untuk berinisiatif dan bertumbuh.

Persoalan pokok seorang pimpinan dalam organisasi apapun adalah bagaimana menggerakkan bawahan agar mereka mau bekerja secara produktif. Dalam banyak literatur telah banyak dibahas usaha-usaha melalui berbagai aspek, baik aspek komunikasi, gaya kepemimpinan, teori "X" dan teori "Y" ditinjau dari watak manusia, maupun melalui proses pengambilan keputusan yang demokratis agar mendapat dukungan bawahannya. Pada dasarnya manusia tidak akan pernah puas walaupun keinginannya sudah tercapai.

Usaha-usaha agar bawahan mau bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan adalah suatu proses memotivasi bawahan, karena dengan adanya motivasi maka seseorang akan bersemangat kerja sehingga yang diinginkannya untuk dirinya sendiri, untuk atasannya, maupun untuk perusahaannya dapat tercapai.

Manusia merupakan salah satu faktor utama dan potensial dalam menentukan arah bagi kehidupan perusahaan, mengingat bahwa secara teoritis ada hubungan saling ketergantungan antara motivasi dengan sikap karyawan dalam menerima setiap kebijaksanaan perusahaan.

Menurut Flippo (1994:23), pada umumnya orang tergerak untuk bertindak atas tiga jenis motivasi :

1. Motivasi Ekstern

Ada banyak orang yang mengerjakan apa yang dikerjakannya berdasarkan perintah. Artinya, seseorang melakukan sesuatu karena atasan. Dalam konteks organisasi perusahaan, motivasi ini dapat terlihat dari bawahan yang melakukan sesuatu karena instruksi atasannya.

2. Tekanan Sosial

Motivasi jenis ini disebabkan karena tekanan sosial dan masyarakat. Dalam organisasi perusahaan jenis motivasi ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang efektif dan efisien karena semua orang melakukan demikian, maka individu lain juga akan melakukan hal yang sama. Jadi, pengaruh lingkungan menjadi faktor determinan dalam membentuk jenis motivasi ini.

3. Motivasi Diri Sendiri

Adakalanya ditemui orang yang bertindak atas prakarsa mereka sendiri, mereka melakukan sesuatu karena mereka ingin melakukannya.

G.R. Terry (1978) yang dikutip oleh Hasibuan (2006:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi ini tampak dalam dua segi yang berbeda.

Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi kerja serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Adapun tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2006:146) :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2006:149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a) Motivasi langsung (*direct motivation*).

Motivasi langsung adalah motivasi (materil & non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi tak langsung (*indirect motivation*).

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar dapat bekerja secara produktif.

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi positif (*insentive positif*), maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (*insentif negatif*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya (Hasibuan, 2006:150)

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun nonmateril yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materil dan nonmateril yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja pada dasarnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (*inner needs*-nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Motivasi disebut juga sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengurai kekuatan yang bekerja didalam individu untuk memulai dan mengarahkan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat (Gibson, *et al*, 1995)

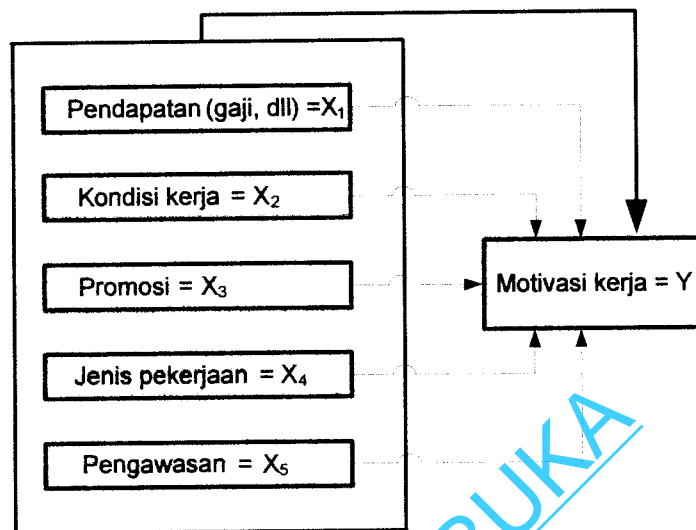
Motivasi merupakan kekuatan yang dinamik dan mendorong seseorang untuk berprestasi. Motivasi juga merupakan salah satu hal yang paling sering disinggung oleh pemimpin organisasi baik secara terbuka maupun secara terselubung. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi tersebut, kalau tidak dapat dikatakan bahwa tantangan yang paling hakiki bagi seorang pimpinan organisasi adalah bagaimana memotivasi anggota organisasinya. Usaha-usaha agar bawahan mau bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan adalah suatu proses memotivasi bawahan, karena dengan adanya motivasi maka seseorang akan bersemangat kerja sehingga yang diinginkannya untuk dirinya sendiri, untuk atasannya, maupun untuk perusahaannya dapat tercapai.

Manusia merupakan salah satu faktor utama dan potensial dalam menentukan arah bagi kehidupan perusahaan, mengingat bahwa secara teoritis ada hubungan saling ketergantungan antara motivasi dengan sikap karyawan dalam menerima setiap kebijaksanaan perusahaan.

B. Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera. Data diambil dari responden yang terdiri dari pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera yang bekerja di berbagai bidang pekerjaan dalam lingkup instansi tersebut. Faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang diukur dengan melakukan penggalan data dari responden melalui kuesioner adalah pendapatan (gaji), kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan.

Secara teoritis hubungan tersebut dapat diekspresikan ke dalam model yang secara skematis adalah sebagai berikut :



Bagan 2.1. Alur Pikir Hubungan Faktor -faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang nyata antara pendapatan (gaji, tunjangan dan honorarium) terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera.
2. Terdapat pengaruh yang nyata antara faktor kondisi kerja terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera.
3. Terdapat pengaruh yang nyata antara faktor promosi terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera.
4. Terdapat pengaruh yang nyata antara faktor jenis pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera.

5. Terdapat pengaruh yang nyata antara faktor pengawasan terhadap motivasi kerja pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera.
6. Terdapat pengaruh yang nyata secara bersama-sama dari faktor-faktor pendapatan (gaji), kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan terhadap motivasi kerja pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera.

C. Definisi Konsep

Beberapa pengertian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pendapatan.

Menurut Zainun (1994:67), seseorang menginginkan sejumlah uang dari penghasilan kerjanya, karena dengan uang itu dia dapat antara lain memenuhi keinginan untuk memiliki sesuatu barang.

Dalam hubungan dengan sesuatu pekerjaan tertentu seseorang akan merasa terpenuhi kebutuhan sosialnya yang disebut "sosial status". Status sosial ini antara lain ditentukan oleh tempat dan kedudukan seseorang dalam struktur organisasi. Makin tinggi kedudukan itu biasanya makin nyata kehormatan jabatan yang dirasakan sebagai status sosial itu. Orang cenderung mempertahankan kedudukan itu bukan semata-mata karena alasan penghasilan tetapi sering lebih berdasar kepada kekhawatiran akan kehilangan status sosialnya.

Upah bila dipandang dari sudut perusahaan adalah merupakan salah satu unsur harga pokok, namun sebaliknya bila dilihat dari sudut pegawai merupakan

penghasilan. Upah merupakan salah satu insentif penting bagi pegawai, namun upah bukan merupakan pendorong utama. Tingkat upah hanya merupakan pendorong utama hingga pada taraf di mana upah itu belum mencukupi kebutuhan utama pegawai sepiantasnya. Bila taraf itu sudah dicapai, maka insentif-insentif lain menjadi lebih menonjol (Manulang, 2005).

2. Kondisi kerja

Kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan terutama pada waktu jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan-perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan cukup dan kebersihan bukan saja dapat menambah kegairahan bekerja, tetapi juga akan menaikkan efisiensi.

Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja dapat diukur sebagai faktor kondisi kerja yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada perkembangan dewasa ini rasa aman tidak hanya diartikan sebagai rasa aman terhadap ancaman secara fisik kepada seseorang dan keluarganya, akan tetapi rasa aman dapat meliputi aspek ketenteraman dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga kondisi kerja merupakan faktor yang dapat ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja pegawai (Manulang, 2005)

3. Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki status jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan (Hasibuan, 2006).

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat berdisiplin, berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat tercapai. Jika kesempatan dipromosikan relatif kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Edwin B. Flipo (1984) yang dikutip oleh Hasibuan (2006:108) dinyatakan bahwa : *A promotion involves a change from one job to another job that is better in terms status and responsibility. Ordinary the changes to the higher job is*

accompanied by increased pay and privileges, but not always. (Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian).

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (1981) yang juga dikutip oleh Hasibuan (2006:108) dinyatakan bahwa : *Technically, a promotion is a movement within an organization from one position to another that involves either an increase in pay or an increase in status.* (Secara teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status).

Kesimpulan dari definisi di atas, promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

Menurut Manulang (2005) promosi merupakan pemberian kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada bawahan dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya yang bertujuan untuk memajukan pegawai.

Promosi atau kenaikan pangkat adalah sesuatu yang diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kekuasaan-kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya

Promosi merupakan salah satu motivasi bagi para pegawai untuk menunjukkan prestasi-prestasinya yang besar. Pemberian promosi kepada pegawai akan menaikkan kegairahan bekerja pegawai, menaikkan moral dan efisiensi kerja

pegawai, dan dapat pula berarti mewujudkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Ekspresi kebutuhan sosial dalam lingkungan institusi dapat diukur dengan memperhatikan keinginan pegawai untuk meningkatkan strata pekerjaan. Faktor ini dapat direfleksikan dengan keinginan seseorang untuk mendapatkan promosi, juga seseorang akan dapat meningkatkan kinerjanya jika bentuk dan jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan kemampuan (*skill*) yang dimiliki.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:258), promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam herarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Kriteria promosi untuk satu unit kerja sudah barang tentu tidak akan sama dengan unit kerja lain. Namun secara umum kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Senioritas
2. Kualifikasi pendidikan
3. Prestasi kerja
4. Karsa dan daya cipta

5. Tingkat loyalitas
6. Kejujuran
7. Supelitas

Promosi atau kenaikan pangkat adalah sesuatu yang diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kekuasaan-kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya.

4. Jenis pekerjaan

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:260), ekspresi kebutuhan sosial dalam lingkungan institusi dapat diukur dengan memperhatikan keinginan pegawai untuk meningkatkan strata pekerjaan. Faktor ini dapat direfleksikan dengan keinginan seseorang untuk mendapatkan promosi, juga seseorang akan dapat meningkatkan kinerjanya jika bentuk dan jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan kemampuan (*skill*) yang dimiliki.

5. Pengawasan

Kebutuhan akan penghargaan dalam aplikasinya dapat diwujudkan dengan memperhatikan bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya memerlukan perhatian. Perhatian tersebut dapat berupa pengawasan. Dengan pengawasan seorang pegawai merasa pekerjaannya dinilai dan diberikan apresiasi (Manulang, 2005)

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari setiap manajer. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan

jalannya perusahaan ke arah pulau cita-cita, yakni kepada tujuan yang telah direncanakan.

Keperluan adanya pengawasan juga merupakan bentuk kebutuhan untuk mengekspresikan diri. Seseorang memerlukan wadah untuk mewujudkan kinerjanya sehingga mendapat pengakuan dari lingkungannya. Faktor ini dapat diukur dalam rangka melakukan peningkatan kinerja pegawai di suatu institusi.

Pengawasan merupakan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil-hasilnya dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Usaha ini dilakukan melalui analisis, penilaian, pengecekan, pencocokkan, inspeksi serta pengendalian terhadap pelaksanaan kerja, pencapaian sasaran, hasil dan tujuan untuk kemudian disesuaikan dengan standar yang telah ditentukan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain dengan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai pada Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS). Data ini kemudian dikumpulkan dan ditabulasikan menurut kelompoknya untuk selanjutnya diolah guna menjawab dan membuktikan hipotesis.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya namun masih berhubungan dengan materi penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari arsip berbagai institusi yang terkait yang dapat menunjang analisis penelitian ini, misalnya berupa laporan tahunan dari Dinas Perikanan, laporan hasil pelelangan, jumlah hasil tangkapan, dlsb.

B. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah semua Pelabuhan Perikanan Samudera yang ada di Indonesia yaitu Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Belawan di Medan-Sumatera

Utara, PPS Bungus di Padang-Sumatera Barat, PPS Nizam Zahman Jakarta, PPS Cilacap di Jawa Tengah dan PPS Kendari di Sulawesi Tenggara.

C. Sampel Penelitian

Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 2 (dua) PPS sebagai sampel tujuan (*purposive sampling*) yaitu PPS Nizam Zahman Jakarta dan PPS Cilacap.

Alasan pemilihan PPS Nizam Zachman Jakarta sebagai obyek penelitian adalah diasumsikan sebagai mewakili Pelabuhan Perikanan Samudera yang aktif dan berada di kota-kota besar, sedangkan PPS Cilacap diasumsikan sebagai mewakili Pelabuhan Perikanan Samudera yang aktif dan berada di daerah. Keterbatasan dalam penentuan Pelabuhan Perikanan Samudera tersebut adalah karena adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya.

Populasi yang diambil sebagai responden sekaligus juga sebagai obyek penelitian adalah seluruh pegawai PPS Nizam Zachman Jakarta dan PPS Cilacap yang bekerja di beberapa unit kerja dan bagian dengan tingkat golongan atau pangkat yang beragam.

D. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional atas faktor-faktor yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendapatan : adalah pendapatan yang diperoleh staf dan diukur dengan tingkat kepuasan pegawai terhadap besarnya jumlah gaji, tunjangan serta honor yang diterimanya setiap bulan.
2. Kondisi kerja : adalah mencakup dukungan peralatan kerja yang baik, ruangan kerja yang nyaman ditinjau dari segi penerangan, ventilasi dan kebersihan, serta perlindungan-perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Promosi : adalah suatu kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dengan mempertimbangkan aspek penilaian yang adil dan objektif dari atasan langsungnya.
4. Jenis pekerjaan : adalah kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan latar belakang pendidikan maupun keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.
5. Pengawasan : adalah perhatian yang diberikan oleh atasan langsung kepada bawahannya dalam bentuk penilaian atas pencapaian prestasi kerja, baik berupa koreksi maupun apresiasi.
6. Motivasi : adalah merujuk teori motivasi yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland yang difokuskan pada aspek kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, yang diukur dengan kreativitas dan

pengerahan segenap kemampuan serta energi yang dimiliki demi pencapaian kerja yang maksimal.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel penelitian yaitu pendapatan (gaji), kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan itu sendiri. Pendapatan yang dimaksudkan dalam penelitian ini hanyalah yang berkenaan dengan gaji, tunjangan serta honorarium yang diterimanya secara bulanan sebagai pegawai negeri.

Model matematik yang digunakan untuk menganalisisnya adalah regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + E$$

Dimana :

Y adalah motivasi kerja

β_0 adalah intercept

X_1 adalah pendapatan (gaji)

X_2 adalah promosi

X_3 adalah kondisi kerja

X_4 adalah pengawasan

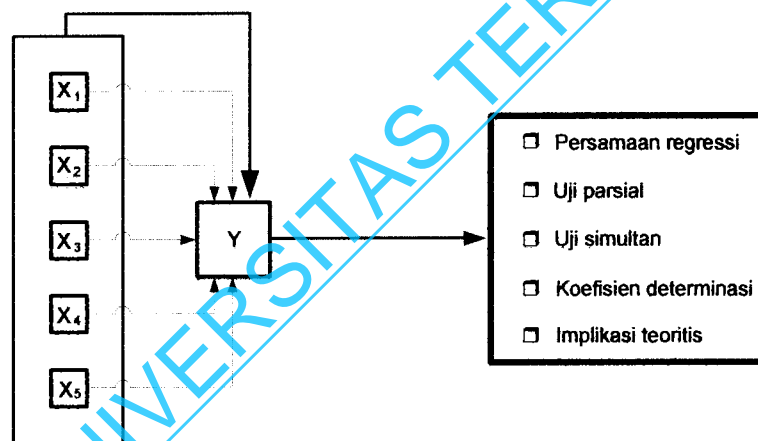
X_5 adalah jenis pekerjaan

E adalah sisaan

Penggunaan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang diukur (pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis

pekerjaan dan pengawasan) yang dikelompokkan sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap motivasi kerja pegawai PPS sebagai variabel terikat (*dependent*). Untuk mengestimasi parameter regresi digunakan analisis *Ordinary Least Square (OLS)*. Pengaruh antar instrumen di atas adalah linier dan menunjukkan adanya variasi. Hasil persamaan model tersebut menghasilkan nilai β untuk setiap faktor yang diukur yang merupakan elastisitas. Perhitungan uji hipotesis ini akan menggunakan alat bantu pengolahan data berupa *software computer* yaitu aplikasi program SPSS 11,5.

Secara teoritis hubungan tersebut dapat diekspresikan ke dalam model yang secara skematis digambarkan sebagai berikut:



Bagan 3.1 : Bagan skematik Kerangka Pikir Penelitian

F. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang mengacu kepada faktor yang sedang diamati, kemudian hasilnya ditabulasi untuk dilakukan pengolahan

selanjutnya. Kuesioner tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data otentik mengenai pendapat responden terhadap faktor-faktor pendapatan, kondisi kerja, promosi, pengawasan dan jenis pekerjaan. Data sekunder diperoleh dengan melakukan inventarisasi terhadap data yang diperlukan untuk digunakan sebagai data pendukung dalam analisis.

Pengukuran dilakukan dengan suatu skala dengan jenjang nilai 1 – 5 yang dinamakan skala sikap. Skala sikap merupakan sekumpulan pertanyaan tentang sikap berupa pertanyaan mengenai sikap obyek yang diukur.

Menurut Istijanto (2006), skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek. Skala sikap ini dikembangkan oleh Rensis Likert dan biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Skala ini banyak digunakan dalam riset-riset sumber daya manusia yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau untuk mengukur perasaan karyawan yang lain. Penggunaan 5 kategori dalam skala ini banyak dijumpai sebab dipandang dapat mewakili tingkat intensitas penilaian responden dengan baik.

Menurut Zikmund (1997) yang dikutip oleh Istijanto (2006:83) bahwa penggunaan skala sikap dengan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai dengan 9 (kategori) seringkali justru membingungkan responden sebab perbedaan tiap kategori menjadi sedemikian tipis sehingga responden kesulitan membuat pilihan. Sebaliknya, penggunaan skala dengan jumlah kategori terlalu sedikit

(misalnya hanya 2 kategori) membuat responden tidak leluasa mengungkapkan perasaan mereka dan terpaksa memilih karena tidak ada pilihan yang lebih cocok.

Jika skala sikap dipergunakan untuk mengukur sikap seorang pegawai terhadap suatu masalah, maka pegawai tersebut merupakan obyek sikap di mana setiap apa yang diketahui tentang hal-hal yang ditanyakan terhadapnya adalah merupakan sikap obyek tersebut. Pengukuran ini menggunakan pertanyaan dan pernyataan dan dalam menanggapi pertanyaan ataupun pernyataan tersebut responden memilih salah satu dari butir pertanyaan yang sesuai dengan aspek yang diukur.

Kriteria dan skala yang digunakan untuk setiap pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan terbagi atas 2 golongan yaitu yang bersifat *favorable* dan yang bersifat *unfavorable*. Skor jawaban untuk pertanyaan yang *favorable* adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Sedangkan skor jawaban untuk pertanyaan yang *unfavorable* adalah sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 1
2. Setuju (S) dengan skor 2
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 4
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 5

G. Metode Analisis Data

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) serta koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*). Perhitungan terhadap pengujian dimaksud menggunakan alat bantu *software computer* program aplikasi SPSS 11,5.

1. Pengujian Parameter Secara Parsial (Uji-t).

Maksud dari penggunaan uji-t dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah secara sendiri (parsial) ada pengaruh antara variable-variable bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) yang diukur. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk menentukan dan mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan tingkat signifikansi nilai t pada $\alpha = 5\%$ dengan rumus sebagai berikut.

$$t_h = (\beta_t - \beta_i) / S_e(\beta_t - \beta_i)$$

dimana :

t_h adalah t hitung,

β adalah parameter yang diestimasi, dan

S_e adalah standar *error*.

Pengujian terhadap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai $t_h \geq t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_1) diterima, dan dikatakan tidak signifikan bila $t_h \leq t$ table maka hipotesis nol (H_0) diterima dan H_1 ditolak.

2. Pengujian Parameter Secara Simultan (Uji-F)

Hubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat dengan tingkat signifikansi (f) pada $\alpha = 5\%$ adalah dengan rumus sebagai berikut.

$$F_h = \frac{R^2 / K - 1}{(1 - R^2) / (N - K)}$$

dimana :

R = koefisien determinasi

F_h = F hitung

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel yang dipakai

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih tempat penelitian di PPS Nizam Zachman Jakarta dengan alamat Jl. Muara Baru Ujung, Penjaringan - Jakarta Utara, serta PPS Cilacap yang beralamat di Jl. Lingkar Timur No.2 Teluk Penyus Cilacap - Jawa Tengah. Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini adalah selama 2(dua) bulan yaitu pada bulan April sampai dengan Mei 2008.

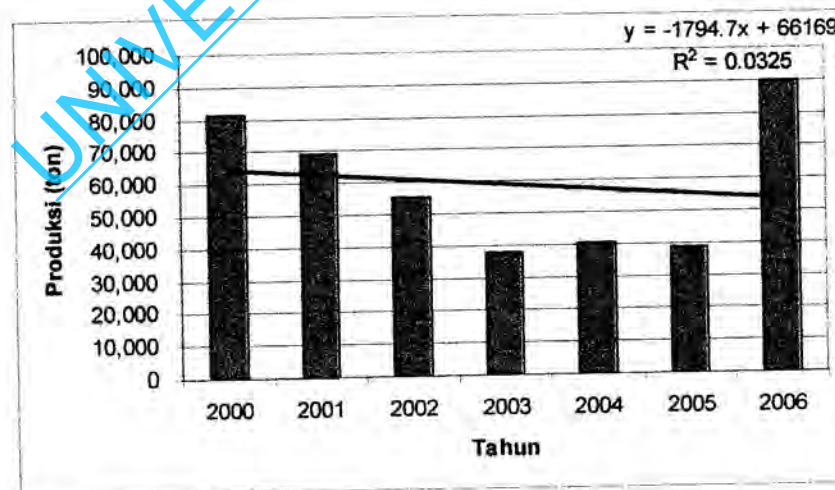
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Obyek Penelitian

1. Kondisi Eksisting Perikanan

a. Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam Zachman (PPSNZ) Jakarta

Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) merupakan salah satu tujuan alternatif bagi kapal-kapal perikanan sehabis melakukan penangkapan ikan untuk melakukan kegiatan bongkar hasil tangkapan. Selain hasil tangkapan yang dari laut, PPS juga menampung produksi ikan darat yang berasal dari tambak, waduk, dan lain sebagainya. Data produksi ikan yang didaratkan di PPSNZ Jakarta, baik yang berasal dari laut maupun dari darat pada tahun 2000 hingga 2006 dapat dilihat pada Lampiran 3, sedangkan olahan data tersebut dalam bentuk gambar adalah sebagai berikut.

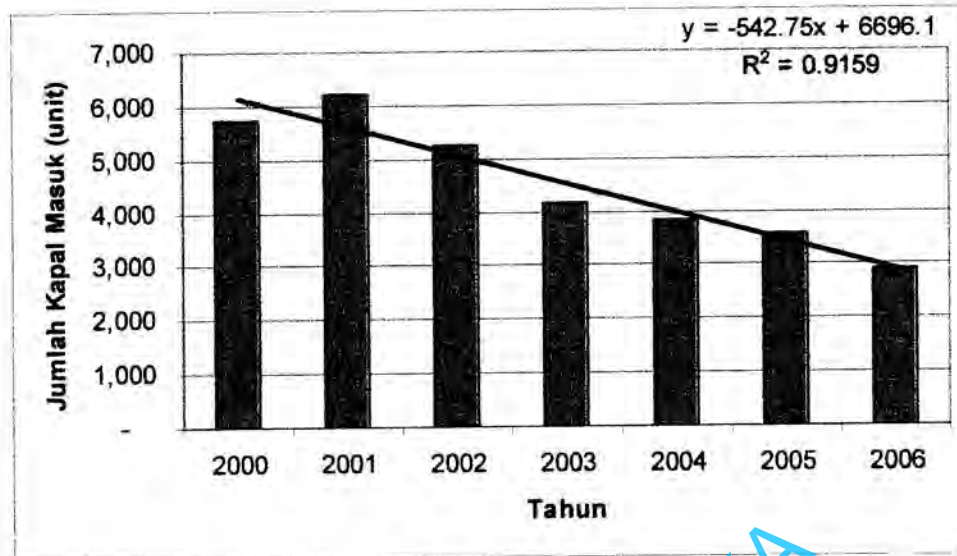


Gambar 4.1 Produksi Ikan yang Didaratkan Di PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006

Dari gambar di atas terlihat bahwa sejak tahun 2000 hingga 2005 terjadi kecenderungan penurunan tingkat produksi perikanan yang didaratkan di PPSNZ Jakarta, terutama produksi perikanan yang berasal dari laut. Namun pada gambar tersebut juga terlihat terjadi peningkatan produksi pada tahun 2006, hal ini disebabkan karena adanya peningkatan produksi ikan yang berasal dari darat. Penurunan produksi perikanan laut diduga terjadi karena tingginya eksploitasi kapal terutama yang berasal dari komponen bahan bakar, sehingga banyak kapal yang tidak sanggup melaut dan memilih hanya tambat di dermaga.

Kapal perikanan yang datang ke PPSNZ Jakarta untuk membongkar hasil tangkapan didominasi yang berasal dari Jakarta. Namun, berdasarkan data yang ada banyak pula yang berasal dari daerah lainnya di P.Jawa, misalnya Pekalongan, Palabuanratu, Cirebon, Surabaya, dan lain-lainnya. Di samping itu juga banyak yang berasal dari luar P.Jawa, misalnya P. Sumatera, P.Bali, P.Kalimantan, P.Sulawesi dan NTT (PPSNZ Jakarta, Laporan Statistik 2006).

Adapun data yang menyajikan tentang jumlah kapal yang masuk ke PPSNZ Jakarta berdasarkan jenis alat tangkap pada tahun 2000 - 2006 dapat dilihat pada Lampiran 4, sedangkan olahan data tersebut dalam bentuk gambar dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.

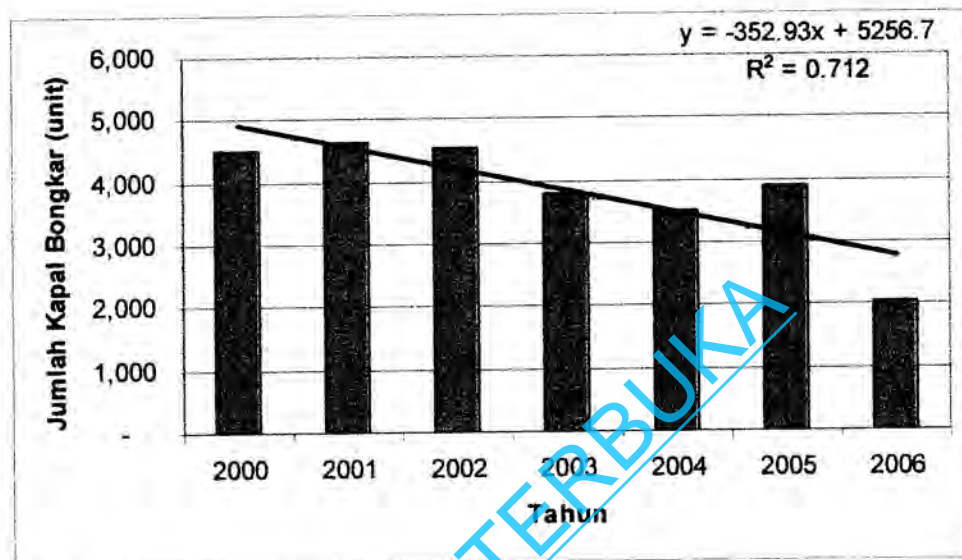


Gambar 4.2 Jumlah Kapal Masuk Berdasarkan Alat Tangkap Ke PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa juga telah terjadi penurunan jumlah kapal perikanan yang masuk ke PPSNZ Jakarta terutama sejak tahun 2001. Khusus bagi perikanan laut, penurunan jumlah kapal yang masuk bisa diidentikkan dengan penurunan jumlah produksi perikanan laut. Menurut persamaan di atas yaitu $Y = 6696,1 - 542,75x$ mengindikasikan bahwa terjadi penurunan jumlah kapal yang masuk yaitu sebanyak 543 unit (angka dibulatkan) setiap tahunnya. Koefisien determinasi menunjukkan angka 91,59% yang mengandung arti bahwa akurasi data memadai.

Hampir mirip dengan keadaan di atas, perkembangan kapal yang melakukan aktivitas bongkar-muat di PPSNZ Jakarta selang tahun 2000 hingga 2006 juga cenderung terus menurun. Kenaikan hanya terjadi pada tahun 2005 yaitu peningkatan jumlah kapal bongkar dengan alat tangkap purse seine, hal ini disebabkan karena purse seine tergolong alat tangkap yang efektif yang mampu menangkap ikan dalam jumlah banyak.

Perkembangan jumlah kapal yang melakukan aktivitas bongkar di PPSNZ Jakarta selang tahun 2000 hingga 2006 dapat dilihat pada Lampiran 5, sedangkan olahan data tersebut disajikan pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3 Perkembangan Aktivitas Kapal Bongkar Menurut Alat Tangkap Di PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006

Perkembangan aktivitas kapal yang melakukan bongkar-muat selama kurun waktu 7 tahun mulai tahun 2000 - 2006 ditunjukkan dalam persamaan matematik $y = 5.256,7 - 352,93x$ dengan nilai koefisien determinasi 71,2%. Persamaan ini menunjukkan bahwa selama kurun waktu data tersebut terjadi kecenderungan penurunan aktivitas bongkar muat sebesar 353 kali aktivitas bongkar muat. Indikasi ini tentunya akan berpengaruh atau akan sesuai dengan kecenderungan jumlah produksi yang dihasilkan setiap tahun. Kecenderungan penurunan aktivitas bongkar muat ini diduga dapat berasal dari beberapa faktor di antaranya adanya pengalihan pendaratan ikan oleh kapal penangkapan ke tempat pendaratan ikan lainnya

sehubungan dengan pergeseran daerah penangkapan. Semakin besarnya biaya operasional yang menyebabkan adanya pengurangan jumlah trip penangkapan, semakin jauhnya daerah penangkapan sehubungan dengan adanya perubahan kondisi oseanografis dan lain lain. Koefisien determinasi dari persamaan tersebut dengan nilai 71,2% menunjukkan bahwa kecenderungan penurunan tersebut mempunyai akurasi yang memadai untuk dijadikan landasan keakuratan data yang ada.

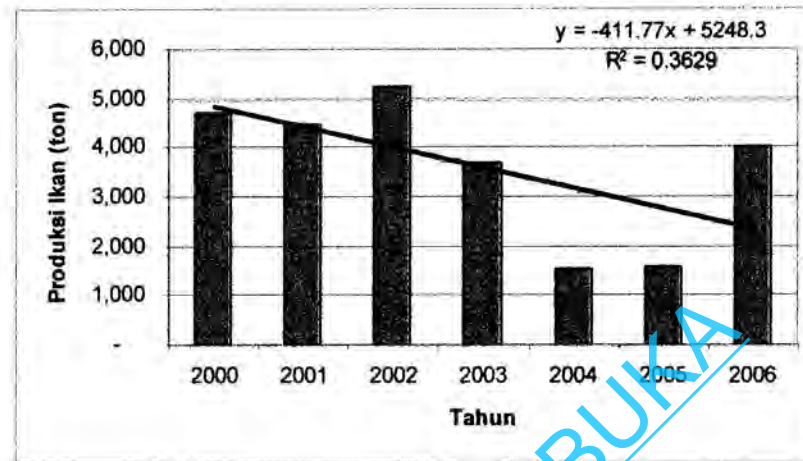
Kecenderungan penurunan aktivitas bongkar muat terlihat sejalan dengan adanya kecenderungan penurunan jumlah alat tangkap yang berada di pelabuhan tersebut yang menurun dari tahun ke tahun dengan angka penurunan sebesar 352,93/tahun.

b. Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Cilacap

Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Cilacap Jawa Tengah, adalah satu-satunya pelabuhan perikanan samudera yang berada di pantai selatan Pulau Jawa. PPS Cilacap mulai berfungsi tahun 1990-an memiliki fasilitas yang cukup memadai. Kolam pelabuhan utama PPS Cilacap yang luasnya hampir 8 hektar dapat menampung 370 kapal penangkap ikan yang berbobot mati 11-40 GT. PPSC sebenarnya hanya dapat menampung sebagian kecil kapal penangkap ikan bertonase besar, bahkan hanya dapat melayani kapal-kapal dengan tonase di bawah 40 GT. Adapun untuk kapal bertonase di atas 100 GT harus ke pelabuhan lain.

Jumlah produksi ikan di PPS Cilacap sejak tahun 2000 hingga 2006 menunjukkan penurunan. Berbeda dengan yang terjadi di PPSNZ Jakarta, maka sesuai data yang ada, produksi ini hanya berasal dari perikanan laut karena memang

umumnya penduduk di Kabupaten Cilacap tidak berprofesi sebagai petambak ikan. Data jumlah produksi ikan tersebut dapat dilihat di Lampiran 6, sedangkan olahan data dalam bentuk gambar sebagaimana yang disajikan pada Gambar 4.4 berikut.



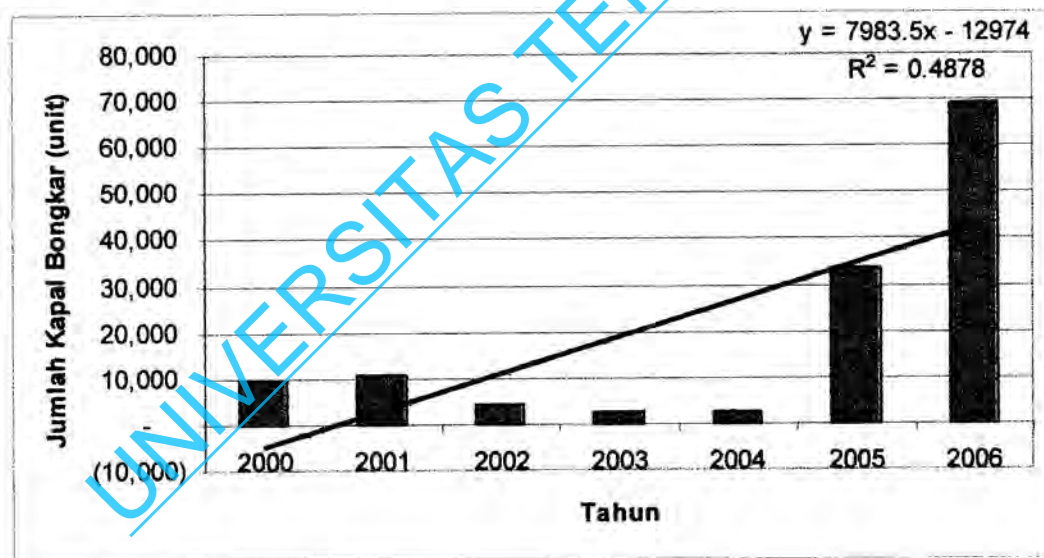
Gambar 4.4 Produksi Ikan di PPS Cilacap Tahun 2000 - 2006

Terlihat fluktuasi data produksi ikan yang terjadi dari tahun ke tahun yang cenderung menurun, kenaikan produksi terjadi hanya pada tahun 2002 dan 2006 yang berasal dari produksi ikan pelagis besar. Ikan jenis ini biasanya hanya dapat ditangkap dengan alat tangkap dari golongan tali dan pancing, salah satu di antaranya adalah *long line*. Meningkatnya produksi ikan pelagis besar yang didaratkan di PPS Cilacap ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain *fishing ground* kapal-kapal tuna yang masuk dekat dengan PPS Cilacap, ukuran berat ikan mencapai berat konsumsi, dan lain sebagainya.

Dari persamaan matematis di atas yaitu $Y = 5248,3 - 411,77x$ menunjukkan bahwa terjadi penurunan produksi sebesar 411,77 ton ikan setiap tahunnya,

sedangkan nilai koefisien determinasinya sebesar 36,29% menunjukkan adanya keraguan akan akurasi data, terutama data produksi pada tahun 2004 dan 2005.

Aktivitas kapal bongkar di PPS Cilacap selang tahun 2000 hingga 2006 juga berfluktuasi, dan sejak tahun 2001 hingga 2004 cenderung menurun. Penurunan tersebut terjadi secara drastis pada kapal dengan alat tangkap *long line*, yang disebabkan oleh beberapa faktor misalnya kesulitan memperoleh ikan umpan, berpindahnya *fishing ground* tuna menjauh dari daerah Cilacap, dan lain sebagainya. Data tentang perkembangan aktivitas kapal bongkar di PPS Cilacap sejak tahun 2000 - 2006 dapat dilihat pada Lampiran 7, sedangkan hasil olahan data ke dalam bentuk gambar disajikan pada Gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5 Perkembangan Aktivitas Kapal Bongkar Di PPS Cilacap Tahun 2000 - 2006

Kecenderungan peningkatan jumlah kapal yang melakukan aktivitas bongkar di PPS Cilacap terlihat sejak tahun 2005 dan 2006, kenaikan mana lebih didominasi

oleh kapal yang menggunakan alat tangkap *trammelnet*. Berbeda dengan *Tuna longliner* yang sifatnya *ocean going* yang mana untuk keperluan melaut diperlukan biaya eksploitasi yang sangat tinggi, maka kapal yang mengoperasikan *trammelnet* relatif beroperasi tidak jauh dari pantai. Di tengah tingginya harga bahan bakar diduga banyak nelayan yang beralih ke alat tangkap dengan biaya operasional rendah, di samping itu hasil tangkapan *trammelnet* juga relatif terjual dengan harga tinggi. Trend kenaikan jumlah kapal yang melakukan aktifitas bongkar di PPS Cilacap ditandai oleh persamaan $Y = -12.974 + 7.983,5$ dengan koefisien determinasi 48,78%.

2. Kondisi Eksisting Pegawai

Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam Zachman (PPSNZ) Jakarta dan PPS Cilacap (PPSC) merupakan 2 (dua) di antara 5 (lima) PPS yang ada di Indonesia. Guna mendukung tugas dan tanggung jawab tersebut, maka PPS dilengkapi dengan Struktur Organisasi sebagaimana yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor : Per.06/MEN/2007 tanggal 25 Januari 2007. Adapun Struktur Organisasi dimaksud dapat dilihat pada Bagan 4.1 di bawah ini :



Bagan 4.1 Struktur Organisasi Pelabuhan Perikanan Samudera

Dari Bagan 4.1 di atas secara umum struktur organisasi di Pelabuhan Perikanan Samudera terbagi atas 2 bagian yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural terdiri dari unsur Kepala Pelabuhan yang setara dengan Eselon II, Kepala Bagian atau Kepala Bidang yang setara dengan Eselon III, dan Kepala Sub Bagian atau Kepala Seksi yang setara dengan Eselon IV. Jabatan fungsional diduduki oleh kelompok Pranata Humas (tanpa jenjang Eselon). Jumlah pegawai menurut komposisi jabatan dan latar belakang pendidikan yang ada di PPSNZ Jakarta dan PPS Cilacap disajikan pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Menurut Komposisi Jabatan dan Golongan Kepangkatan di PPSNZ Jakarta

No	Bagian/Bidang	Golongan Kepangkatan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Pelabuhan	0	0	0	1	1
2.	Kepala Bagian Tata Usaha	0	0	0	1	1
3.	Sub Bagian Umum	1	1	5	0	7
4.	Sub Bagian Keuangan	0	1	6	0	7
5.	Kepala Bidang Tata Operasional	0	0	0	1	1
6.	Seksi Kesyahbandaran Perikanan	0	1	7	0	8
7.	Seksi Pemasaran dan Informasi	2	4	6	2	14
8.	Kepala Bidang Pengembangan	0	0	0	1	1
9.	Seksi Tata Pelayanan	0	0	11	0	11
10.	Seksi Sarana	0	1	10	0	11
11.	Syahbandar di PP	0	0	1	0	1
12.	Pranata Humas	0	0	2	0	2
Jumlah		3	8	48	6	65

Sumber : PPSNZ Jakarta, 2007.

Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai di PPSNZ Jakarta berada pada golongan III yaitu sebanyak 48 orang (73,85%), sebagian dari mereka menduduki jabatan struktural yang setara dengan eselon IV, dan 2 di antaranya pada jabatan fungsional Pranata Humas. Bila dilihat dari komposisi pegawai menurut kepangkatan tersebut, bisa diasumsikan bahwa secara garis besar PPSNZ Jakarta dikelola oleh orang-orang yang lebih terdidik dan berkemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kesehariannya.

Keadaan yang agak berbeda terlihat pada Tabel 4.2 berikut yaitu tentang jumlah pegawai di PPS Cilacap menurut komposisi kepangkatannya.

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Menurut Komposisi Jabatan dan Golongan Kepangkatan Di PPS Cilacap

No	Bagian/Bidang	Golongan Kepangkatan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Pelabuhan	0	0	0	1	1
2.	Kepala Bagian Tata Usaha	0	0	0	1	1
3.	Sub Bagian Umum	6	8	4	0	18
4.	Sub Bagian Keuangan	0	3	3	1	7
5.	Kepala Bidang Tata Operasional	0	0	0	1	1
6.	Seksi Kesyahbandaran Perikanan	0	6	2	1	9
7.	Seksi Pemasaran dan Informasi	0	4	5	0	9
8.	Kepala Bidang Pengembangan	0	0	0	1	1
9.	Seksi Tata Pelayanan	0	4	3	0	7
10.	Seksi Sarana	0	4	2	0	6
11.	Syahbandar di PP	0	2	6	0	8
12.	Pranata Humas	0	0	2	0	2
Jumlah		6	31	37	6	70

Sumber : Laporan Statistik PPS Cilacap, 2007

Dari Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa pegawai dengan golongan II dan III hampir sama banyaknya. Mengingat jabatan struktural yang setara dengan eselon III hanya terdiri dari 3 bagian, dan yang setara dengan eselon IV hanya 8 sub bagian, maka bisa diperkirakan bahwa staf PPS Cilacap umumnya yang berkecimpung di lapangan masih banyak diisi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA (golongan tingkat II).

Dalam rangka pengumpulan data melalui kuesioner, kepada seluruh pegawai dari masing-masing PPS telah dibagikan seperangkat kuesioner dimaksud. Jumlah kuesioner disebar dan yang berhasil dikumpulkan kembali dari masing-masing PPS dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3 Jumlah Kuesioner yang Dibagikan dan yang Berhasil Dikumpulkan ke/dari Masing-Masing Pegawai PPS

PPS Nizam Zahman Jakarta		PPS Cilacap	
Jumlah kuesioner yang		Jumlah kuesioner yang	
disebarkan	dikembalikan	disebarkan	dikembalikan
65 eks.	46 eks. (71%)	71 eks.	44 eks. (62%)

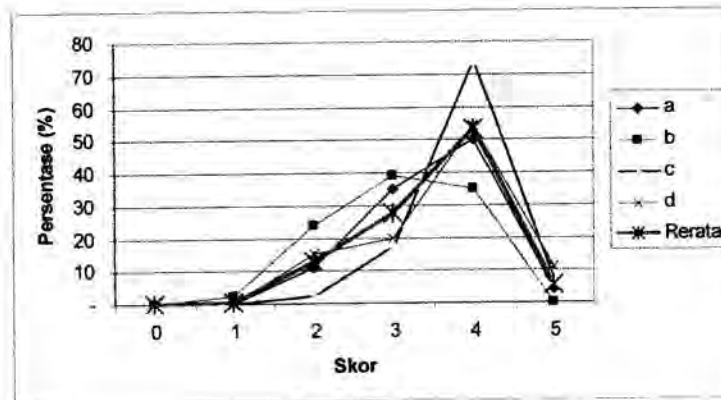
Data Tabel 4.3 di atas memperlihatkan bahwa di PPSNZ Jakarta 71% kuesioner berhasil dikumpulkan, sedangkan di PPS Cilacap hanya 62%. Kuesioner yang tidak terkumpul mungkin disebabkan karena adanya keraguan dari responden bahwa jawaban yang diberikan akan mempengaruhi posisi pekerjaannya, atau mungkin pula upaya-upaya penelitian yang banyak dilakukan oleh kalangan perguruan tinggi belum mendapat perhatian dari pegawai.

B. Analisis Sebaran Data Terhadap Variabel yang Diukur

Guna memberikan gambaran tentang deskripsi tanggapan responden terhadap parameter yang diukur dilakukan kajian dengan analisis deskriptif untuk melihat sebaran jawaban dari pertanyaan yang diberikan.

1. PPSNZ Jakarta.

Sebaran data tentang variabel pendapatan dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut



Gambar 4.6 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Pendapatan

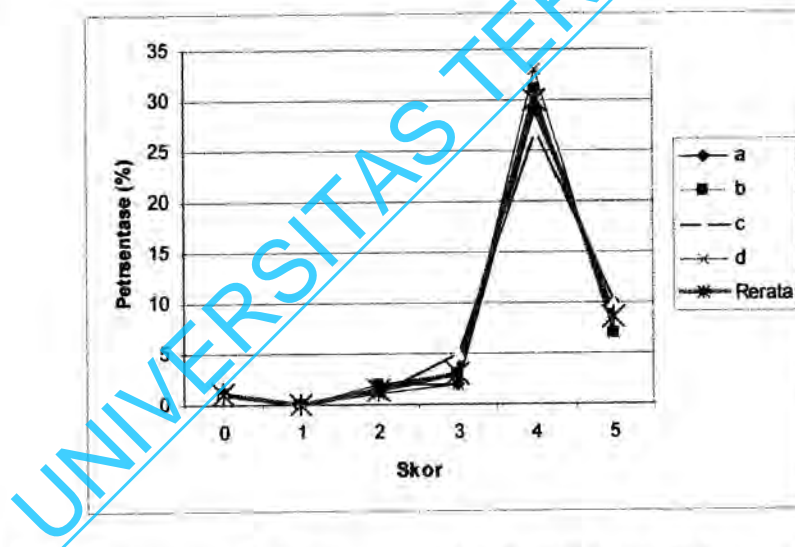
Pada Gambar 4.6 menunjukkan bahwa tidak ada satupun pegawai yang menjawab semua pertanyaan a sampai dengan d dengan memilih jawaban pada skor 1 dan 5, artinya bahwa semua pegawai mengakui bahwa unsur pendapatan mempengaruhi motivasi kerja mereka namun dengan persepsi yang beragam.

Pegawai yang memilih pertanyaan a dengan skor 3 adalah 34,78% dan skor 4 adalah 50%, pertanyaan c didominasi oleh skor 4 yaitu sebanyak 73,9%, dan pertanyaan d juga didominasi oleh skor 4 namun hanya sebanyak 53,26%. Nilai rerata dari semua pertanyaan variabel pendapatan umumnya didominasi oleh pernyataan ragu-ragu dan tidak setuju yaitu pada skor 3 dan 4 ini. Hal ini menyiratkan bahwa hanya sebagian kecil pegawai saja (13,04%) yang menganggap bahwa variabel pendapatan merupakan motivasi mereka dalam bekerja sedangkan sebagian besar lainnya masih meragukannya.

Apresiasi responden yang menyatakan keragu-raguannya terhadap pendapatan seperti data di atas diduga berasal dari pegawai yang tidak menduduki jabatan karena pada umumnya pendapatan yang mereka terima hanya berasal dari gaji. Lain halnya

dengan pegawai yang menyatakan setuju, diduga kelompok ini berasal dari pegawai yang menduduki jabatan pada eselon III dan Kelompok Fungsional di mana secara relatif pendapatan yang mereka terima lebih tinggi karena selain gaji, juga ada tunjangan jabatan serta honorarium-honorarium lainnya. Sedangkan pegawai yang menjawab tidak setuju diduga berasal dari pegawai yang secara materi maupun tingkat/kedudukan status sosialnya telah lebih mapan dari pada yang lainnya, di mana pendapatan tidak lagi merupakan pendorong semangat kerjanya, biasanya kelompok ini lebih mengedepankan eksistensi dirinya dalam bekerja atau berkarya.

Sebaran persentase pilihan responden terhadap kondisi kerja adalah sebagaimana yang dicantumkan pada Gambar 4.7 berikut



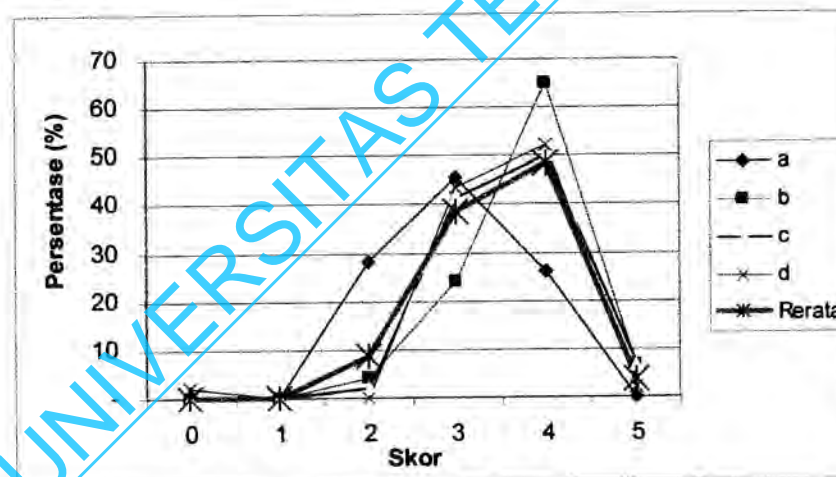
Gambar 4. 7 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Kondisi Kerja

Tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada variabel kondisi kerja ini umumnya hanya berkisar pada skor 3 yaitu sebanyak 7-9% dan 4 sebanyak 33-38% saja. Kondisi ini juga menyiratkan bahwa kondisi kerja yang

ada saat ini juga tidak merupakan motivasi yang mampu mendorong semangat para pegawai pada umumnya dalam mengerjakan aktivitas kerja kedinasannya dan sedikit banyaknya akan berpengaruh pula terhadap kelancaran penyelesaian tugas.

Fenomena sebaran data tersebut memberikan gambaran umum bahwa sistem dan keberadaan pegawai dalam lingkungan kerja relatif belum dapat memuaskan banyak pihak terutama yang menyangkut faktor kenyamanan dan hubungan kerja dengan unit terkait lainnya. Demi tercapainya suasana kerja yang kondusif serta rasa saling membutuhkan dalam sistem kerja yang ada maka perlu diciptakan kondisi kerja yang lebih baik.

Sebaran persentase data pilihan responden terhadap variabel promosi adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 4.8 berikut



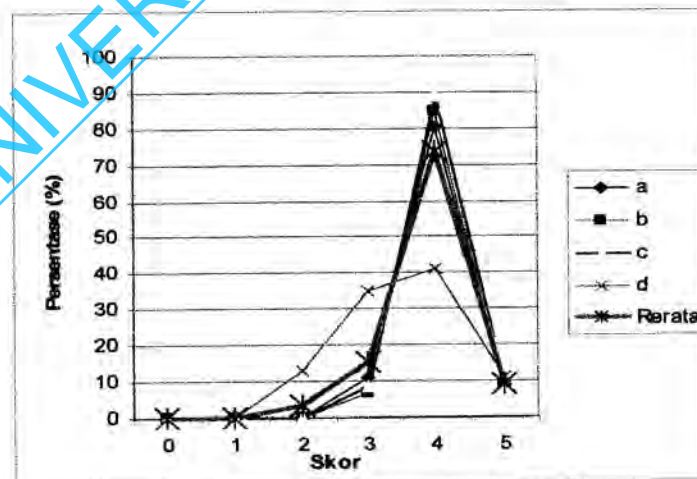
Gambar 4.8 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Promosi

Pada variabel promosi, terlihat bahwa sebaran jawaban responden cukup beragam. Pertanyaan-pertanyaan b dan c dengan skor 2 hanya 2,17 dan 4,35% sedangkan pertanyaan a dengan skor 2 sebanyak 28,26%. Hampir semua pertanyaan

dijawab dengan sikap ragu-ragu dan tidak setuju (skor 3 dan 4) sebagaimana yang ditunjukkan oleh nilai rerata yaitu sebesar 48,37%, hal ini menyiratkan bahwa promosi juga tidak memotivasi kerja para pegawai pada umumnya.

Ungkapan keragu-raguan dari kelompok yang dominan pada fenomena di atas diduga juga berasal dari kelompok pegawai yang tidak memiliki jabatan eselon maupun kelompok fungsional karena bagi mereka promosi hanya berlaku bagi segelintir orang/pegawai saja mengingat ketatnya persyaratan. Kelompok pegawai yang menjawab setuju diduga berasal dari pegawai yang menduduki jabatan, baik yang sifatnya struktural maupun fungsional. Kelompok pegawai yang menjawab tidak setuju diduga berasal dari pegawai tingkat rendah yang merasa tidak akan pernah bisa dipromosikan untuk menduduki jabatan tinggi mengingat latar belakang pendidikannya yang rendah.

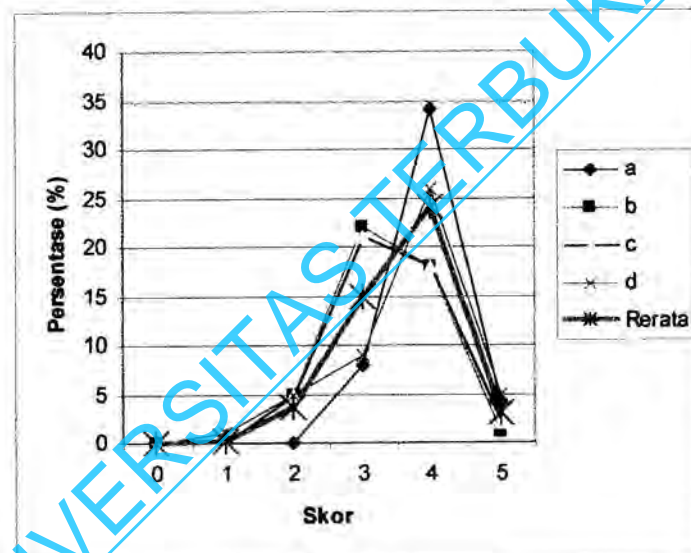
Sebaran persentase data pilihan responden terhadap variabel jenis pekerjaan adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 4.9 berikut



Gambar 4.9 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Jenis Pekerjaan

Pilihan jawaban responden terhadap variabel jenis pekerjaan ini hampir mirip dengan variabel kondisi kerja, di mana nilai kategori penilaian hanya didominasi oleh 1 kategori yaitu tidak setuju atau skor 4 dan nilai rerata yang ditunjukkan adalah sebanyak 73,91%. Pendapat para pegawai ini menggambarkan bahwa jenis pekerjaan yang dibebankan kepada mereka tidak mampu memotivasi kerja mereka. Dalam variabel ini juga tidak satupun responden yang menyatakan sangat setuju.

Sebaran persentase data pilihan responden terhadap variabel pengawasan adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 4.10 berikut.



Gambar 4.10 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPSNZ Jakarta Terhadap Variabel Pengawasan

Pada variabel pengawasan pada umumnya pilihan responden mengarah pada kategori ragu-ragu dan tidak setuju (skor 3 dan skor 4). Bila dibandingkan dengan jawaban pertanyaan b dan c dengan skor 3 yaitu sebanyak 21% dan 22%, maka pertanyaan a dan d dengan skor 3 dipilih hanya sebanyak 8% dan 9%. Nilai keraguan pada variabel pengawasan ini mungkin bisa lebih diperkecil bila unsur

pertanyaan a dan d dapat lebih ditingkatkan intensitasnya, hal ini lebih dipertegas lagi oleh pertanyaan a dengan skor 4 yang dijawab ekstrim (34%). Dari pendapat di atas, secara umum responden tidak setuju bahwa faktor pengawasan mampu memotivasi kerja yang mereka lakukan sehari-hari, hal ini ditandai dengan nilai rerata pada skor 4 sebanyak 24%.

Pada umumnya pengawasan yang terjadi dalam lingkup organisasi di PPSNZ Jakarta adalah dalam bentuk monitoring presentasi, pencapaian target kerja melalui laporan pelaksanaan kegiatan dan hubungan kedinasan yang berlangsung menurut tata aturan dinas pegawai negeri sipil. Lebih dari 30% responden menyatakan bahwa pengawasan memberikan motivasi terhadap pegawai. Angka ini memberikan gambaran bahwa faktor pengawasan diperlukan oleh pegawai sebagai pemacu motivasi. Dalam aplikasi sehari-hari pengawasan merupakan faktor penghubung antara atasan dan bawahan di dalam sistem kerja. Perhatian dari pihak atasan dalam memonitor hasil pekerjaan dapat menjadi penghargaan yang sangat berarti bagi seorang pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan motivasi dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Pengawasan dapat menjadi faktor penghubung dan interaksi sosial yang saling membutuhkan dalam pencapaian target pekerjaan bersama.

Indikasi tidak diterimanya faktor pengawasan sebagai pemicu motivasi karyawan juga ditunjukkan dengan nilai hanya 2%. rendahnya nilai responden terhadap pendapat yang secara tegas tidak setuju ini diduga berasal dari pegawai dengan posisi jabatan tinggi di instansi ini. Gambaran ini umumnya sering ditunjukkan oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan dan tingkat kemampuan

sosial yang tinggi. Responden yang memilih kategori ragu-ragu (65%) bahwa pengawasan dapat memotivasi mereka diduga bahwa pernyataan tersebut bersifat sebagai nilai tengah yang dapat saja berpendapat setuju ataupun tidak setuju.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 11,5 analisis statistik yang menghubungkan variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari faktor-faktor pendapatan, kondisi kerja, promosi, pengawasan dan jenis pekerjaan terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat (*dependent*) dapat diekspresikan ke dalam bentuk persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y_1 = 2,815 - 0,180 x_1 + 0,345 x_2 - 0,176 x_3 + 0,221 x_4 + 0,078 x_5$$

dimana : x_1 = pendapatan,

x_2 = kondisi kerja,

x_3 = promosi,

x_4 = jenis pekerjaan, dan

x_5 = pengawasan.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa faktor kondisi kerja, pengawasan dan jenis pekerjaan mempunyai pengaruh positif searah dengan penilaian antara kedua variabel yang diukur sedangkan untuk faktor pendapatan dan promosi menunjukkan nilai yang negatif yang berarti tidak menunjukkan arah yang searah dalam pengukuran tersebut.

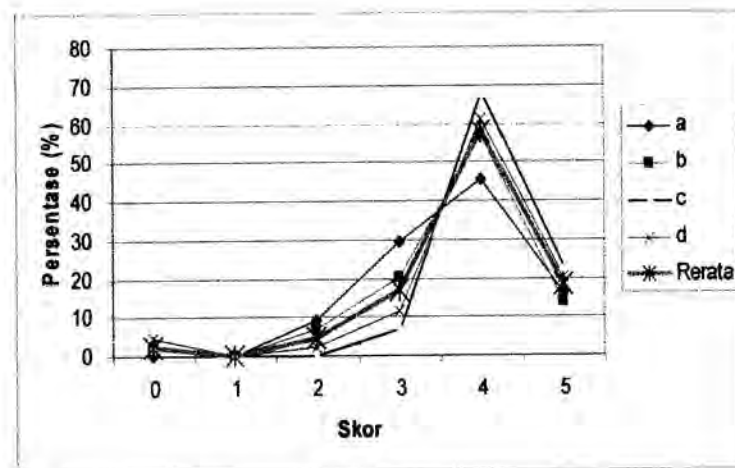
Pengaruh yang terbesar dari pengukuran faktor-faktor yang diukur terhadap motivasi kerja berada pada faktor kondisi kerja (0,345), jenis pekerjaan (0,221), dan pengawasan (0,078). Nilai koefisien tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan persamaan dari perhitungan hubungan di atas memberikan gambaran bahwa, besarnya koefisien regresi pada faktor kondisi kerja (x_2) akan memberikan peningkatan motivasi kerja bagi pegawai PPSNZ Jakarta. Besarnya koefisien regresi pada faktor jenis pekerjaan (x_4) juga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan motivasi kerja. Demikian pula halnya dengan nilai koefisien regresi pada faktor pengawasan (x_5) juga akan memberikan peningkatan pada motivasi kerja pegawai PPSNZ Jakarta. Sedangkan untuk faktor pendapatan (x_1) dan faktor promosi (x_3), analisis menunjukkan tidak adanya pengaruh positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan uji statistik pada penelitian ini adalah 0,428. Nilai ini menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi adalah 42,8 % yang disebabkan oleh perubahan pada variabel pendapatan, kondisi kerja, promosi, pengawasan dan jenis pekerjaan. Nilai sisa dari angka tersebut (57,2 %) adalah variabel lain yang tidak masuk dalam cakupan model penelitian yang dilakukan.

2. PPS Cilacap.

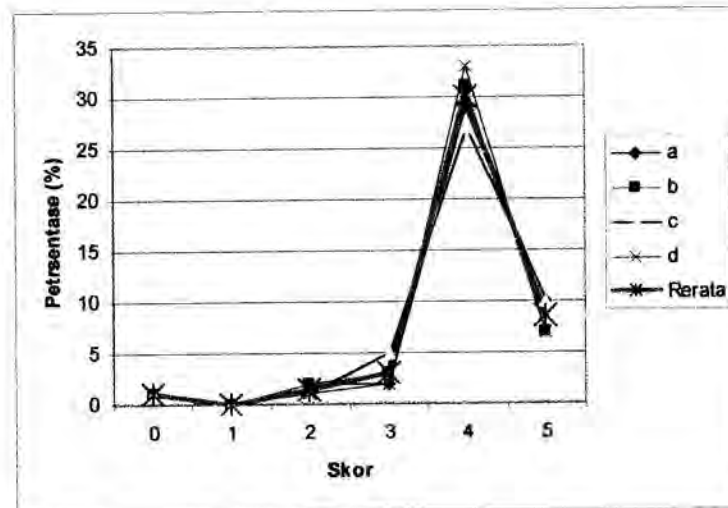
Guna memberikan gambaran tentang deskripsi tanggapan responden di PPS Cilacap terhadap parameter yang diukur, dilakukan kajian dengan analisis deskriptif untuk melihat sebaran jawaban dari pertanyaan yang diberikan. Sebaran tanggapan terhadap pendapatan dapat dilihat pada Gambar 4.11 berikut.



Gambar 4.11 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden Di PPS Cilacap Terhadap Variabel Pendapatan

Jumlah responden yang setuju bahwa variabel pendapatan dapat memotivasi kerja pegawai tidak sampai pada jumlah 10%, sedangkan responden yang memilih ragu-ragu atau skor 3 relatif lebih banyak dari skor 2 yaitu hampir mencapai 30%, dan yang terbanyak adalah pilihan tidak setuju atau skor 4 dengan nilai rerata sebesar 57,95%. Hal ini menyiratkan bahwa variabel pendapatan di PPS Cilacap juga bukan merupakan motivasi kerja para pegawai. Keterbatasan lapangan kerja dengan imbalan pendapatan yang lebih baik ditengarai sebagai penyebab tidak berpengaruhnya variabel pendapatan sebagai motivasi kerja mereka.

Sebaran persentase pilihan responden terhadap kondisi kerja adalah sebagaimana yang dicantumkan pada Gambar 4.12 berikut.

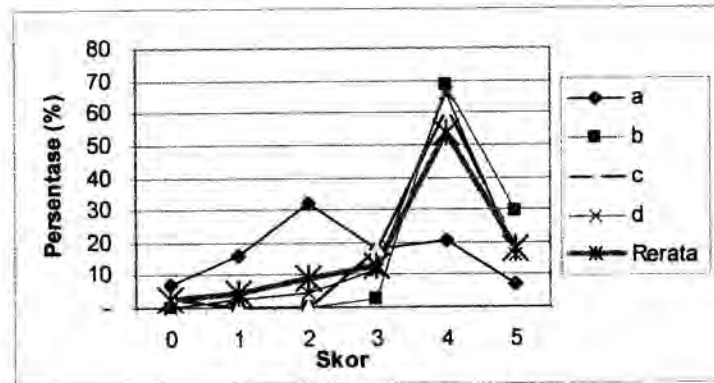


Gambar 4.12 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPS Cilacap Terhadap Variabel Kondisi Kerja

Tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu atau skor 3 terhadap kondisi kerja tidak mencapai 5%, tanggapan yang paling dominan adalah pada pilihan tidak setuju atau skor 4 yang nilai reratanya mencapai 30%. Situasi sedemikian di atas menggambarkan bahwa kondisi yang ada saat ini diragukan untuk dikatakan kondusif.

Fenomena sebaran data tersebut memberikan gambaran bahwa pada sebagian besar merasa bahwa sistem dan kondisi kerja pegawai dalam lingkungan kerja PPS Cilacap belum dapat dikategorikan nyaman. Rasa saling membutuhkan dan saling ketergantungan kerja dalam sistem kerjasama akan terasa semakin kondusif bila variabel kondisi kerja ini dapat lebih ditingkatkan sehingga pada akhirnya kinerja dapat lebih ditingkatkan.

Sebaran persentase data pilihan responden terhadap variabel promosi adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 4.13 berikut.



Gambar 4.13 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPS Cilacap Terhadap Variabel Promosi

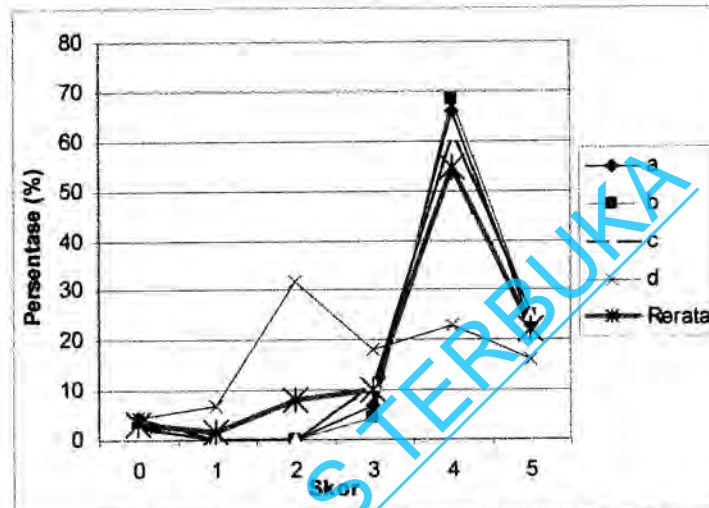
Sebaran jawaban responden pada pertanyaan a cukup bervariasi di mana hampir di setiap skor tertera jumlah persentase pilihan. Tercatat 6,82% abstain dan selebihnya menjawab pada masing-masing skor dengan persentase antara 6,82 - 31,82%. Sebaran jawaban terbesar terletak pada pilihan tidak setuju atau skor 4 yaitu dengan nilai rerata 53,98%.

Promosi adalah variabel yang pelaksanaannya merupakan pertimbangan dari atasan terhadap kenaikan pangkat yang sekaligus juga berarti kenaikan gaji, ataupun golongan serta prestasi kerja bawahan di mana pegawai tersebut bekerja.

Hampir sama dengan yang terjadi di PPSNZ Jakarta, ungkapan tidak setuju dari kelompok yang dominan pada fenomena di atas diduga juga berasal dari kelompok pegawai yang tidak memiliki jabatan eselon maupun kelompok fungsional karena bagi mereka promosi hanya berlaku bagi segelintir orang/pegawai saja mengingat ketatnya persyaratan. Kelompok pegawai yang menjawab setuju diduga berasal dari pegawai yang menduduki jabatan, baik yang sifatnya struktural maupun

fungsional. Kelompok pegawai yang menjawab tidak setuju diduga berasal dari pegawai tingkat rendah yang merasa tidak akan pernah bisa dipromosikan untuk menduduki jabatan tinggi mengingat latar belakang pendidikannya yang rendah.

Sebaran persentase data pilihan responden terhadap variabel jenis pekerjaan adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 4.14 berikut.

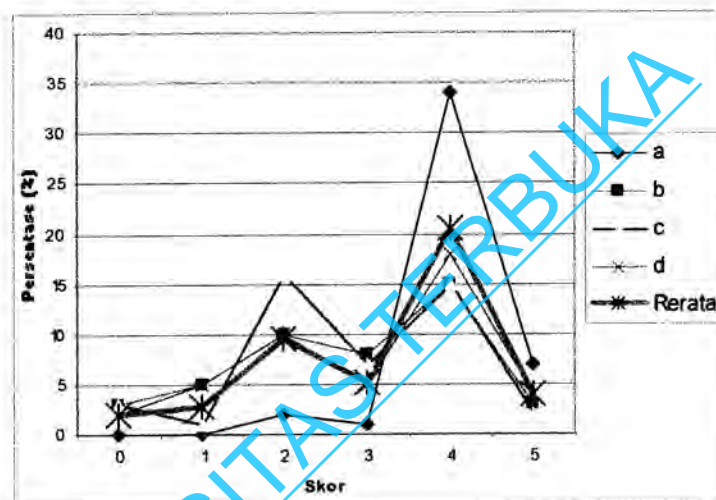


Gambar 4.14 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden di PPS Cilacap Terhadap Variabel Jenis Pekerjaan

Pada Gambar 4.14 terlihat bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pertanyaan a berkorelasi positif terhadap motivasi kerja mereka. Fenomena ini tidak terdapat pada variabel yang lain, baik di PPSNZ Jakarta maupun di PPS Cilacap sendiri. Hal ini akan menjadi lebih baik lagi bila intensitas monitoring yang dilakukan oleh pimpinan dapat lebih ditingkatkan. Namun secara umum, sebagian besar responden masih tidak setuju bila variabel jenis pekerjaan juga menjadi motivasi kerja mereka, hal ini ditandai dengan nilai rerata yang mencapai 54,55%.

Sebaran data memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai tidak setuju bahwa jenis pekerjaan yang dibebankan kepada mereka tersebut cocok dan dapat memberikan kepuasan kerja. Responden yang menyatakan setuju (yang nilai reratanya hanya sebesar 7,95%) diduga berasal dari pegawai yang antara jabatan dengan latar belakang pendidikannya terdapat kecocokan.

Sebaran persentase data pilihan responden terhadap variabel pengawasan adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 4.15 berikut.



Gambar 4.15 Persentase Sebaran Data Pendapat Responden Di PPS Cilacap Terhadap Variabel Pengawasan

Pada Gambar 4.15 di atas, bila dibandingkan dengan pertanyaan-pertanyaan yang lain pada variabel pengawasan ini, maka terdapat pilihan responden yang cukup mencolok yaitu pada pertanyaan a di mana pilihan yang dominan adalah pada kategori tidak setuju yaitu dengan nilai 34%. Pertanyaan-pertanyaan lainnya dijawab dengan pilihan kategori yang beragam dari jumlah 3% hingga 18% dan nilai rerata sebesar 20,5%. Kecilnya nilai rerata variabel pengawasan yang hanya sebesar 9,5% ini juga bukan merupakan motivasi bagi para pegawai di institusi ini.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 11,5 analisis statistik yang menghubungkan variabel terikat yang terdiri dari komponen pendapatan, kondisi kerja, promosi, pengawasan dan jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang diukur sebagai variabel bebas. Berdasarkan analisis, hubungan tersebut diekspresikan dalam bentuk persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y_2 = 2,510 + 0,174 x_1 + 0,091 x_2 + 0,150 x_3 + 0,065 x_4 - 0,046 x_5$$

dimana : x_1 = pendapatan,

x_2 = kondisi kerja,

x_3 = promosi,

x_4 = jenis pekerjaan, dan

x_5 = pengawasan.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa faktor pendapatan, kondisi kerja, promosi dan jenis pekerjaan mempunyai pengaruh positif searah dengan penilaian antara kedua variabel yang diukur sedangkan untuk faktor pengawasan menunjukkan nilai yang negatif yang berarti tidak menunjukkan arah yang searah dalam pengukuran tersebut.

Pengaruh yang terbesar dari pengukuran faktor-faktor yang diukur terhadap motivasi kerja berada pada faktor pendapatan (0,174), promosi (0,150), kondisi kerja (0,091) dan jenis pekerjaan (0,065). Nilai koefisien tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan persamaan dari perhitungan hubungan di atas memberikan gambaran bahwa, besarnya koefisien regresi pada faktor pendapatan (x_1) akan memberikan peningkatan motivasi kerja bagi pegawai PPS Cilacap. Besarnya

koefisien regresi pada faktor kondisi kerja (x_2) juga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan motivasi kerja. Demikian pula halnya dengan nilai koefisien regresi pada faktor promosi (x_3), faktor jenis pekerjaan (x_4) juga akan memberikan peningkatan pada motivasi kerja pegawai PPS Cilacap. Sedangkan untuk faktor pengawasan (x_5), analisis menunjukkan tidak adanya pengaruh positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Nilai *koefisien determinasi* yang dihasilkan uji statistik pada penelitian ini adalah 0,576. Nilai ini menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi adalah 57,6% yang disebabkan oleh perubahan pada variabel pendapatan, kondisi kerja, promosi, pengawasan dan jenis pekerjaan. Nilai sisa dari angka tersebut (42,4 %) adalah variabel lain yang tidak masuk dalam cakupan model penelitian yang dilakukan.

C. Pengujian Hipotesis Secara Individu (Parsial)

1. Di PPSNZ Jakarta

Uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t yang berguna untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat diterima atau ditolak dengan cara membandingkan antara t tabel yang bernilai 1,684 dengan t hitung yang merupakan keluaran dari analisis yang dilakukan dengan program SPSS 11,5 dengan t tabel yang merupakan konstanta yang telah ditetapkan dalam kaidah statistika.

Hasil analisis terhadap data yang diperoleh secara terinci diperlihatkan pada Tabel 4.9 yang merupakan keluaran hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS 11,5. Pada pengukuran faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta diperoleh perhitungan signifikansi sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji t (t-test) di PPSNZ Jakarta

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.815	.701		4.015	.000
	Pendapatan	-.180	.124	-.258	-1.451	.155
	Kondisi kerja	.345	.162	.349	2.132	.039
	Promosi	-.176	.149	-.245	-1.183	.244
	Jenis pekerjaan	.221	.170	.219	1.303	.200
	Pengawasan	.078	.127	.113	.612	.544

a Dependent Variable: Motivasi

a Dependent Variable: motivasi

Nilai t hitung variabel pendapatan adalah -1,451 dengan nilai probabilitas 0,155. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka pada variabel pendapatan dengan nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesisnya adalah terima H_0 . Dengan demikian untuk variabel gaji adalah tidak signifikan/tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta.

Nilai t hitung pada variabel kondisi kerja adalah 2,132 dengan nilai probabilitas 0,039 lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis untuk variabel kondisi kerja adalah tolak H_0 atau variabel kondisi kerja signifikan berpengaruh pada motivasi kerja.

Nilai t hitung pada variabel promosi adalah bernilai negatif yaitu -1,183 dengan nilai probabilitas 0,244 lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesis untuk variabel promosi adalah variabel promosi yang tidak signifikan dan tidak berpengaruh pada motivasi kerja.

Nilai t hitung pada variabel jenis pekerjaan adalah 1,303 dengan nilai probabilitas 0,2 dengan demikian karena t hitung lebih kecil dari t table sehingga jenis pekerjaan tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta.

Nilai t hitung pada variabel pengawasan adalah 0,612 dengan nilai probabilitas 0,544 yang juga berarti lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesis untuk variabel pengawasan adalah terima H_0 atau variabel pengawasan tidak signifikan/ tidak berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta.

2. Di PPS Cilacap

Uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t yang berguna untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat diterima atau ditolak dengan cara membandingkan antara t tabel yang bernilai 1,707 dengan t hitung yang merupakan keluaran dari analisis yang dilakukan dengan program SPSS 11,5 dengan t tabel yang merupakan konstanta yang telah ditetapkan dalam kaidah statistika

Hasil analisis terhadap data yang diperoleh secara terinci diperlihatkan pada Tabel 4.5 yang merupakan keluaran hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS 11,5. Pada pengukuran faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PPS Cilacap diperoleh perhitungan signifikansi sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji t (t-test) di PPS Cilacap

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.510	.423		5.930	.000
	Pendapatan	.174	.074	.341	2.351	.024
	Kondisi kerja	.091	.060	.208	1.523	.136
	Promosi	.150	.120	.224	1.248	.220
	Jenis Pekerjaan	.065	.087	.135	.745	.461
	Pengawasan	-.046	.064	-.121	-.725	.473

a Dependent Variable: Motivasi

a Dependent Variable: motivasi

Nilai t hitung variabel pendapatan adalah 2,351 dengan nilai probabilitas 0,024. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka pada variabel pendapatan dengan nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sehingga hipotesisnya adalah tolak H_0 . Dengan demikian untuk variabel gaji adalah berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPS Cilacap.

Nilai t hitung pada variabel kondisi kerja adalah 1,523 dengan nilai probabilitas 0,136 lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesis untuk variabel kondisi kerja adalah terima H_0 atau variabel kondisi kerja tidak signifikan pada motivasi kerja di PPS Cilacap.

Nilai t hitung pada variabel promosi adalah bernilai negatif yaitu 1,248 dengan nilai probabilitas 0,220 lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesis untuk variabel promosi adalah variabel promosi yang tidak signifikan dan tidak berpengaruh pada motivasi kerja.

Nilai t hitung pada variabel jenis pekerjaan adalah 0,745 dengan nilai probabilitas 0,461 dengan demikian karena t hitung lebih kecil dari t table sehingga jenis pekerjaan tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPS Cilacap.

Nilai t hitung pada variabel pengawasan adalah negatif dengan nilai sebesar -0,725 dengan nilai probabilitas 0,473 yang juga berarti lebih kecil dari t tabel sehingga hipotesis untuk variabel pengawasan adalah terima H_0 atau variabel pengawasan tidak signifikan/ tidak berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PPS Cilacap.

D. Pengujian Hipotesis Secara Bersama (Simultan)

1. Di PPSNZ Jakarta

Pembuktian variabel bebas apakah secara bersama-sama berpengaruh kepada motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta dilakukan dengan uji F . Penentuan hipotesis apakah ditolak atau diterima adalah dengan cara membandingkan nilai F hitung yang ditentukan dalam tabel sidik ragam dengan nilai 1,75 dibandingkan dengan F hitung yang diperoleh dari perhitungan hasil keluaran analisis.

Analisis pengaruh secara simultan terhadap faktor yang diukur atas kepuasan kerja pegawai di PPSNZ Jakarta adalah sebagaimana yang ditampilkan oleh keluaran SPSS versi 11,5 yaitu berupa tabel sidik ragam untuk uji F terhadap seluruh data adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Sidik Ragam untuk Uji F di PPSNZ Jakarta

ANOVA(b) PPSNZ Jakarta

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.875	5	.175	1.794	.136(a)
	Residual	3.903	40	.098		
	Total	4.778	45			

a Predictors: (Constant), Pengawasan, Pendapatan, Jenis pekerjaan, Kondisi kerja, Promosi

b Dependent Variable: Motivasi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H_0 berupa pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta. Hasil analisis memberikan derajat bebas regresi = 5 dengan derajat bebas galat 40. Keluaran yang dihasilkan di mana F hitung bernilai 1,794 yang mana nilai ini lebih besar dari F tabel maka hipotesis untuk kajian ini adalah tolak H_0 atau secara bersama-sama variabel pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan dan pengawasan *significant*/berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPSNZ Jakarta.

2. Di PPS Cilacap

Pembuktian variabel bebas apakah secara bersama-sama berpengaruh kepada kinerja pegawai di PPS Cilacap dilakukan dengan uji F. Penentuan hipotesis apakah ditolak atau diterima adalah dengan cara membandingkan nilai F hitung yang ditentukan dalam tabel sidik ragam dengan nilai 3,51 dibandingkan dengan F hitung yang diperoleh dari perhitungan hasil keluaran analisis.

Analisis pengaruh secara simultan terhadap faktor yang diukur atas kepuasan kerja pegawai di PPS Cilacap adalah sebagaimana yang ditampilkan oleh keluaran

SPSS versi 11,5 yang berupa tabel sidik ragam untuk uji F terhadap seluruh data adalah sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Sidik Ragam untuk Uji F di PPS Cilacap

ANOVA(b) PPS Cilacap

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.753	5	.351	3.770	.007(a)
	Residual	3.533	38	.093		
	Total	5.286	43			

a Predictors: (Constant), Pengawasan, Kondisi kerja, Pendapatan, Promosi, Jenis Pekerjaan
b Dependent Variable: Motivasi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H_0 berupa pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPS Cilacap. Hasil analisis memberikan derajat bebas regresi = 5 dengan derajat bebas galat 38. Keluaran yang dihasilkan di mana F hitung bernilai 3,770 yang mana nilai ini lebih besar dari F tabel maka hipotesis untuk kajian ini adalah tolak H_0 atau secara bersama sama variabel pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan *significant*/berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja pegawai di PPS Cilacap.

E. Hasil Penelitian

Hasil penelitian baik yang dilakukan di PPSNZ Jakarta maupun di PPS Cilacap membuktikan bahwa secara bersama sama faktor pendapatan (gaji), kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan memberikan hubungan yang nyata sehingga memperkuat penelitian terdahulu yang pernah dilakukan beberapa ahli, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuan Ting (1996) yang

membuktikan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi dengan parameter parameter gaji, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan. Namun berbeda dengan penelitian ahli tersebut bahwa secara parsial atau faktor demi faktor memberikan hasil yang berbeda yang mana di PPSNZ Jakarta faktor pendapatan dan promosi tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat terjadi karena obyek atau jenis instansi dimana penelitian dilakukan adalah berbeda. Penelitian yang dilakukan penulis adalah pada instansi pemerintah berupa pelabuhan perikanan samudera yang memiliki struktur penggajian yang tetap sebagai pegawai negeri sipil, sehingga faktor pendapatan adalah faktor yang tetap diperoleh secara rutin dengan tidak terdapat pemotongan akibat adanya penurunan kinerja. Demikian pula halnya dengan faktor promosi yang pada umumnya di institusi pemerintah tidak sempurna yang terjadi di perusahaan swasta. Menurut hasil wawancara yang dilakukan sejalan dengan semakin turunnya produksi sebagai akibat dari semakin menurunnya frekuensi pendaratan ikan, maka terjadi pengurangan insentif yang diperoleh dari pendapatan di luar struktur gaji dan honor. Sedangkan pada PPS Cilacap faktor pendapatan menunjukkan hasil yang signifikan sesuai dengan apa yang telah dihasilkan penelitian beberapa ahli terdahulu.

Variabel pendapatan di PPS Cilacap menunjukkan nilai hubungan yang tinggi karena pendapatan di mana pegawai bekerja menganut pada sistem pendapatan yang sesuai dengan aturan pemerintah ditambah dengan adanya insentif kesejahteraan.

Jika dibandingkan antara produksi ikan yang didaratkan dan aktifitas bongkar muat yang terjadi di kedua pelabuhan perikanan samudera terlihat bahwa produksi ikan di PPS Cilacap terlihat lebih fluktuatif dengan aktifitas bongkar muat yang

cenderung meningkat dari tahun ke tahun dengan nilai kecenderungan perkembangan 7963,5 ton/tahun. Sedangkan aktifitas bongkar muat yang terjadi di PPSNZ Jakarta dalam kurun waktu yang sama memperlihatkan kecenderungan menurun dengan nilai penurunan 352,93 ton/tahun. Dapat dipahami bahwa aktifitas bongkar muat di suatu pelabuhan perikanan adalah sumber pendapatan dari pelabuhan tersebut. Diduga bahwa peningkatan aktifitas bongkar muat di PPS Cilacap berpengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan karyawannya sedangkan kecenderungan penurunan aktifitas bongkar muat di PPSNZ Jakarta tidak memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawannya.

Hasil analisis signifikansi faktor pendapatan di kedua pelabuhan perikanan juga sesuai dengan fakta lapangan berupa data persentase yang memberikan gambaran sebagai berikut. Di Pelabuhan Cilacap terdapat 9% responden yang menyatakan sangat setuju, 48% setuju, 39% ragu, dan hanya 2 % dari responden yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh pada motivasi mereka. Sedangkan di PPSNZ Jakarta tidak ada pernyataan sangat setuju, 24% setuju, 65% ragu dan terdapat 11% responden menyatakan tidak setuju. Dari perbandingan ini dapat diperoleh gambaran yang sesuai dengan analisis statistik yang dilakukan, bahwa di PPS Cilacap pendapatan menunjukkan pengaruh yang nyata dapat meningkatkan motivasi kerja sedangkan di pelabuhan PPS Nizam Jakarta tidak menunjukkan pengaruh yang nyata.

Kondisi kerja di kedua pelabuhan menunjukkan nilai analisis yang signifikan berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi. Kondisi kerja yang kondusif adalah faktor yang berhubungan dengan kenyamanan dan keamanan kerja.

Kenyamanan dan ketenangan bekerja dapat tercapai jika sistem kerja di lingkungan berlangsung dengan baik dan ditunjang dengan peralatan kelengkapan kerja serta hubungan kerja yang harmonis. Hasil analisis ini juga sesuai dengan prosentase pendapat responden di kedua pelabuhan relatif hampir sama yang mana responden yang menyatakan setuju di PPS Cilacap 77% dan di PPSNZ Jakarta 61% dan tidak didapatkan pendapat tidak setuju bahwa kondisi kerja berpengaruh kepada peningkatan motivasi karyawan.

Faktor promosi di kedua pelabuhan menunjukkan porsi nilai yang hampir sama, keduanya menyatakan ragu-ragu sebesar 67% dan 61%, kategori setuju 24% dan 25%, tidak setuju sama-sama menilai 9%. Pernyataan keragu-raguan yang terjadi diduga menyiratkan bahwa faktor promosi bagi pegawai yang bekerja di pelabuhan sebagai salah satu institusi pemerintah belum dapat berlangsung secara murni, bukan saja faktor kinerja yang dinilai namun banyak faktor yang bersifat non teknis juga mempengaruhi penilaian dalam mempromosikan seorang pegawai.

Faktor jenis pekerjaan yang dinilai responden di PPSNZ Jakarta hampir menunjukkan nilai yang seimbang pada kategori ragu-ragu (54%) dan setuju (46%). Dalam keadaan tersebut diduga terdapat ketidak konsistenan dalam mengutarakan pendapat sehingga secara statistik tidak dapat dijelaskan sebagai hubungan yang signifikan.

Keragu-raguan yang mendominasi jawaban responden di PPS Cilacap juga menyiratkan bahwa jenis pekerjaan yang saat itu diemban oleh pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Selain yang telah diuraikan di atas, sikap pesimistis pegawai juga terjadi karena adanya anggapan bagi mereka, khususnya

mereka yang berada pada posisi struktural walaupun pekerjaan yang diberikan telah dilaksanakan sebaik mungkin namun kenaikan pangkat sebagai salah satu penghargaan bagi mereka hanya terjadi dalam kurun waktu empat tahun sekali.

Faktor pengawasan tidak menunjukkan pengaruh yang nyata untuk kedua pelabuhan yang di ukur. Namun dari data pendapat responden terlihat bahwa responden di PPSNZ Jakarta maupun di PPS Cilacap memberikan pendapat yang bervariasi. di PPSNZ Jakarta 33% responden berpendapat bahwa pengawasan berpengaruh pada motivasi mereka sedangkan di PPS Cilacap 27% yang berpendapat demikian. Hal yang sangat berbeda adalah pada pendapat tidak setuju dimana di PPSNZ Jakarta hanya 2% yang berpendapat tidak setuju sedangkan di PPS Cilacap terdapat 38% menyatakan tidak setuju bahwa faktor pengawasan berpengaruh pada motivasi mereka. Bentuk kongkrit pengawasan dalam lingkungan kerja pelabuhan perikanan samudera dapat berupa monitoring melalui daftar presensi (daftar hadir), pertemuan-pertemuan rutin, laporan harian, mingguan atau bulanan dari setiap petugas dan lain sebagainya. Melihat kondisi pendapat responden dapat diduga bahwa faktor ini belum berlangsung dengan sempurna sehingga penghargaan ataupun sanksi dari faktor ini kemungkinan belum diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

F. Pembahasan

Dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di suatu institusi sudah selayaknya dikaji secara berkesinambungan untuk mengetahui arah pengembangan dan kemampuannya untuk mencapai produktifitas kerja yang maksimal. Hal ini perlu

dilakukan mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan kinerja institusi.

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja pegawai di kalangan pelabuhan perikanan samudera, pada umumnya dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja yang juga dapat disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerjanya yang secara kumulatif akan mempertinggi produktivitasnya.

Jenis pekerjaan yang ada pada setiap instansi dimaksud agar secara bersama-sama dapat dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya adalah pencapaian program yang pada akhirnya akan mendatangkan peningkatan pendapatan di masing masing unit. Cara peningkatan tersebut di antaranya adalah dengan memaksimalkan kemampuan untuk bekerja agar para program ataupun produksi di unit kerja masing masing dapat dilaksanakan. Target ini akan dapat dicapai jika sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai di berbagai unit kerja memiliki komitmen kerja yang tinggi yang tentunya didasari pada rasa kepuasan terhadap berbagai faktor seperti yang dilakukan pada penelitian ini yaitu perbaikan pada sistem pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan, dan pengawasan.

Pimpinan instansi di mana pegawai tersebut bekerja sebaiknya melakukan upaya yang dapat lebih meningkatkan pendapatan pegawainya sebagai peningkatan kesejahteraan melalui insentif yang berbasis prestasi kerja. Pada umumnya peningkatan pendapatan dalam bentuk insentif hasil pekerjaan yang memuaskan dapat mempertinggi kinerja dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Faktor lain yang juga perlu untuk ditingkatkan adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dalam bekerja. Di antara yang penting untuk diperhatikan adalah penyelarasan hubungan kerja antar pegawai dalam sistem kerja yang saling membutuhkan karena produk yang dihasilkan merupakan hasil kerja dari serangkaian bagian yang berjalan dalam birokrasi yang telah baku. Pemberian beban kerja kepada pegawai harus disertai pula dengan pemberian peralatan dan sarana kerja yang mendukung pekerjaan tersebut sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimum dan tercapainya kepuasan kerja.

Lebih lanjut faktor yang juga merupakan variabel signifikan untuk dikembangkan adalah promosi. Promosi adalah upaya peningkatan jenjang pegawai berdasarkan kemampuan kerjanya. Promosi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk itu diperlukan sistem promosi yang berlandaskan dengan ketentuan dan kriteria-kriteria yang dapat memuaskan semua pegawai. Dengan ketentuan yang telah diketahui bersama maka pegawai akan merasa puas karena hal yang dicapai ataupun belum dicapai dapat diketahui secara terukur. Di dalam sistem promosi yang telah diatur dalam peraturan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, promosi dilandaskan pada kriteria pangkat, jabatan, masa kerja, pendidikan dan usia dari pegawai yang bersangkutan. Oleh sebab itu manajemen di instansi di mana pegawai bekerja perlu memperhatikan batasan tersebut selain faktor lain yang telah ditetapkan untuk melakukan promosi bagi pegawai yang berprestasi.

Meskipun jenis pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang nyata akan tetapi perlu dicermati karena berdasarkan penelitian terdahulu dalam lingkup yang lain

memberikan indikasi pengaruh yang nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

Peningkatan pengawasan dalam bentuk sistem yang berjalan dengan baik adalah bentuk pengawasan yang berlaku secara terus menerus. Peningkatan pengawasan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena pengawasan yang terpadu akan meningkatkan sistem kerja yang mengarah pada kelancaran kerja dan peningkatan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Pelaksanaan pengawasan dengan sistem yang melekat pada pekerjaan perlu ditingkatkan.

G. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan seluruh faktor yang dikaji dalam penelitian ini yang terdiri dari faktor pendapatan, kondisi kerja, promosi, bentuk pekerjaan dan pengawasan berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi karyawan, baik itu di PPSNZ Jakarta maupun di PPS Cilacap. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Yuan Ting (1996) yang telah membuktikan adanya pengaruh kuat dari kelima faktor tersebut dengan peningkatan motivasi karyawan. Namun demikian pengaruh faktor-faktor tersebut secara simultan di PPS Cilacap menunjukkan hubungan yang lebih kuat bila dibandingkan dengan yang terjadi di PPSNZ Jakarta. Hal ini diduga karena secara parsial ada empat dari lima faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi di PPS Cilacap sedangkan untuk pelabuhan PPSNZ Jakarta hanya 3 faktor.

Di PPSNZ Jakarta sebagian besar responden merasa ragu dan bahkan menyatakan tidak setuju bahwa faktor pendapatan meningkatkan motivasi mereka.

Sebaran data responden tersebut diduga karena produktivitas pendapatan di pelabuhan tersebut ternyata semakin menurun yang ditunjukkan dengan penurunan aktifitas bongkar muat yang cenderung menurun 352 kali per tahun. Meskipun terjadi penurunan unsur produktivitas pendapatan tetapi sebagai karyawan pelabuhan perikanan yang adalah pegawai negeri dengan gaji yang tetap, dirasakan tidak berpengaruh pada pendapatan sehingga pada umumnya responden menyatakan bahwa faktor tersebut bukanlah hal yang berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi mereka. Lain halnya dengan PPS Cilacap, meskipun para responden adalah juga pegawai negeri sebagaimana di PPSNZ Jakarta, namun pada umumnya responden menyatakan bahwa pendapatan meningkatkan motivasi mereka. Ini dapat dijelaskan bahwa selain penghasilan tetap sebagai pegawai negeri, mereka juga memperoleh penghasilan tambahan dari produktivitas pendapatan dari adanya peningkatan aktivitas bongkar muat yang merupakan sumber pendapatan yang terdapat di suatu pelabuhan perikanan. Trend perkembangan aktifitas bongkar muat di PPS Cilacap meningkat tajam dengan nilai peningkatan 7.983,2 aktifitas pertahun. Perkembangan ini diduga yang menyebabkan pendapat responden yang sebagian besar setuju menyatakan bahwa pendapatan mereka merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerjanya. Uji signifikansi secara parsial menunjukkan bahwa faktor pendapatan di PPS Cilacap menunjukkan angka yang signifikan berpengaruh terhadap adanya peningkatan motivasi karyawan di pelabuhan tersebut.

Pendapat responden di kedua PPS terhadap faktor kondisi kerja terlihat hampir sama, pada umumnya responden berpendapat bahwa kondisi kerja berpengaruh kepada motivasi kerja mereka. Pola hubungan yang ditunjukkan dalam

persamaan regresi di kedua PPS menunjukkan pengaruh yang positif dan uji signifikansi juga menunjukkan hal yang sama. Berdasarkan hubungan yang diperoleh, variabel kondisi kerja menunjukkan kondisi yang kondusif dan telah berlaku dalam sistem yang dapat memuaskan. Kondisi kerja yang ada menyangkut fasilitas kerja yang tersedia, tingkat keamanan dalam bekerja dan fasilitas lain yang mendukung kenyamanan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Variabel berikutnya yang memiliki keeratan hubungan yang besar pada penelitian ini adalah variabel promosi. Promosi adalah faktor penting di dalam lingkup kerja karena memiliki jenjang karir yang jelas dan terukur. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang nyata antara variabel promosi dengan motivasi kerja karyawan. Hasil ini telah mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan beberapa ahli seperti Emily Hulling (2000) dan Barbara K. Holland (1989). Promosi adalah kesempatan peningkatan karir kerja ke tempat yang lebih tinggi yang didasarkan pada pangkat, jabatan, masa kerja, pendidikan dan usia. Faktor yang paling diperhitungkan dalam mempromosikan seorang karyawan adalah berdasarkan kompetensi dan pencapaian hasil kerja yang telah ditunjukkan. Penelitian terdahulu membuktikan kemampuan kerja meningkat sejalan dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu sistem promosi akan memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan. Sistem promosi yang dapat memuaskan sebagian besar karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja pencapaian target produksi. Komposisi pegawai di kedua PPS pada jenjang tertentu relatif mirip terutama pada golongan tertinggi dan terendah. Perbedaan yang nyata hanya terdapat pada golongan II dimana PPS Cilacap banyak terdapat pegawai dengan golongan II atau menurut konversi penggolongan

dari pendidikan berasal dari tamatan SLTA. Meski demikian pada umumnya responden berpendapat bahwa promosi tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap motivasi mereka. Hal ini dapat diduga bahwa pada sistem promosi yang terdapat di pegawai negeri menganut pada daftar urutan kepangkatan yang telah tetap dengan urutan jenjang mulai pangkat, jabatan, masa kerja, pendidikan dan usia yang merupakan patokan yang mendasari seseorang dipromosikan menduduki jabatan tertentu.

Hasil uji terhadap hubungan antara variabel jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai juga menunjukkan angka yang signifikan di PPSNZ Jakarta dan tidak signifikan di PPS Cilacap namun menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dilakukan oleh Yuan Ting (1996). Hal ini diduga karena obyek penelitian yang mempunyai karakteristik kerja yang berbeda dan tempat dimana dilakukan juga berbeda. Yuan Ting melakukan penelitian dengan mengambil sampel dalam lingkup yang besar yaitu data survey Federal Employee sehingga penelitian ini mempunyai cakupan yang makro. Sedangkan penelitian yang dilakukan ini adalah kepada pegawai negeri yang bekerja di PPSNZ Jakarta dan PPS Cilacap sebagai karyawan lingkup spesifik perikanan dengan bentuk pekerjaan yang relatif membuat karyawan tidak membandingkannya dengan jenis pekerjaan lain mengingat keterlibatannya dalam jenis pekerjaan tersebut sudah merupakan suatu ketentuan yang tidak dapat ditolak sebagai aparatur pemerintah.

Kemungkinan lain yang menyebabkan perbedaan tersebut bahwa pada pengisian kuesioner terhadap variabel ini terdapat ketidak konsistenan dalam

mengutarakan pendapat sehingga secara statistik tidak dapat dijelaskan sebagai hubungan yang signifikan.

Variabel pengawasan menunjukkan nilai hubungan yang positif di PPSNZ Jakarta karena diduga sistem pengawasan di mana pegawai bekerja menganut sistem pengawasan yang telah berlangsung sejak lama secara mapan. Adanya birokrasi yang ketat dalam tiap penyelesaian pekerjaan di mana suatu rangkaian pekerjaan pelayanan harus melalui beberapa dan berbagai tingkat pengolahan, menyebabkan faktor pengawasan berlangsung secara dominan. Adanya birokrasi tingkat pekerjaan yang jelas menyebabkan pegawai dapat bekerja menurut tugas dan fungsinya dengan saling mendukung dan saling membutuhkan, karena terhambatnya suatu rangkaian pekerjaan di suatu bagian akan berpengaruh kuat terhadap penyelesaian pekerjaan tersebut. Variabel pengawasan menunjukkan pilihan yang tegas dalam seluruh responden yang mana pada variabel ini pilihan responden terkonsentrasi hanya pada level ke arah positif. Angka persentase ini secara mutlak menunjukkan sistem pengawasan yang berlaku saat penelitian ini berlangsung dinilai sangat memuaskan sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai di kedua PPS pada umumnya dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja yang berada dari dalam diri pegawai yang disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerjanya yang secara kumulatif akan mempertinggi produktivitasnya.

Target pekerjaan pada setiap instansi adalah secara bersama-sama bekerja mencapai tujuan di antaranya adalah peningkatan pencapaian program dan

pendapatan di masing-masing instansi. Cara peningkatan tersebut di antaranya adalah dengan memaksimalkan kemampuan untuk bekerja agar para program ataupun produksi di instansi masing masing dapat melaksanakannya. Target ini akan dapat dicapai jika sumber daya manusia dalam hal ini PNS di instansi tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi yang tentunya didasari pada rasa kepuasan terhadap berbagai faktor seperti yang dilakukan pada penelitian ini yaitu perbaikan pada sistem pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan dan pengawasan.

Pimpinan instansi dimana pegawai bekerja sebaiknya melakukan upaya yang dapat lebih meningkatkan pendapatan karyawannya berdasarkan hasil kerja yang dilakukan di luar pendapatan utama (sebagai peningkatan kesejahteraan melalui insentif yang berbasis prestasi kerja). Peningkatan pendapatan dalam bentuk insentif hasil pekerjaan yang memuaskan dapat mempertinggi kinerja dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor lain yang diperlukan untuk ditingkatkan adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dalam bekerja. Di antara yang penting untuk diperhatikan adalah penyalarsan hubungan kerja antar karyawan dalam sistem kerja yang saling membutuhkan, karena produk yang dihasilkan merupakan hasil kerja serangkaian bagian yang berjalan dalam birokrasi yang telah baku. Hal lainnya adalah dengan memberikan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) terhadap karyawan. Pemberian beban kerja kepada pegawai harus disertai dengan pemberian peralatan dan sarana kerja yang mendukung pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimum dan mencapai kepuasan kerja yang diinginkannya.

Lebih lanjut faktor yang juga merupakan variabel signifikan untuk dikembangkan adalah promosi. Promosi adalah upaya peningkatan jenjang karyawan berdasarkan kemampuan kerjanya. Promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu diperlukan sistem promosi yang berlandaskan dengan ketentuan dan kriteria-kriteria yang dapat memuaskan semua karyawan. Dengan ketentuan yang telah diketahui bersama maka karyawan akan merasa puas karena hal yang dicapai ataupun belum dicapai dapat diketahui secara terukur. Di dalam sistem promosi yang telah diatur dalam peraturan kepegawaian PNS, promosi dilandaskan pada kriteria pangkat, jabatan, masa kerja, pendidikan dan usia dari karyawan yang bersangkutan. Oleh sebab itu manajemen di kedua PPS perlu memperhatikan batasan tersebut selain faktor lain yang telah ditetapkan untuk melakukan promosi karyawan yang berprestasi.

Peningkatan pengawasan dalam bentuk sistem yang berjalan dengan baik adalah bentuk pengawasan yang berlaku secara terus menerus. Peningkatan pengawasan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena pengawasan yang terpadu akan meningkatkan sistem kerja yang mengarah pada kelancaran kerja dan peningkatan produktivitas pegawai secara keseluruhan. Pelaksanaan pengawasan dengan sistem yang lekat pada pekerjaan perlu ditingkatkan.

Meskipun jenis pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang nyata akan tetapi perlu dicermati karena berdasarkan penelitian terdahulu dalam lingkup yang lain memberikan indikasi pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden yang merupakan pegawai dari PPSNZ Jakarta dan PPS Cilacap untuk melihat pengaruh faktor pendapatan (gaji), kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan dan pengawasan memberikan kesimpulan sebagai berikut.

- (1) Variabel pendapatan (gaji) di PPSNZ Jakarta tidak signifikan berpengaruh nyata terhadap motivasi. Sedangkan untuk PPS Cilacap t hitung bernilai 2,351 lebih besar dari t tabel sehingga faktor pendapatan berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi.
- (2) Faktor kondisi kerja di PPSNZ Jakarta berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi. Sedangkan di PPS Cilacap, faktor kondisi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi pegawai.
- (3) Faktor promosi di PPSNZ Jakarta dan di pelabuhan Cilacap 1,248 tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di kedua PPS tersebut.
- (4) Faktor jenis pekerjaan di PPSNZ Jakarta dan di PPS Cilacap 0,745 tidak berpengaruh nyata terhadap adanya peningkatan motivasi kerja pegawai.

- (5) Faktor pengawasan di PPSNZ Jakarta dan di PPS Cilacap 0,725 tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan motivasi.
- (6) Secara simultan, untuk PPSNZ Jakarta dan PPS Cilacap hipotesis ditolak yang berarti faktor pendapatan, kondisi kerja, promosi, jenis pekerjaan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap adanya peningkatan motivasi kerja pegawai di kedua PPS tersebut.
- (7) Nilai koefisien determinasi di PPSNZ Jakarta 0,428 yang berarti 42,8% variabel bebas yang diukur berpengaruh pada variabel terikat yaitu motivasi sedangkan 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Untuk PPS Cilacap lebih besar yaitu 0,576 yang berarti 57,6% variabel bebas yang diukur berpengaruh pada motivasi, sisanya 42,4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.
- (8) Hasil pengukuran terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ternyata tidak sesuai dengan pendapat para ahli, hal ini diduga karena spesifikasi obyek penelitian berbeda dengan yang telah dilakukan oleh Yuan Ting (1996).

B. SARAN

Penelitian ini bersifat situasional yang sesuai dengan waktu dan tempat di mana secara spesifik lingkungan seperti pelabuhan perikanan samudera cukup berbeda dengan kondisi yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan karena melihat motivasi hanya dari satu teori motivasi Mc. Clelland.

Oleh karena itu disarankan untuk dapat dilakukan penelitian serupa di tempat yang serupa atau yang memiliki karakteristik tempat yang serupa agar dapat diperoleh gambaran hasil yang lebih dalam. Di samping itu perlu pula untuk melihat motivasi dari teori yang berbeda.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kelautan dan Perikanan, 2006. *Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor PER.16/MEN/2006 tentang Pelabuhan Perikanan*. Jakarta.
- Departemen Kelautan dan Perikanan, 2006. *Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor Kep.21 I/MEN/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelabuhan Perikanan*. Jakarta.
- Direktorat Jenderal Perikanan, 1994. *Konsepsi Pengembangan MCSI Perikanan di Indonesia*. Departemen Pertanian. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Masud, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gibson, James I., Donnelly, Jr James H., Ivancevich, John M. Alih Bahasa oleh Zuhad Ichyudin, 1995. *Manajemen*, Edisi Kesembilan. Penerbit Erlangga. Yogyakarta. 454 hal.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1989. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 275 hal.
- Istiyanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Penerbit PT. GramediaPustaka Utama. Jakarta. 343 hal.
- Iswanto, Yun. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Materi Pokok. Universitas Terbuka. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.

- Manulang, M, 2005. *Dasar Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Jakarta. 219 hal.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta, 343 hal.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- , 2005. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nikijuluw, 2002. *Rezim Pengelolaan Sumberdaya Perikanan*. P3R dan PT. Pustaka Cidesindo. Bogor. 254 hal.
- Pelabuhan Perikanan Samudera Nizam Zachman Jakarta 2007. *Laporan Tahunan 2006*. Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap. Departemen Kelautan dan Perikanan.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 326 hal.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Simamora, Henry (1997), *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resources Management)*
- Sunyoto, Agus. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Modul Perkuliahan, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Tomatala, Yakob. 1997. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Penerbit Gandum Mas. Malang.
- Wahyudi, Bambang. 1991. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit SULITA, Bandung.
- Winardi, 2000. *Asas-Asas Manajemen*. Penerbit Mandar Maju. Bandung. 624 hal.

Yuan Ting 1996, *Analisis of Job Satisfaction of the Federal White Collor Work Force* : Finding From The Survey of Federal Employee, Journal American Review of Public Administration, Vol. 26, No.4

Zainun, Buchari. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Penerbit Balai Aksara. Jakarta.
143 hal.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Karakteristik Kelas Pelabuhan PPS, PPN, PPP, dan PPI

No	Kriteria Pelabuhan Perikanan	PPS	PPN	PPP	PPI
1	Daerah operasional kapal ikan yang dilayani	Wilayah laut teritorial, Zona Ekonomi Eksklusif (ZEEI) dan perairan internasional	Perairan ZEEI dan laut teritorial	Perairan pedalaman, perairan kepulauan, laut teritorial, wilayah ZEEI	Perairan pedalaman dan perairan kepulauan
2	Fasilitas tambat/labuh kapal	>60 GT	30-60 GT	10-30 GT	3-10 GT
3	Panjang dermaga dan Kedalaman kolam	>300 m dan >3 m	150-300 m dan >3 m	100-150 m dan >2 m	50-100 m dan >2 m
4	Kapasitas menampung Kapal	>6000 GT (ekivalen dengan 100 buah kapal berukuran 60 GT)	>2250 GT (ekivalen dengan 75 buah kapal berukuran 30 GT)	>300 GT (ekivalen dengan 30 buah kapal berukuran 10 GT)	>60 GT (ekivalen dengan 20 buah kapal berukuran 3 GT)
5	Volume ikan yang didaratkan	rata-rata 60 ton/hari	rata-rata 30 ton/hari	-	-
6	Ekspor ikan	Ya	Ya	Tidak	Tidak
7	Luas lahan	>30 Ha	15-30 Ha	5-15 Ha	2-5 Ha
8	Fasilitas pembinaan mutu hasil perikanan	Ada	Ada/Tidak	Tidak	Tidak
9	Tata ruang (zonasi) pengolahan/pengembangan industri perikanan	Ada	Ada	Ada	Tidak

Sumber : http://www.pipp.dkp.go.id/pipp2/pelabuhan_index.html; Kamis, 17 Januari 2008, pkl 13.25

Lampiran 2. Keberadaan/Lokasi Pelabuhan Perikanan di Seluruh Indonesia.

No	Pelabuhan Perikanan	Alamat
Pelabuhan Perikanan Samudera		
1.	Pelabuhan Perikanan Samudera Jakarta Nizam Zahman	Jl. Muara Baru Ujung, Penjaringan, Jakarta Utara Telp. (021) 6617865 - 6694822 Fax. (021) 6617868
2.	Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari	Jl. Samudera No.1 Kendari - Sulawesi Tenggara Telp/Fax. (0401) 322010 Email : pps_kendari@telkom.net
3.	Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan	Jl. Gabion Belawan - Medan Kotak Pos No. 20 Telp. (061) 6941016 - 6940150 - 6940151 Fax. (061) 6940329
4.	Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus	Jl. Raya Padang Painan Km.16 Padang 25245 Telp.(0751) 751121 Fax. (0751) 751122
5.	Pelabuhan Perikanan Samudera Cilacap	Jl. Lingkar Timur No.2 Teluk Penyus Cilacap 53211 Telp. (0282) 532688, Fax. (0282) 532688 Email : pps_cilacap@astaga.com
Pelabuhan Perikanan Nusantara		
6.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Ambon	Jl. Sultan Hasanuddin, Pandang Kasturi Ambon 91728 Telp. (0911) 354728, Fax. (0911) 355222
7.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Pelabuhan Ratu	Jl. Siliwangi PO BOX 22 Pelabuhan Ratu 43364 Jawa Barat Telp. (0266) 431307 - 431345, Fax. (0266) 431355 Telex. 66138 Djikan ia
8.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Ternate	Jln. Pasar Inpres, Bastiong, Ternate Maluku Utara Telp. (0921) 21385 Fax. (0921) 21128 E-mail : labuhkan@ternate.wasantara.net.id
9.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Prigi	Prigi, Kec. Watulimo, Kab.Trenggalek Jawa Timur PO BOX 01 Wali 66382 Telp. (0355) 551147 - 551996, Fax. (0355) 551995

10.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Pemangkat	Jl. Penjajap Timur Pemangkat, Kab. Sambas Kalimantan Barat 79153 Telp. (0562) 241815 - 242066, Fax. (0562) 242066
11.	Pelabuhan Perikanan Samudera Sibolga	Jl. Dolok Martimbang No. 48 Sibolga Sumatera Utara Telp/Fax. (0631) 21129
12.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Tual	Jl. Dumar, Kab. Maluku Tenggara Telp. (0916) 22681, Fax. (0916) 21310
13.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Kejawanan	Jl. Pelabuhan Perikanan No.1 Kesunean Kejawanan - Cirebon 45113, Jawa Barat Telp. (0231) 210084 - 200472, Fax. (0231) 231383
14.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Pekalongan	Jl. W.R. Suparatman No.1, Pekalongan 51114 Telp. (0285) 424500, Fax. (0285) 423986 Email : ppn-pklg@indonet.id
15.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Brondong	Jl. Raya Brondong No.17 Brondong Lamongan 62263 Jawa Timur Telp/Fax. (0322) 663105
16.	Pelabuhan Perikanan Nusantara Tanjung Pandan	Jl. Pantai II Tanjung Pandan Belitung Sumatera Selatan Telp/Fax. (0719) 21070
17.	Balai Pengembangan Penangkapan Ikana Semarang	Jl. Yos Sudarso Kalibaru Barat PO BOX 1217 Semarang Telp. (024) 3572061,3572060
18.	Balai Pengembangan dan Hasil Pengujian Mutu Hasil Perikanan Jakarta	Jl. Muara Baru, Jakarta Utara Telp. (021) 6695516,6695586 Fax. (021) 6695593
Pelabuhan Perikanan Pantai		
19.	Pelabuhan Perikanan Pantai Pulau Telo	D/a Diskan Sumatera Utara Jl. Sei Batugingging No.8 Medan Telp. (061) 640150 - 640151
20.	Pelabuhan Perikanan Pantai Tarempa	Antang - Tarempa, Kec. Siantar Kab. Natuna Riau 29191 Telp. (0772) 31004, Fax. (0772) 31289

21.	Pelabuhan Perikanan Pantai Sikakap	Kec. Pagai Utara Selatan Kab. Mentawai Sumatera Barat 25391 Telp. (0751) 56964, Fax. (0751) 56964
22.	Pelabuhan Perikanan Pantai Sungailiat, Bangka	Jl. Yos Sudarso Sungai Liat - Bangka Telp. (071) 93242
23.	Pelabuhan Perikanan Pantai Karangantu, Serang	Jl. Banten Karangantu Serang Banten 42191 Telp/Fax. (0254) 202132
24.	Pelabuhan Perikanan Pantai Karimunjawa	Kec. Karimunjawa, Kabupaten Jepara - Jateng Telp. (0291) 91125, Fax. (0291) 312120
25.	Pelabuhan Perikanan Pantai Bawean	Jl. Pedoma No.10 Sangkapura, Gresik 61181 Telp. (0325) 421225, Fax. (0325) 421410
26.	Pelabuhan Perikanan Pantai Teluk Batang	D/a Disperik Kalimantan Barat Jl. Sutan Syahrir No. 16 Pontianak Telp. (0561) 736620, Fax. (0561) 736620
27.	Pelabuhan Perikanan Pantai Banjarmasin	Jl. Barito Hulu No.3 (Banjar Raya), Kotak Pos 131 - Banjarmasin Kalsel 70001 Telp. (0511) 364193, Fax. (0511) 53026
28.	Pelabuhan Perikanan Pantai Tarakan	Jl. Buntu Simpang 3 Tarakan 77111 - Kaltim Telp. (0551) 24160 - 51146; Fax. (0551) 22410
29.	Pelabuhan Perikanan Pantai Dagho	Kec. Tamaka - Sangir Talaud Sulut 95855 Telp. (0438) 21822
30.	Pelabuhan Perikanan Pantai Labuhan Lombok	Jl. Raya Sambalia Km 2 Lombok 83655 - NTB Telp/Fax. (0370) 625963
31.	Pelabuhan Perikanan Pantai Kupang	Jl. Yos Sudarso, Tenau Kupang Kotak Pos No.43 Kupang Nusa Tenggara Timur Telp. (0380) 890065, Fax. (0380) 890005
32.	Pelabuhan Perikanan Pantai Hantipan	Jl. Bapinang Hilir Kotak Pos No.6 Hantipan, Sampit Kalimantan Tengah
33.	Pelabuhan Perikanan Pantai Sorong	Jl. Jend. A. Yani (Kuda Laut Klademark I) PO BOX 165 Sorong 98414 Telp. (0951) 327065, Fax. (0951) 323807 - 327066

34.	Pelabuhan Perikanan Pantai Lampulo	Jl. Sisingamangaraja Ujung, Desa Lampulo, Banda Aceh 23001 Telp. (0651) 21583, Fax. (0651) 21383
35.	Pelabuhan Perikanan Pantai Lempasing	Jl. RE. Martadinata, Km.6 Lempasing, Bandar Lampung

Keberadaan/Lokasi Pelabuhan Perikanan di Seluruh Indonesia.

Copyright© the Department of Marine Affairs and Fisheries Republic of Indonesia

Sumber : <http://www.dkp.go.id/content.php?c=1061>; Kamis, 17 Januari 2008
pukul 12.30

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3. Produksi Ikan yang Didaratkan di PPSNZ Jakarta Tahun 2000-2006

Produksi Ikan yang Didaratkan Di PPSNZ Jakarta			
Ton			
Tahun	Darat	Laut	JUMLAH
2000	27.904,20	53.470,50	81.374,70
2001	33.414,90	35.760,60	69.175,50
2002	22.818,80	32.725,70	55.544,50
2003	5.518,40	32.021,40	37.539,80
2004	7.107,40	33.554,90	40.662,30
2005	15.657,10	23.137,60	38.794,70
2006	74.300,10	15.538,97	89.839,07
JUMLAH	186.720,90	226.209,67	412.930,57

Lampiran 4. Jumlah Kapal Masuk Berdasarkan Alat Tangkap ke PPSNZJ (unit)
Tahun 2000 - 2006

Jumlah Kapal Masuk Berdasarkan Alat Tangkap ke PPSNZJ (unit)						
Tahun	Gillnet	Bubu	Purse Seine	Long line	Muro Ami	JUMLAH
2000	2.287	397	78	2.899	61	5.722
2001	2.114	501	69	3.462	71	6.217
2002	2.036	78	58	3.009	83	5.264
2003	1.901	65	8	2.148	43	4.165
2004	1.654	65	22	2.073	30	3.844
2005	1.198	22	401	1.925	23	3.569
2006	965	12	828	1.086	4	2.895
JUMLAH	12.155	1.140	1.464	16.602	315	31.676

Lampiran 5. Perkembangan Aktivitas Kapal Bongkar Menurut Alat Tangkap Di PPSNZ Jakarta Tahun 2000 - 2006

Perkembangan Aktifitas Kapal Bongkar							
Tahun	Jumlah Kapal Menurut Alat Tangkap (unit)						TOTAL (unit)
	Gillnet	Long line	Bouke Ami	Muro Ami	Bubu	Purse Seine	
2000	1.961	2.469	-	22	16	41	4.509
2001	1.677	2.848	-	45	17	38	4.625
2002	1.787	2.606	11	53	19	43	4.519
2003	1.699	1.983	91	27	9	4	3.813
2004	1.507	1.873	94	16	14	13	3.517
2005	1.198	1.927	328	23	22	401	3.899
2006	1.038	937	28	5	12	13	2.033
JUMLAH	10.867	14.643	552	191	109	553	26.915

Lampiran 6. Produksi Ikan di PPS Cilacap Tahun 2000 - 2006

Produksi Ikan di PPSC selama 10 tahun				
Tahun	Produksi (ton)			
	Pelagis besar	Demersal	Udang	TOTAL
2000	3,855.01	453.25	397.70	4,705.96
2001	3,939.37	248.47	270.76	4,458.60
2002	4,730.19	248.80	236.23	5,215.22
2003	3,367.53	204.63	128.03	3,700.19
2004	1,267.13	154.53	126.58	1,548.24
2005	1,348.84	103.60	116.49	1,568.93
2006	3,838.71	125.94	46.91	4,011.56
TOTAL	22,346.78	1,539.22	1,322.70	25,208.70

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 7. Perkembangan Aktifitas Kapal Bongkar Di PPS Cilacap (unit)
Tahun 2000 - 2006.

Perkembangan Aktifitas Kapal Bongkar Di PPS Cilacap				
Tahun	Jumlah Kapal Menurut Alat Tangkap			JUMLAH
	Trammelnet	Gillnet	Longline	
2000	5,857	1,290	2,494	9,641
2001	4,188	2,742	3,653	10,583
2002	2,427	1,437	337	4,201
2003	1,338	1,266	146	2,750
2004	1,345	1,042	267	2,654
2005	32,189	1,012	291	33,492
2006	33,684	18,637	17,076	69,397

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 8. Kuesioner

Kepada Yth.:

Bapak/Ibu/Sdr Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang sedang saya kerjakan sebagai mahasiswa pascasarjana pada Universitas Terbuka, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. untuk mengisi lembar kuesioner di bawah ini.

Hasil penelitian ini akan sangat bergantung pada kebenaran jawaban yang akan Bapak/Ibu/Sdr. berikan. Oleh karena itu, bantuan jawaban sejujurnya dari Bapak/Ibu/Sdr. sangat kami harapkan. Kami memastikan tidak ada dampak negatif terhadap jabatan maupun kedudukan Bapak/Ibu/Sdr. di instansi ini.

Atas partisipasi yang akan diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk :

1. Isilah daftar isian berikut dengan huruf yang jelas (huruf cetak)
2. Beri tanda ✓ pada salah satu kotak jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan.

A. Identitas Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Umur :Tahun
4. Status Perkawinan : () Menikah () Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : () SLTA () Akademi
() Sarjana () S2 () S3
6. Jabatan / Bagian Tugas :
7. Masa Kerja :Tahun

B. Daftar Pertanyaan**I. Kriteria yang menggambarkan motivasi kerja**

Keterangan jawaban :						
		1. Sangat Setuju (SS),	2. Setuju (S),	3. Ragu-ragu (R),		
		4. Tidak Setuju (TS),	5. Sangat Tidak Setuju (STS)			
Pertanyaan		SS	S	R	TS	STS
a.	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu.					
b.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
c.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat.					
d.	Jumlah hasil kerja yang saya lakukan memenuhi tuntutan yang diharapkan.					
e.	Saya selalu berusaha dengan serius untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					

f.	Saya merasa malu jika pekerjaan saya belum selesai pada waktunya.					
g.	Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) bila pekerjaan belum selesai.					
h.	Saya tidak ada kesulitan bekerja bersama-sama dengan semua rekan kerja saya.					
i.	Saya tak segan memberikan kontribusi kepada rekan-rekan sekerja melalui saran, kritik dan usaha yang membangun.					
j.	Saya menjadi motivator dalam tim kerja.					
k.	Saya senantiasa menunjukkan semangat dan berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.					
l.	Saya menunjukkan keinginan mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan yang belum saya ketahui.					
m.	Saya tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas.					
n.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
o.	Saya selalu tepat waktu tiba di kantor.					
p.	Saya bersedia membantu rekan satu bagian yang membutuhkan bantuan.					
q.	Saya bersedia membantu rekan bagian lain.					
r.	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan.					
s.	Dalam situasi mendesak saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran operasional kantor.					
t.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan.					

II. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui pendapatan

Keterangan jawaban :						
		1. Sangat Setuju (SS),	2. Setuju (S),	3. Ragu-ragu (R),		
		4. Tidak Setuju (TS),	5. Sangat Tidak Setuju (STS)			
Pertanyaan		SS	S	R	TS	STS
a.	Pendapatan saya di kantor ini relatif lebih baik dibandingkan dengan kantor sejenis lainnya					
b.	Pendapatan saya mencukupi kebutuhan dasar saya sekeluarga					
c.	Karena pendapatan yang memadai, saya selalu					

	berusaha memenuhi kewajiban kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
d.	Di kantor ini, saya mendapat tunjangan pendapatan tambahan di luar pendapatan tetap saya					

III. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui kondisi kerja

Pertanyaan		SS	S	R	TS	STS
a.	Peralatan kerja di kantor ini menunjang kelancaran dan kenyamanan kerja saya					
b.	Saya dan rekan saya pada umumnya menikmati kondisi kerja di kantor ini					
c.	Rekan kerja saya selalu memberikan saya motivasi dalam bekerja					
d.	Saya bertanggung jawab terhadap kelancaran kerja dalam sistem					

IV. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui promosi

Pertanyaan		SS	S	R	TS	STS
a.	Saya tidak senang dengan mekanisme yang dilakukan pimpinan dalam mempromosikan karyawan					
b.	Kenaikan pangkat dan jabatan di kantor berlangsung lancar					
c.	Jika saya bekerja dengan baik, kemungkinan saya akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi					
d.	Saya sangat puas dengan promosi yang telah diberikan kepada saya					

V. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui jenis pekerjaan

Pertanyaan		SS	S	R	TS	STS
a.	Atasan saya menghargai pekerjaan saya					
b.	Saya menyukai pekerjaan saya dan merasa bahagia mengerjakannya					
c.	Pekerjaan saya mempelancar pekerjaan rekan kerja saya lainnya					
d.	Rekan saya tidak memerlukan kerjasama dari saya dalam hal bekerja					

VI. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui pengawasan

Pertanyaan		SS	S	R	TS	STS
a.	Pimpinan memonitor pekerjaan yang sedang saya lakukan					
b.	Pimpinan tidak mencatat pekerjaan saya					
c.	Pimpinan sering tidak mempertimbangkan pendapat saya					
d.	Pekerjaan saya berhubungan dengan kelancaran pekerjaan rekan saya					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 11 : Hasil olahan data PPSNZ Jakarta dengan menggunakan *software computer SPSS 11,5*

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Kondisi kerja, Pendapatan, Promosi, Jenis Pekerjaan(a)		Enter

- a All requested variables entered.
b Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428(a)	.183	.081	3.1237

- a Predictors: (Constant), Pengawasan, Pendapatan, Jenis pekerjaan, Kondisi kerja, Promosi

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.875	5	.175	1.794	.136(a)
	Residual	3.903	40	.098		
	Total	4.778	45			

- a Predictors: (Constant), Pengawasan, Pendapatan, Jenis pekerjaan, Kondisi kerja, Promosi
b Dependent Variable: Motivasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.815	.701		4.015	.000
	Pendapatan	-.180	.124	-.258	-1.451	.155
	Kondisi kerja	.345	.162	.349	2.132	.039
	Promosi	-.176	.149	-.245	-1.183	.244
	Jenis pekerjaan	.221	.170	.219	1.303	.200
	Pengawasan	.078	.127	.113	.612	.544

- a Dependent Variable: Motivasi

Lampiran 12 : Hasil olahan data PPS Cilacap dengan menggunakan *software computer SPSS 11,5*

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Kondisi kerja, Pendapatan, Promosi, Jenis Pekerjaan(a)		Enter

- a All requested variables entered.
b Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576(a)	.332	.244	.30493

- a Predictors: (Constant), Pengawasan, Kondisi kerja, Pendapatan, Promosi, Jenis Pekerjaan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.753	5	.351	3.770	.007(a)
	Residual	3.533	38	.093		
	Total	5.286	43			

- a Predictors: (Constant), Pengawasan, Kondisi kerja, Pendapatan, Promosi, Jenis Pekerjaan
b Dependent Variable: Motivasi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.510	.423		5.930	.000
	Pendapatan	.174	.074	.341	2.351	.024
	Kondisi kerja	.091	.060	.208	1.523	.136
	Promosi	.150	.120	.224	1.248	.220
	Jenis Pekerjaan	.065	.087	.135	.745	.461
	Pengawasan	-.046	.064	-.121	-.725	.473

- a Dependent Variable: Motivasi

Kerja Rerata	Promosi					Jenis Pekerjaan					Pengawasan					MOTIVASI																							
	a	b	c	d	Rerata	a	b	c	d	Rerata	a	b	c	d	Rerata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Rerata			
5	1	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4.5	3	3	4	3	3.25	4	5	5	3	4.25	5	3	3	3	3.5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4.4		
4	1	4	3	2	2.5	4	5	3	3	3.75	4	4	3	4	3.75	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4.1		
3.25	3	5	3	3	3.5	4	4	3	3	3.5	4	4	4	4	3.5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3.7		
3.5	2	4	5	4	3.75	4	4	3	2	3.25	4	2	2	3	2.75	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4		
4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	2	3.5	4	2	2	2	2.5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.25		
4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	2	3.5	4	2	2	2	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	4	5	4	3.75	4	3	5	2	3.5	4	2	2	1	2.25	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	0	3	4	4	4	3.9		
4	4	5	5	4	4.5	5	4	4	5	4.5	4	4	3	4	3.75	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4.05		
2.25	5	5	3	1	3.5	3	3	3	5	3.5	3	2	2	4	2.75	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	5	3	3	5	5	5	5	2	3	2	5	3.65		
4	4	5	4	4	4.25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.5		
4	2	4	4	4	3.5	5	4	5	2	4	4	2	2	2	2.5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.1	
4	0	4	3	4	2.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	0	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3.75	3	4	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4.75	2	5	4	5	4	4	5	4	1	3.5	4	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4.7	
4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	2	3.5	4	4	3	4	3.75	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.3	
4.75	2	5	4	5	4	4	5	4	1	3.5	4	1	2	1	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4.65	
4	4	4	3	4	3.75	4	4	4	2	3.5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4.25	1	4	4	4	3.25	4	4	4	2	3.5	5	1	2	2	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.1	
4.25	1	4	4	4	3.25	4	4	4	2	3.5	5	1	2	2	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.95	
4	2	4	4	4	3.5	4	5	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	3.95		
5	2	4	4	4	3.5	4	4	4	2	3.5	4	2	2	2	2.5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4.2		
4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	2	3.5	4	2	2	2	2.5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	4	4	3.6	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3.85		
4	3	4	4	4	3.75	3	4	3	3	3.25	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3.5	0	5	5	5	3.75	4	3	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4.9	
3.75	3	4	4	3	3.5	4	4	4	3	3.75	4	3	3	3	3.25	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3.95		
4.5	0	5	4	5	3.5	5	4	5	0	3.5	5	0	0	0	1.25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4.55	
4.75	1	4	5	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4.15	
4.25	0	4	4	4	3	4	4	4	3	3.75	4	0	0	0	1	4	4	4	0	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	0	4	5	4	5	5	5	4.05		
0	2	4	4	4	3.5	5	4	4	2	3.75	4	2	2	2	2.5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.3	
4	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4.5	4	5	4	4	4.25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.05	
4	1	4	4	4	3.25	4	4	4	2	3.5	4	2	2	2	2.5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	5	3	2	2.75	3	4	4	4	3.75	4	4	2	3	3.25	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	
4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3.75	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3.75	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	0	4	2.5	0	0	0	0	0	4	0	0	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2
3.25	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.75	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.75	

No.	Pendapatan					Kondisi Kerja					Kemampuan					Lain-lain																
	Res	a	b	c	d	Rerata	a	b	c	d	Rerata	a	b	c	d	Rerata	a	b	c	d	Rerata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	3	3.75	5	3	4	3	3.75	3	3	4	3	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75	3	4	3	3	3.25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
5	4	2	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
6	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
7	3	2	2	4	2.75	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	
8	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3.25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
9	4	3	5	2	3.5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
10	3	3	3	4	3.25	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
11	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3.5	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
12	3	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
13	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3.5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
14	3	3	4	3	3.25	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3.25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
15	4	3	4	3	3.5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3.75	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
16	2	1	5	5	3.25	4	3	2	4	3.25	2	5	3	4	3.5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	3.5	5	4	4	4	4.25	3	4	3	3	3.25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
19	3	4	4	2	3.25	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4
20	4	2	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	3	2	2.5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
22	3	4	4	2	3.25	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3.25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
23	4	2	4	4	3.5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4.25	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	2	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	4	4	3.5	3	3	4	4	3.5	4	3	3	3	3.25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3.25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	5	4	4	5	4.5	4	4	3	4	3.75	2	4	4	5	3.75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5
30	2	3	3	3	2.75	5	4	4	4	4.25	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3.25	3	4	3	3	3.25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	0	2.5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
33	3	3	4	3	3.25	3	3	4	3	3.25	3	4	3	4	3.5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	4	3.25	4	4	3	3	3.5	3	3	4	4	3.5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	5	3.5	4	4	4	3	3.75	2	3	3	3	2.75	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	3	3	2.75	3	4	4	4	3.75	2	2	2	3	2.25	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	2	4	4	3.5	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	4.5	4	4	5	4	4.5	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	2	3	3	2.5	3	3	3	4	3.25	2	2	3	3	2.5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	2	4	4	3.5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNIVERSITY

Rerata	a	b	c	d	Rerata	a	b	c	d	Rerata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Rerata					
4	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.85						
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4.2					
3.75	3	3	4	3	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	14	4	10	28	4.15					
3.75	3	4	3	3	3.25	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2					
4	4	4	4	3	3.75	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.85					
4	4	4	3	4	3.75	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4.6					
4	2	3	4	4	3.25	4	4	4	2	3.5	5	4	4	4	4.25	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.9					
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.25	4	4	4	5	4.25	2	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4.15				
3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3.75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9				
3.5	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3.75	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3.45		
4	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4.1			
3.5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	3.75	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4.15		
3	2	4	4	3	3.25	4	4	4	3	3.75	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	0	2	4	4	3	4	3.45	
4	2	4	5	4	3.75	5	4	4	3	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3.7	
3.25	2	5	3	4	3.5	5	5	3	5	4.5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	
4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	2	3	4	3.25	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.85	
4.25	3	4	3	3	3.25	4	4	4	3	3.75	3	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4.15	
4	3	4	3	3	3.25	4	4	4	2	3.5	3	3	4	3.5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3.95	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4.5	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	5	4	2	4	3	4	4	2	5	4	3.75	
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3.75	4	3	3	4	3.5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.8	
3	3	4	3	3	3.25	4	4	4	2	3.5	4	3	3	4	3.5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4.15	
4	2	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1	
4.25	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4.25	5	5	5	2	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.5	4	3	3	3	3.25	4	4	4	5	4.25	4	5	4	4.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.85	
4	3	4	3	3	3.25	4	4	4	3	3.75	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3.7	
3.75	2	4	4	5	3.75	4	5	5	5	4.75	3	3	5	3.5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4.35	
4.25	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4.25	4	3	4	3.75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.9
3.25	3	4	3	3	3.25	4	4	4	2	3.5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3.6	
4	2	4	4	0	2.5	4	4	4	2	3.5	2	2	2	2.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95	
3.25	3	4	3	4	3.5	4	4	4	3	3.75	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3.5	
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3.75	4	4	5	4.25	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4.2	
3.5	3	3	4	4	3.5	3	4	4	3	3.5	3	3	4	3.25	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4.3	
4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3.75	3	2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1	
3.75	2	3	3	3	2.75	3	4	3	3	3.25	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.35	
3.75	2	2	2	3	2.25	3	4	4	3	3.5	2	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4.7	
3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.95
4	3	4	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.05
4.5	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	3.5	3	3	4	3.5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4.45	
3.25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75	
4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3.5	4	4	4	4.25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3.95	