

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR
LINGKUNGAN ORGANISASI YANG BERHUBUNGAN
DENGAN MOTIVASI KERJA
(Kasus di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan Bogor)**

SKRIPSI

INDA FARHATAINI CHOFADJI



**PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2008**

RINGKASAN

INDA FARHATAINI CHOFADJI. D34104070. 2008. **Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja (Kasus di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan Bogor)**. Skripsi. Program Studi Sosial Ekonomi Peternakan, Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor.

Pembimbing Utama : Ir. Sutisna Riyanto, MS

Pembimbing Anggota : Ir. Hadiyanto, MS

Faktor-faktor lingkungan organisasi yang baik dan karakteristik individu dapat mempengaruhi persepsi pegawai dalam beraktivitas. Apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi karakteristik pegawai Puslitbang Peternakan, (2) mengidentifikasi persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi Puslitbang Peternakan, (3) mengidentifikasi motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan, (4) menganalisis hubungan antara karakteristik individu pegawai dengan motivasi kerja di Puslitbang Peternakan dan (5) menganalisis hubungan antara persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan.

Penelitian ini berlangsung selama satu bulan, sejak tanggal 3 Januari sampai 3 Februari 2008 di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan, Jl. Raya Pajajaran Kav. E. 59, Bogor 16151. Populasi dalam penelitian ini adalah 69 orang pegawai, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 41 orang pegawai dengan cara teknik pengambilan *stratified random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji korelasi, *rank Spearman* dan *Chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pegawai Puslitbang Peternakan terutama dicirikan oleh umur yang berkisar antara 50-57 tahun dengan tingkat pendidikan hingga perguruan tinggi dan jumlah tanggungan 1-2 orang. Sebagian besar adalah pegawai struktural, bergolongan III dan sudah bekerja di Puslitbang Peternakan selama 18-27 tahun. (2) menurut persepsi pegawai faktor-faktor lingkungan organisasi sudah baik, (3) Tingkat motivasi pegawai termasuk tinggi, (4) terdapat hubungan yang nyata dan sangat nyata antara karakteristik individu dengan motivasi kerja yaitu antara umur berhubungan nyata ($p < 0,05$) dengan aspek penghargaan dan lama bekerja yang berhubungan sangat nyata ($p < 0,01$) dengan aspek penghargaan dan (5) terdapat hubungan yang nyata dan sangat nyata antara persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja yaitu antara aspek pemberian kompensasi dan aspek peraturan dan kebijakan organisasi yang berhubungan nyata ($p < 0,05$) dan sangat nyata ($p < 0,01$) dengan penghargaan.

Kata-kata kunci: persepsi, lingkungan organisasi, motivasi kerja.

ABSTRACT

The Employees Perception about Environment Factors Correlated with Job Motivation (Case of The Research and Development Centre Livestock Bogor)

Chofadji, I.F., S. Riyanto and Hadiyanto

The aims of this study were: (1) to identify the employee's characteristic, (2) to identify the employee's work motivation, (3) to identify the employee's perception about organizational environment factors, (4) to analyze the correlation between individual characteristic of employee's with work motivation, (5) to analyze the correlation between organizational environment factors with work motivation. The study was done from January 3rd – February 3rd, 2008 at Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan Bogor. The samples of this study were 41 employees and taken by *stratified random sampling method*. The results of this study were indicated that employee's perception to environmental factors of organization in general was good. The employee's had high motivation level. Age variable had significant correlation ($p < 0,05$) to reward and experience length had highly significant correlation ($p < 0,01$) to reward. The compensation had given significant correlation ($p < 0,05$) to reward. The rules and organizations policy had highly significant correlation ($p < 0,01$) to reward.

Key words : Perception, organizational environment, job motivation

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR
LINGKUNGAN ORGANISASI YANG BERHUBUNGAN
DENGAN MOTIVASI KERJA
(Kasus di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan Bogor)**

Oleh

INDA FARHATAINI CHOFADJI

D34104070

**Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Peternakan pada
Fakultas Peternakan
Institut Pertanian Bogor**

**PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PETERNAKAN
FAKULTAS PETERNAKAN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2008**

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 26 Juni 1985 di Bogor, Jawa Barat. Penulis adalah anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Ahmad Khopaji, SE dan Ibu Niek Rustini.

Pendidikan dasar diselesaikan pada tahun 1998 di SDN Semeru I Bogor, pendidikan menengah pertama diselesaikan pada tahun 2001 di SLTPN 6 Bogor dan pendidikan lanjutan menengah umum diselesaikan pada tahun 2004 di SMUN 2 Bogor. Penulis diterima sebagai mahasiswa jurusan Sosial Ekonomi Industri Peternakan, Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor melalui Jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) minat studi Komunikasi dan Penyuluhan pada tahun 2004.

Selama mengikuti pendidikan di Institut Pertanian Bogor, penulis aktif dalam kegiatan organisasi di antaranya Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Industri Peternakan (HIMASEIP) periode tahun 2005-2006 sebagai staf Departemen Hubungan Masyarakat, staf Departemen Informasi dan Komunikasi periode tahun 2006-2007 dan di radio komunitas Agri FM IPB sebagai penyiar pada tahun 2005.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji hanya bagi Allah Tuhan semesta alam atas segala rahmat dan hidayah yang telah dilimpahkan-Nya. Sholawat serta salam selalu tercurah pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Skripsi yang berjudul “Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja (Kasus di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan Bogor)” merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Peternakan pada Program Studi Sosial Ekonomi Peternakan, Fakultas Peternakan, Institut Pertanian Bogor.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi penulis maupun pihak yang membutuhkan.

Amin Yaa Robbal Alamin.

Bogor, April 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
ABSTRACT.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Perumusan Masalah.....	2
Tujuan Penelitian.....	3
Kegunaan Penelitian.....	4
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
Organisasi.....	5
Manajemen Sumberdaya Manusia.....	7
Manajemen Kepegawaian.....	8
Karakteristik Individu.....	9
Persepsi.....	10
Faktor-faktor dalam Lingkungan Organisasi.....	11
Motivasi.....	12
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
Hubungan Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja.....	16
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS.....	19
Kerangka Berpikir.....	19
Hipotesis.....	20
METODE PENELITIAN.....	21
Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
Populasi dan Sampel.....	21
Desain Penelitian.....	22
Data dan Instrumentasi.....	22
Validitas dan Reliabilitas Instrumentasi.....	22
Analisis Data.....	23
Definisi Operasional.....	25
KEADAAN UMUM PUSLITBANG PETERNAKAN.....	28

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
Karakteristik Individu Pegawai di Puslitbang Peternakan.....	37
Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi di Puslitbang Peternakan.....	39
Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan.....	43
Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan.....	45
Hubungan Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja di Puslitbang Peternakan.....	48
KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
UCAPAN TERIMA KASIH.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Distribusi Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
2. Produk-produk Biologi/Teknologi Lingkup Puslitbang Peternakan.....	33
3. Karakteristik Individu Pegawai di Puslitbang Peternakan.....	37
4. Rataan Skor Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi di Puslitbang Peternakan.....	40
5. Rataan Skor Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan.....	43
6. Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja Pegawai Puslitbang Peternakan.....	45
7. Hubungan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan.....	48

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Piramida yang menggambarkan Hierarki Kebutuhan Maslow.....	13
2. Teori Motivator- <i>Hygiene</i> Herzberg.....	14
3. Kerangka Berpikir Aspek Karakteristik Individu, Persepsi dan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan Bogor.....	20
5. Struktur Organisasi Puslitbang Peternakan.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Rataan Skor Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi Berdasarkan Skala Linkert.....	57
2. Rataan Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Skala Linkert.....	58
3. Uji Korelasi <i>rank</i> Spearman antara Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja.....	59
4. Uji Korelasi <i>rank</i> Spearman antara Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja.....	60
5. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Pendidikan Formal dengan Tanggung Jawab.....	61
6. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Pendidikan Formal dengan Pengembangan.....	61
7. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Pendidikan Formal dengan Pekerjaan Itu Sendiri.....	62
8. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Pendidikan Formal dengan Penghargaan.....	62
9. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Tipe kepegawaian dengan Tanggung Jawab.....	62
10. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Tipe kepegawaian dengan Pengembangan.....	63
11. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Tipe kepegawaian dengan Pekerjaan Itu Sendiri.....	63
12. Uji Korelasi <i>Chi-Square</i> antara Tipe kepegawaian dengan Penghargaan.....	63
13. Produk-Produk Biologi/Teknologi Lingkup Puslitbang Peternakan.....	64

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia peternakan di Indonesia banyak mengalami kemajuan yang sangat berarti dibandingkan sebelumnya. Fakta seperti ini dapat dilihat dari perubahan paradigma peternakan yang tidak hanya memperhatikan dimensi budidaya (*on-farm*), melainkan telah bergeser ke dimensi yang lebih holistik, yakni: hulu, budidaya, hilir dan subsistem jasa penunjang. Dengan demikian, produk peternakan di Indonesia diharapkan mampu mempunyai daya saing dengan produk-produk peternakan dari luar. Salah satu faktor yang mendorong terjadinya perubahan tersebut adalah tumbuh dan berkembangnya berbagai program-program penelitian dan pengembangan di bidang peternakan yang dapat menghasilkan informasi dan teknologi tepat guna, murah dan ramah lingkungan.

Program-program penelitian pada dasarnya ditujukan untuk menciptakan suatu inovasi di bidang peternakan yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan kualitas usaha peternakan beserta produk yang dihasilkannya. Kehadiran balai atau pusat penelitian sangat berperan untuk mengkoordinasikan hasil penelitian dan menunjang kegiatan-kegiatan pengembangan dan penelitian di bidang peternakan. Hal ini dianggap penting karena suatu penelitian berfungsi untuk menjawab permasalahan dalam rangka pengembangan dunia peternakan di Indonesia.

Organisasi yang berperan dalam pengembangan dan penelitian dalam bidang peternakan adalah Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan yang merupakan unit kerja dibawah Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian RI. Lembaga penelitian ini mempunyai mandat melaksanakan koordinasi penelitian teknologi tinggi dan strategi bidang peternakan dan veteriner yang pada akhirnya menghasilkan inovasi teknologi dan analisis kebijakan peternakan dan veteriner sesuai dengan dinamika kebutuhan pengguna. Harapan-harapan tersebut akan terwujud apabila ditunjang dengan kinerja dari sumberdaya manusia itu sendiri.

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting untuk mencapai harapan yang dimaksud, karena suatu organisasi seperti Puslitbang Peternakan akan maju dan berkembang apabila dijalankan oleh tenaga kerja yang berkualitas dan ahli dibidangnya. Jumlah Pegawai Puslitbang Peternakan dari tahun 2007 sampai sekarang sebanyak 69 orang pegawai yang tersebar di tipe kepegawaian

struktural dan fungsional. Selain itu, faktor-faktor lain yang mendukung maju mundurnya suatu organisasi adalah sumberdaya modal, sarana dan prasarana, metode dan bahan baku atau material.

Faktor-faktor diatas perlu dikembangkan secara optimal, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya dan produktivitas di Puslitbang Peternakan. Organisasi melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam usaha mencapai tujuan bersama. Semakin banyak pegawai yang dimiliki organisasi, maka semakin banyak pula interaksi yang terjadi dimana setiap pegawai memiliki cara yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor-faktor lingkungan organisasi, seperti hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai, pemberian kompensasi, peraturan dan kebijakan organisasi serta kondisi kerja yang baik dapat mempengaruhi persepsi pegawai dalam beraktivitas. Apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Perumusan Masalah

Sebagai organisasi yang berorientasi menghasilkan produk dan jasa, Puslitbang Peternakan dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik kepada publik (*good public service*) khususnya pelayanan dibidang peternakan. Sehubungan dengan itu, maka kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu indikasi yang menentukan keberhasilan Puslitbang Peternakan menuju *good public service*. Tentunya untuk mencapai sumberdaya manusia yang berkualitas tersebut, motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai Puslitbang Peternakan.

Motivasi pegawai adalah keinginan yang timbul dari diri seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja pegawai akan bervariasi antara pegawai yang satu dengan yang lain, ada pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, tetapi ada yang kurang termotivasi. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai. Faktor-faktor tersebut

dapat muncul dari karakteristik individu pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan kerjanya.

Karakteristik individu, dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain: umur, pendidikan formal, tipe kepegawaian, golongan ruang penggajian, lama bekerja dan jumlah tanggungan keluarga. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan organisasi, meliputi: hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai, pemberian kompensasi, peraturan dan kebijakan organisasi dan kondisi kerja.

Kondisi lingkungan organisasi yang mendukung akan mendorong pegawai dapat lebih giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerjanya akan meningkat pula. Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, faktor lingkungan organisasi dan karakteristik individu merupakan fokus pengamatan (parameter) yang peneliti anggap mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik individu pegawai di Puslitbang Peternakan?
2. Bagaimana persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi di Puslitbang Peternakan?
3. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan?
4. Apa saja karakteristik pegawai yang berhubungan dengan motivasi kerja di Puslitbang Peternakan?
5. Apa saja faktor-faktor lingkungan organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan?

Tujuan Penelitian

Berangkat dari permasalahan di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi karakteristik individu pegawai di Puslitbang Peternakan.
2. Mengidentifikasi persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi di Puslitbang Peternakan.
3. Mengidentifikasi motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan.
4. Menganalisis hubungan antara karakteristik pegawai dengan motivasi kerja di Puslitbang Peternakan.

5. Menganalisis hubungan antara persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan.

Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan-kegunaan sebagai berikut, yaitu:

1. Memberikan informasi kepada pegawai di Puslitbang Peternakan tentang faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai sehingga produktivitas kerja lebih baik.
2. Untuk menambah wawasan kepada para pembaca pada umumnya dan kepada pegawai Puslitbang Peternakan pada khususnya tentang aspek-aspek sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan serta bahan informasi dalam pengembangan sumberdaya manusia.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak organisasi dalam mengambil keputusan maupun kebijakan yang berhubungan dengan persepsi dan motivasi kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi

Definisi Organisasi

Schein *dalam* Muhammad (2004), mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Kochler *dalam* Muhammad (2004), mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Lain lagi dengan pendapat Wright *dalam* Muhammad (2004), yang mengatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Walaupun ketiga pendapat mengenai organisasi tersebut kelihatannya berbeda-beda perumusannya tapi terdapat tiga hal yang sama-sama dikemukakan yaitu: organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain (Muhammad, 2004). Menurut Cahayani (2003), sekarang ini organisasi memiliki tujuan ganda, yaitu tujuan ke dalam organisasi dan ke luar organisasi. Tujuan ke dalam organisasi dapat dirumuskan secara umum, yaitu meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan hasil. Sedangkan tujuan ke luar organisasi adalah untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Suatu organisasi menurut Fremont E. dan E Rosenzweig *dalam* Cahayani (2003), harus memuat empat unsur utama yaitu:

- *Goal oriented*. Berarti suatu organisasi selalu berorientasi pada pencapaian sasaran.
- *Psychosocial system*. Adanya hubungan antar orang dalam suatu kelompok kerja.

- *Structure activities*. Orang bekerja sama dalam hubungan yang berpola.
- *Technological system*. Anggota organisasi menggunakan teknologi dan pengetahuan dalam melakukan kegiatannya.

Keempat unsur tersebut diatas mutlak dimiliki oleh suatu organisasi. Karena tanpa salah satu dari keempat unsur tersebut, suatu organisasi tidak dapat berdiri dan melaksanakan tugasnya.

Teori Organisasi

1. Teori Manajemen Ilmiah (*Scientific management*)

Pelopop teori manajemen ilmiah adalah Charles Babbage, bukan Frederick W. Taylor. Charles Babbage merupakan orang yang pertama kali menganjurkan prinsip pembagian kerja atau sistem spesialisasi (Cahayani, 2003).

Menurut Muhammad (2004), pada teori *scientific management* pengelolaan organisasi didasarkan pada prinsip-prinsip kunci seperti berikut: (a) pembagian pekerjaan, (b) otoritas dan tanggung jawab, (c) kesatuan komando, (d) kesatuan arah, (e) minat masing-masing bawahan terhadap minat umum, (f) pembayaran yang wajar, (g) sentralisasi, (h) mata rantai komando, (i) perintah, (j) kesamaan, (k) stabilitas kedudukan personal yang tetap, (l) inisiatif, (j) rasa kesatuan.

2. Teori Birokrasi

Birokrasi menurut Muhammad (2004), merupakan organisasi manusia yang distruktur secara ideal. Birokrasi ini dicapai melalui pembentukan aturan, struktur dan proses dalam organisasi, kita dapat mengenal suatu organisasi bersifat birokrasi atau tidak berdasarkan karakteristiknya. Menurut Kreps *dalam* Muhammad (2004), karakteristik birokrasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Adanya aturan-aturan, norma-norma dan prosedur yang baku mengenai apa yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- b. Spesialisasi peranan anggota organisasi menurut pembagian pekerjaan.
- c. Hierarki otoritas organisasi secara formal.
- d. Pekerjaan karyawan dikualifikasikan berdasarkan kompetensi teknis dan kemampuan melakukan pekerjaan.
- e. Saling pertukaran dalam pekerjaan sehingga memungkinkan orang lain menggantikan pekerjaan seseorang.

- f. Hubungan interpersonal di antara anggota organisasi bersifat profesional dan personal.
- g. Deskripsi pekerjaan yang rinci harus diberikan kepada anggota organisasi yang merupakan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- h. Rasionalitas dan kemungkinan meramalkan aktivitas organisasi dan penyelesaian tugas.

Selain adanya karakteristik tertentu dari birokrasi ini, birokrasi juga mempunyai unsur yang merupakan kunci. Keit Devis *dalam* Muhammad (2004), mengemukakan adanya empat unsur kunci dari birokrasi yaitu: adanya spesialisasi pekerjaan yang tinggi, hierarki otoritas yang kaku, adanya aturan dan kontrol yang rinci dan *impersonality*.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya-sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2005). Rivai (2006), menjelaskan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Menurut Mangkuprawira (2002), dibandingkan dengan faktor produksi lainnya sumberdaya manusia memiliki keunikan yang dicirikan oleh beberapa hal, yaitu:

1. Intuisi dan emosi, artinya sebagai potensi makhluk hidup, manusia tidak dapat diperlakukan sebagai faktor produksi lainnya yang bersifat pasif. Manusia dengan potensinya memiliki ciri persamaan yang mendalam jika diperlakukan tidak wajar.
2. Kepribadian aktif, artinya tiap manusia cenderung ingin meraih kinerja semaksimal mungkin. Ini pertanda bahwa manusia memiliki kebutuhan fisik dan bukan yang tidak statis bahkan tidak terbatas. Akan tetapi di sisi lain sumberdaya yang dimilikinya terbatas. Oleh karena itu, diperlukan beberapa pilihan yang harus dicari dan dipenuhi oleh manusia.

3. Kinerja manusia merupakan fungsi dari tingkat kemampuan, sikap dan derajat motivasinya. Berdasarkan formula tersebut maka sumberdaya manusia tidak dapat dianggap seragam potensinya. Terdapat empat golongan manusia, yaitu: (1) orang yang mampu, tetapi tidak mau, (2) Orang yang mau, tetapi tidak mampu, (3) orang yang mau sekaligus mampu dan (4) orang yang tidak mampu dan tidak mau.
4. Manusia memiliki tiga tahap pengembangan individu, yaitu: (1) tahap ketergantungan (dependensi) terhadap orang lain. Pada tahap ini manusia memiliki paradigma "engkau", (2) tahap kebebasan (independensi) dimana individu mempunyai kebebasan untuk mengatur dirinya sendiri. Pada tahap ini manusia memiliki paradigma "aku" dan (3) tahap berikutnya individu berada dalam kondisi saling ketergantungan (interpendensi). Paradigmanya adalah paradigma "kita".

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dan bagi karyawan bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Manajemen Kepegawaian

Wursanto (1989), mendefinisikan manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui kerja sama dengan orang lain. Kepegawaian adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan pegawai. Dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal yang berhubungan dengan kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri (Wursanto, 1989).

Pegawai menurut Wursanto (1989), adalah setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha, baik kepada badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun kepada badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau pegawai negeri). Pegawai negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara, atau disertai tugas

negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas Wursanto (1989), menyatakan bahwa manajemen kepegawaian adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap bermacam-macam fungsi pelaksanaan usaha untuk mendapatkan, mengembangkan dan memelihara para pegawai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai seefisien dan seefektif mungkin, kebutuhan para pegawai dapat dilayani dengan sebaik-baiknya dan produktivitas dapat meningkat.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dimiliki seseorang yang ditampilkan melalui pola pikir dan pola sikap terhadap lingkungannya yang meliputi: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, bangsa dan agama (Newcomb *et al. dalam* Sari, 2007). Soedirman *dalam* Sari (2007), mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan pola kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil pembawaan dan lingkungan sosialnya sehingga menentukan pola aktivitas dalam meraih apa yang telah menjadi tujuan dan cita-citanya.

Menurut Robbins (1994), karakteristik biografis merupakan salah satu peubah tingkat individual yang dapat memberikan dampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Peubah karakteristik biografis tersebut antara lain meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan keluarga dan masa kerja dalam organisasi.

Rakhmat (2004), mengatakan bahwa yang termasuk ke dalam faktor personal yang mempengaruhi perilaku ada dua macam. Pertama, faktor biologis, seperti agama, kebudayaan, moral, insting, kebutuhan makan-minuman dan istirahat. Kedua, faktor sosiopsikologis seperti sikap, emosi, kepercayaan, kebiasaan dan kemauan. Individu sebagai anggota suatu kelompok memiliki berbagai karakteristik individu yang sangat berpengaruh terhadap kelompoknya. Karakteristik individu seperti latar belakang, etika bekerja, pola pikir, usia dan jenis kelamin tentu mempengaruhi persepsi seseorang mengenai produktivitas kerja (Fraser, 1992).

Persepsi

Persepsi adalah pengalaman belajar tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi merupakan bentuk komunikasi intrapersonal yaitu komunikasi yang terjadi dalam diri seseorang, oleh karena itu persepsi akan mempengaruhi seseorang dalam berpikir, bertindak serta berkomunikasi dengan pihak lain (Rakhmat, 2004).

Persepsi menurut Robbins (2002), adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan *sensori* mereka untuk memberi arti pada lingkungan. Riset tentang persepsi secara konsisten menunjukkan bahwa individu yang berbeda dapat melihat hal yang sama tetapi memahaminya secara berbeda. Sedangkan Gibson dan Donely (1994), menjelaskan bahwa persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu.

Robbins (2002), mengatakan bahwa sejumlah faktor bekerja untuk membentuk persepsi dan kadangkala membiaskan persepsi. Faktor-faktor tersebut dapat terletak pada orang yang mempersepsikannya, objek atau sasaran yang dipersepsikan, atau konteks dimana persepsi itu dibuat. Ketika seorang individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasikan apa yang di lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu yang melihat. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi meliputi sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan.

Menurut Robbins (2002), seorang individu memasuki organisasi dengan sekumpulan sikap yang secara relatif sudah berakar dan kepribadian yang pada dasarnya sudah mapan. Walaupun tidak terpasang secara permanen, sikap dan perilaku karyawan pada dasarnya "sudah demikian" pada saat dia memasuki organisasi. Bagaimana seorang karyawan menginterpretasikan lingkungan kerjanya (persepsi) akan mempengaruhi tingkat motivasi, apa yang dipelajari dalam pekerjaan dan akhirnya akan menjadi perilaku kerja. Robbins (2002), juga menambahkan kemampuan untuk mengakui bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut ketika bergabung dengan organisasi.

Persepsi terhadap objek atau lingkungan berbeda dengan persepsi terhadap manusia. Persepsi terhadap manusia lebih sulit dan kompleks, karena manusia lebih

aktif melalui lambang-lambang verbal dan non verbal. Sedangkan persepsi terhadap objek hanya melalui lambang-lambang fisik saja (Mulyana, 2001).

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu hal berdasarkan pengalaman yang dialaminya yang dapat menumbuhkan motivasi untuk melakukan sesuatu.

Faktor-faktor dalam Lingkungan Organisasi

Davis dan Newstrom (1994), mengemukakan bahwa lingkungan dalam suatu organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan organisasi yang menyenangkan bagi karyawan adalah apabila karyawan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan yang berharga. Karyawan membutuhkan pekerjaan yang menantang dan memuaskan, menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil dan ingin agar organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Selain itu lingkungan organisasi akan mempengaruhi motivasi, kepuasan dan prestasi kerja dengan membentuk persepsi dan harapan pegawai dengan cara memperhatikan kebutuhan dan masalahnya, karena pada dasarnya para karyawan menginginkan lingkungan organisasi yang menyenangkan dan menciptakan pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara intrinsik.

Menurut Cahayani (2003), Lingkungan merupakan faktor yang teramat penting bagi organisasi, karena lingkungan menyediakan *input* yang diperlukan oleh organisasi dan juga merupakan tempat menampung *output* dari organisasi tersebut. Linda dalam Winardi (1992), mengatakan bahwa faktor-faktor lingkungan yang diinginkan pegawai, yaitu gaji yang memadai, promosi, kondisi kerja yang baik, penghargaan atas pekerjaan, pekerjaan yang menyenangkan dan menarik serta pengertian dari atasan terhadap masalah-masalah pribadi yang dihadapi. Menurut Herzberg dalam Kossen (1993), faktor-faktor lingkungan terdiri dari lima faktor yaitu mutu penyeliaan, kebijaksanaan perusahaan, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, gaji dan kondisi serta jaminan perusahaan.

Faktor-faktor lingkungan perusahaan menurut Herzberg dalam Hersey dan Blanchard (1995), meliputi: lingkungan fisik, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan, pemberian kompensasi, peraturan dan kebijaksanaan perusahaan. Menurut Linkert dalam Davis dan Newstrom (1994), faktor-faktor

lingkungan perusahaan mencakup kepemimpinan, motivasi, komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, penyusunan tujuan dan pengendalian.

Motivasi

Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif, dan kata motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Winardi, 2004). Menurut Hasibuan (2005), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Rivai (2006), sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Disamping itu, terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen.

Rivai (2006), menyimpulkan bahwa motivasi adalah:

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Teori Motivasi

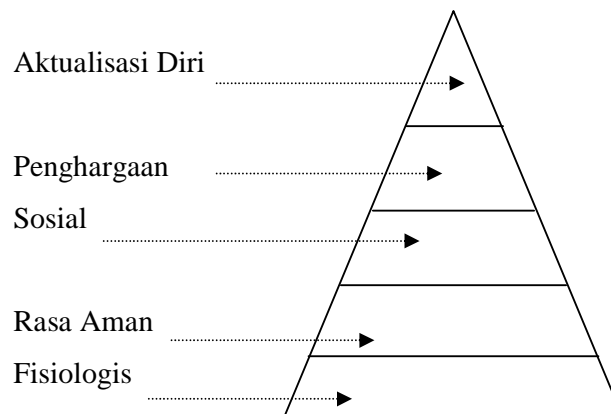
Penting disadari dalam membahas teori-teori motivasi bahwa motivasi bukan satu-satunya hal yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang, juga tercakup kemampuan individu dan pemahamannya mengenai perilaku apa yang diperlukan

untuk mencapai prestasi dan kepuasan yang tinggi atau disebut persepsi peran. Dalam penelitian ini sebagai dasar pemikiran digunakan beberapa teori yaitu teori dua faktor Herzberg dan teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow *dalam* Rivai (2006), memandang bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu, kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi,

Teori kebutuhan Maslow menyusun kebutuhan manusia ke dalam suatu hierarki kebutuhan yang berbentuk piramid, dimana kebutuhan yang lebih tinggi akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi (Cahayani, 2003). seperti terlihat pada Gambar 1 berikut ini:



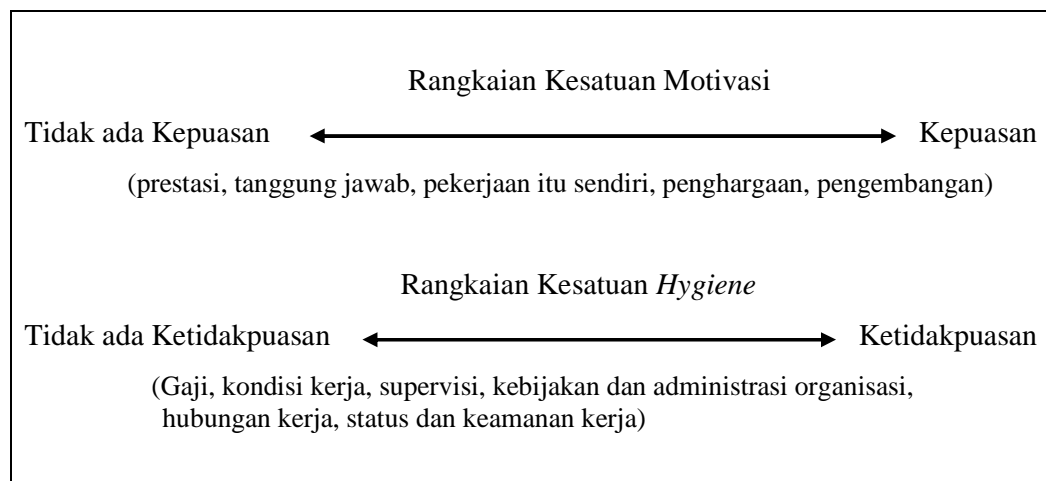
Gambar 1. Piramida yang menggambarkan Hierarki Kebutuhan Maslow (Cahayani, 2003).

Maslow *dalam* Steers *et al.* (1996), akhirnya membagi lima jenjang ini menjadi dua kebutuhan, yaitu kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah. Kebutuhan tingkat tinggi adalah kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan kebutuhan tingkat rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

2. Teori dua faktor Herzberg

Menurut Herzberg *dalam* Siagian (2006), teori dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau

pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi dan kondisi kerja. Dua rangkaian faktor ini dapat dilihat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Teori Motivator-*Hygiene* Herzberg (Oktavia, 2002)

Memotivasi karyawan adalah dengan cara mengkombinasikan kedua faktor tersebut. Namun pada kenyataannya memang karyawan cenderung untuk lebih sering memperhatikan faktor pemeliharaan dibandingkan faktor motivasi, kenyataan ini dapat dipahami karena faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu, selain itu Herzberg meyakini bahwa tidak terwakilinya dalam faktor pemeliharaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam diri karyawan yang berakibat pada meningkatnya absensi dan kesalahan karyawan (Herzberg *dalam* Oktavia, 2002).

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa perbandingan antara teori Maslow dan teori Herzberg adalah sebagai berikut:

1. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkat kebutuhan (kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri),

sedangkan Herzberg mengelompokkannya atas dua kelompok (faktor pemuas atau motivasi dan bukan pemuas atau faktor pemelihara).

2. Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedangkan menurut Herzberg (gaji atau upah dan sejenisnya) merupakan alat pemelihara bukan merupakan alat motivasi, yang merupakan motivator ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri.
3. Teori Maslow dikembangkan hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedangkan teori Herzberg didasarkan atas hasil penelitiannya.

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan untuk mendapatkan alat dan cara terbaik dalam memotivasi semangat kerja agar pegawai mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam Flippo (1994), keinginan-keinginan manusia seperti uang, jaminan pekerjaan, teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan dan pujian, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang baik, perintah yang masuk akal, organisasi yang relevan dan kepemimpinan yang adil dan arif dapat digunakan untuk memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajer.

Sarwani (2002), mengemukakan faktor individu yang mempengaruhi motivasi kerja adalah umur, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, masa kerja dan jabatan. Sedangkan faktor perusahaan terdiri dari faktor internal yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah peraturan dan kebijakan perusahaan.

Herzberg *dalam* Kadang (2004), juga mengemukakan faktor eksternal motivasi kerja meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, kondisi kerja, peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dan pemberian kompensasi. Sedangkan faktor internal meliputi umur, pendidikan, lama bekerja, jumlah tanggungan keluarga dan penghasilan.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mencakup intern dan ekstern. Faktor intern dapat ditingkatkan dengan mengusahakan pemerikayaan pekerjaan sehingga pekerja merasa bangga dengan

pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstern dapat ditingkatkan dengan cara menangani faktor lingkungan yang mempunyai hubungan dengan motivasi kerja.

Hubungan Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja

Lyman dan Porter *dalam* Stoner dan Freeman (1994), mengemukakan bahwa terdapat tiga peubah yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan perusahaan, yaitu: (1) karakteristik individu yang meliputi minat sikap pada diri masing-masing, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial, (2) karakteristik pekerjaan meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan, (3) karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.

Karakteristik individu mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu organisasi. Karakteristik individu tersebut mempengaruhi penilaian seseorang terhadap lingkungan kerja. Penilaian yang dimaksud disini adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu atau proses internal pada saat individu mengubah keadaan fisik lingkungannya menjadi pengalaman yang berharga (Porter dan Miles *dalam* Stoner dan Freeman, 1994).

Menurut Jung *dalam* Aziz (2000), terdapat dua aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu: (1) motivasi intrinsik dan (2) motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dari pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan individu seperti mengembangkan kreativitas untuk berprestasi, melibatkan diri, membimbing orang lain dan mengatur organisasi yang lebih kompleks. Motivasi ekstrinsik timbul jika yang mendorong untuk bertindak adalah nilai-nilai yang berasal dari luar individu tersebut, seperti gaji, kondisi pekerjaan, kebijaksanaan atau peraturan tempat kerja. Selanjutnya Jung *dalam* Aziz (2000), juga menyatakan bahwa sifat pekerjaan yang dapat membuat pekerja mempunyai motivasi positif adalah (1) mengembangkan kesempatan untuk berprestasi, (2) memberikan tanggung jawab, (3) mengembangkan diri dan (4) pekerjaan yang memperoleh pengakuan.

Penelitian yang dilakukan Kadang (2004) mengenai hubungan persepsi karyawan terhadap lingkungan perusahaan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia. Secara keseluruhan persepsi karyawan terhadap lingkungan eksternal cukup baik dan motivasi kerja adalah baik. Umur, pendidikan formal, lama

bekerja, jumlah tanggungan keluarga umumnya berhubungan sangat nyata dan nyata positif dengan persepsi karyawan tentang lingkungan perusahaan. Sedangkan penghasilan dan jabatan yang tidak berhubungan nyata dengan persepsi karyawan tentang faktor-faktor lingkungan perusahaan. Hampir seluruh faktor-faktor lingkungan perusahaan memiliki hubungan sangat nyata dan positif terhadap motivasi kerja untuk bekerja keras, motivasi kerja untuk bekerja sama dan motivasi kerja untuk bertanggung jawab. Nilai korelasi tertinggi ditempati oleh faktor pemberian kompensasi.

Berdasarkan penelitian Purwanto (2004), diperoleh kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja pengurus dan karyawan Kopma Unpad dan KPBS Pengalengan tinggi. Pengurus dan karyawan bersedia mengembangkan diri agar berhasil dalam pekerjaan, suka pekerjaan menarik dan memberikan tantangan dan bersedia berusaha keras dalam pekerjaan agar berhasil. Faktor-faktor yang berhubungan sangat nyata dengan motivasi kerja pengurus dan karyawan Kopma Unpad dan KPBS Pengalengan yaitu penghargaan, status kerja, prestasi, kebijakan dan administrasi dan pengembangan. Sedangkan yang berhubungan nyata adalah kondisi kerja, pekerjaan, keamanan kerja dan hubungan kerja. Motivasi kerja pengurus dan karyawan antara koperasi non peternakan (Kopma Unpad) dan koperasi peternakan (KPBS Pengalengan) terdapat perbedaan.

Koeswara (2005), melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Bogor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT Telkom sudah baik. Hubungan antara faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja memiliki hubungan nyata dan positif dengan motivasi kerja karyawan dalam kondisi agak kuat. Faktor eksternal yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah peraturan dan kebijakan perusahaan, sedangkan untuk faktor internal adalah tanggung jawab yang diberikan.

Nurdianto (2006), dalam penelitiannya pada usaha Peternakan Sapi Perah Rian Puspita Jaya, Mampang Jakarta Selatan, diperoleh kesimpulan bahwa karyawan Rian Puspita Jaya cukup mampu dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, kemampuan dirinya yang cukup kuat untuk berprestasi, menyadari kebutuhannya untuk eksistensi dan dihargai, serta memiliki cukup potensi untuk mengembangkan

dirinya. Faktor individu secara umum tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja, hanya tingkat pendidikan dengan potensi diri yang memiliki tingkat keeratan hubungan yang moderat. Faktor perusahaan secara umum memiliki tingkat keeratan hubungan yang masih rendah dengan motivasi kerja. Namun, walaupun demikian ada beberapa dari faktor perusahaan yang memiliki tingkat keeratan hubungan yang moderat seperti gaji/upah dengan pengakuan, kondisi kerja dengan potensi diri, hubungan atasan dengan prestasi dan tanggung jawab serta hubungan sesama rekan kerja dengan pengakuan.

Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan iklim untuk meningkatkan prestasi atau produktivitas kerja. Sedangkan semangat dan motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja. Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai tersebut dalam bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga memberikan keuntungan yang lebih besar pula kepada suatu organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

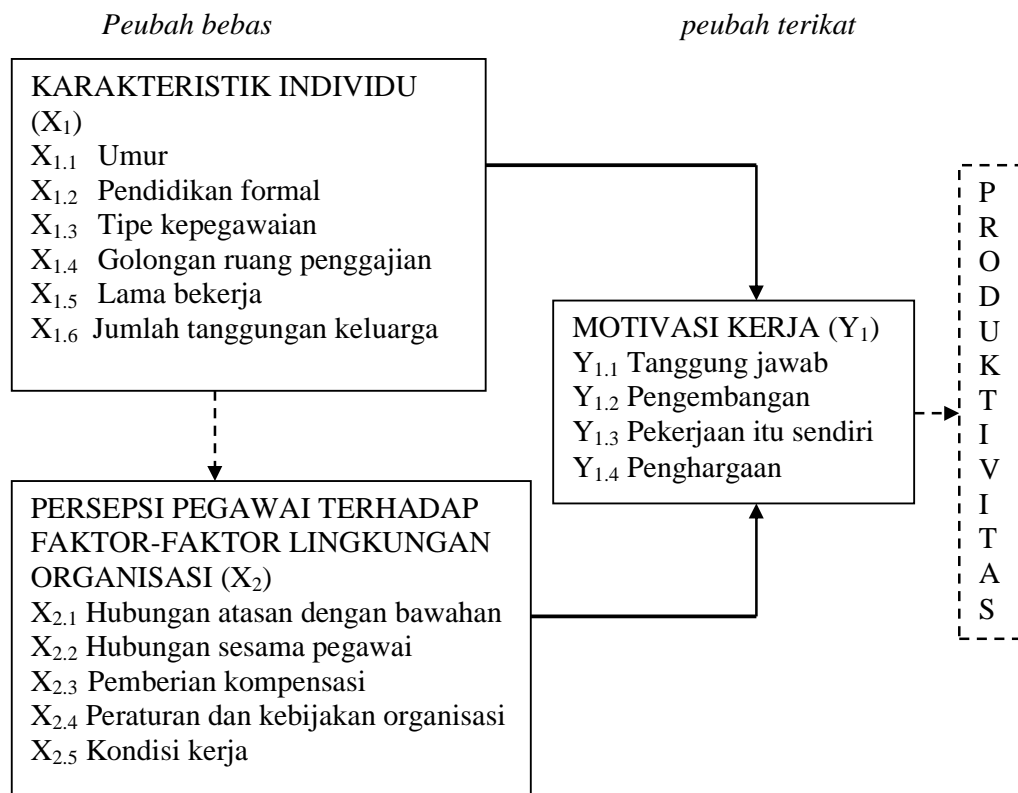
Kerangka Berpikir

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi, sehingga keberadaannya harus mendapat perhatian yang lebih. Melalui perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini menjadi tugas dari sebuah organisasi dalam menciptakan faktor-faktor lingkungan yang dibutuhkan oleh pegawai.

Produktivitas pegawai sangat berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, sehingga dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai tersebut.

Motivasi kerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan organisasi, selain itu karakteristik individu pegawai pun secara langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja. Karakteristik individu terdiri dari: umur, pendidikan formal, tipe kepegawaian, golongan ruang penggajian, lama bekerja dan jumlah tanggungan keluarga. Terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dalam arti tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia yang utama dan profesional, untuk pelaksana penggerak pembangunan sangat ditentukan oleh keinginan besar dari pegawai untuk memenuhi kebutuhannya. Agar pegawai lebih giat dalam bekerja maka harus didukung dengan lingkungan tempat kerja yang baik, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg dan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan organisasi yang diduga mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari aspek hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai, pemberian kompensasi, peraturan dan kebijakan organisasi dan kondisi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat skema kerangka berpikir dari penelitian ini pada Gambar 3.



Keterangan:



Peubah yang diteliti



Peubah yang tidak diteliti

Gambar 3. Kerangka Berpikir Aspek Karakteristik Individu, Persepsi dan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan Bogor.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat hubungan nyata antara karakteristik individu dengan motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan.
- H₂: Terdapat hubungan nyata antara persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan Jl. Raya Pajajaran Kav. E. 59, Bogor 16151. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 3 Januari 2008 sampai dengan 3 Februari 2008.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai Puslitbang Peternakan yang berjumlah 69 orang. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan rumus Slovin (Sevilla *et al.*, 1993) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Batas ketidakteelitian yaitu 10 %

Sampel diambil secara *stratified random sampling* yaitu sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang tidak *overlapping* yang disebut strata, dan kemudian memilih sebuah sampel secara *random* dari tiap stratum (Nazir, 2002). Pengelompokan populasi ini berdasarkan golongan ruang penggajian di dalam struktur organisasi Puslitbang Peternakan dengan sampel yang berjumlah 41 orang dengan rincian pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

Golongan Ruang Penggajian	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
I/a	1	1
I/d	4	2
II/a	6	3
II/b	1	1
II/c	3	2
II/d	5	3
III/a	4	2
III/b	15	9
III/c	11	6
III/d	8	5
IV/a	6	3
IV/b	3	2
IV/c	1	1
IV/e	1	1
Total	69	41

Sumber: Kantor Tata Usaha Puslitbang Peternakan, 2008

Desain Penelitian

Penelitian ini didesain secara survei yang bersifat deskriptif korelasional. Survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan wawancara terstruktur (kuesioner) oleh peneliti dengan mendatangi lokasi langsung. Deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik pegawai Puslitbang Peternakan, persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi di Puslitbang Peternakan dan motivasi kerja pegawai di Puslitbang Peternakan. Uji korelasi digunakan untuk melihat hubungan karakteristik individu pegawai yang dengan motivasi kerja di Puslitbang Peternakan dan hubungan persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan

Data dan Instrumentasi

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden sebagai data pokok. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur, baik dari tulisan, referensi yang relevan dan data dari arsip kantor subbagian kepegawaian dan rumah tangga Puslitbang Peternakan mengenai kondisi umum wilayah penelitian dan daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil Puslitbang Peternakan.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama untuk melihat karakteristik individu pegawai, bagian kedua untuk melihat persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi. Dan bagian ketiga untuk melihat motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan.

Validitas dan Reliabilitas Instrumentasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Validitas instrumen dapat diukur dengan melakukan hal-hal berikut ini:

4. Melakukan studi pustaka untuk mencari definisi dan rumusan-rumusan yang berkaitan dengan topik penelitian
5. Menyusun pernyataan dalam kuesioner berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah terbukti

6. Menyesuaikan isi kuesioner dengan teori-teori yang menyangkut semua jenis variabel
7. Melakukan diskusi dengan dosen pembimbing sesuai dengan topik penelitian.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dan kemudian korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritikal tabel korelasi nilai r . Cara melihat angka kritikal adalah dengan derajat bebas $df = N-2$. Jika angka korelasi yang diperoleh di atas angka kritikal maka pernyataan tersebut adalah signifikan (Singarimbun dan Effendi 2006).

Koefisien reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel.

Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa reliabilitas sebesar 0,655 untuk aspek persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dan 0,558 untuk aspek motivasi kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner reliabel dan cukup reliabel.

Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun dan Effendi, 2006). Data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif berupa rata-rata, frekuensi, distribusi frekuensi, persentase, rata-rata skor dan tabulasi silang. Sedangkan analisis hubungan, untuk menggambarkan korelasi karakteristik pegawai dengan motivasi kerja pegawai serta menghubungkan faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja pegawai yang dihitung dengan menggunakan Analisis *Chi-square* (χ^2) untuk tingkatan data nominal dan korelasi *rank* Spearman (r_s) untuk tingkatan data ordinal serta menggunakan Program SPSS 13.0 (*Statistical Product and Service Solution*).

a. *Rank-Spearman*

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

Keterangan:

- r_s = Nilai koefisien *rank* Spearman
 d = selisih antar kedua peringkat peubah ($X_1 - X_2$)
 N = Banyaknya pengamatan

b. *Chi-Square*

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Keterangan:

- χ^2 = Nilai *Chi Square*
 O_{ij} = Jumlah observasi untuk kasus-kasus yang dikategorikan dalam baris ke-i pada kolom ke-j.
 E_{ij} = Jumlah kasus yang diharapkan di bawah H_0 untuk dikategorikan dalam baris ke-i pada kolom ke-j.

Menurut Agresti dan Finlay (1999), suatu bagian cukup besar dari penelitian ilmu-ilmu sosial berhubungan dengan pengujian hipotesis mengenai satu peubah atau lebih peubah. Lebih lanjut dikatakan bahwa hipotesis diturunkan dari teori dan berfungsi sebagai petunjuk jalan bagi penelitian. Usman dan Akbar (2006), mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis dan dengan demikian peneliti dihadapkan pada dua pilihan. Agresti dan Finlay (1999), menambahkan H_a adalah lawan atau tandingan dari H_0 . H_a cenderung dinyatakan dalam kalimat positif dan H_0 dinyatakan dalam kalimat negatif (Usman dan Akbar, 2006).

Berdasarkan uraian di atas maka H_a pada penelitian ini adalah terdapat hubungan nyata antara karakteristik individu dengan motivasi kerja dan antara persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja.

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari masing-masing aspek yang diamati adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pegawai adalah ciri-ciri yang melekat pada diri pegawai yang meliputi:
 - a. **Umur** adalah lama hidup pegawai Puslitbang Peternakan sejak lahir sampai dengan saat penelitian, diukur dengan skala rasio berdasarkan usia responden yang ditetapkan pada saat penelitian dilakukan (pembulatan ke tanggal ulang tahun terdekat, dalam satuan tahun).
 - b. **Pendidikan formal** adalah jenjang pendidikan tertinggi yang diselesaikan oleh pegawai Puslitbang Peternakan (tamatan SD, SMP/SMU, Diploma dan Perguruan Tinggi) saat penelitian dilaksanakan, diukur dengan skala nominal.
 - c. **Tipe kepegawaian** adalah jenis jabatan dan bidang pekerjaan pegawai berdasarkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya di Puslitbang Peternakan, diukur dengan skala nominal, yaitu struktural, fungsional dan fungsional yang merangkap struktural.
 - d. **Golongan ruang penggajian** adalah pengklasifikasian tingkatan pangkat yang dimiliki responden saat penelitian dilakukan yang diukur dengan skala ordinal, yang terdiri dari golongan ruang I/a, I/d, II/a, II/b, II/c, II/d, III/a, III/b, III/c, III/d, IV/a, IV/b, IV/c dan IV/e.
 - e. **Lama bekerja** adalah jangka waktu pegawai melakukan kegiatan bekerja, dimulai sejak menjadi pegawai honorer, diangkat sebagai CPNS sampai resmi menjadi PNS. Dinyatakan dalam satuan tahun dan diukur dengan skala rasio.
 - f. **Jumlah tanggungan keluarga** adalah beban yang harus pegawai tanggung termasuk didalamnya istri dan anak kandung, belum berpenghasilan atau tidak bekerja dan masih menjadi tanggungan pada saat penelitian dilaksanakan. Dinyatakan dalam jumlah orang dan diukur dengan skala rasio.
2. Persepsi pegawai terhadap faktor lingkungan organisasi adalah kondisi lingkungan organisasi yang mempengaruhi pegawai Puslitbang Peternakan dalam berpikir, bertindak serta berkomunikasi dengan pihak lain. Dengan

kategori sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang terdiri dari lima aspek, yaitu:

- b. **Hubungan atasan dengan bawahan** merupakan kualitas hubungan antara atasan dengan pegawainya, yang diukur dengan skala ordinal berdasarkan penilaian pegawai terhadap cara atasan dalam memimpin pegawainya, memberikan pengarahan dalam bekerja, penyampaian informasi dan perhatian atasan terhadap pegawainya.
 - c. **Hubungan sesama pegawai** merupakan kualitas hubungan yang terjadi antara sesama pegawai baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, yang diukur dengan skala ordinal berdasarkan penilaian kualitas kerja, pemberian saran dalam pekerjaan, dorongan atau semangat kerja antar sesama rekan kerja, pemberian bantuan apabila rekan kerja terkena musibah.
 - d. **Pemberian kompensasi** merupakan imbalan jasa berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh Puslitbang Peternakan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dan diukur dengan skala ordinal.
 - e. **Peraturan dan kebijakan organisasi** adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Puslitbang Peternakan dan berlaku bagi semua pegawai yang diukur dengan skala ordinal berdasarkan penilaian pegawai terhadap sanksi-sanksi yang diterapkan, waktu kerja, absen, keterlambatan pegawai dan kesulitan dalam penerapan peraturan.
 - f. **Kondisi kerja** adalah keadaan fisik dan sosial yang terdapat di dalam Puslitbang Peternakan dan mampu mempengaruhi pegawai dalam bekerja yang diukur dengan skala ordinal berdasarkan penilaian pegawai terhadap ketenangan tempat bekerja, fasilitas kerja serta kenyamanan dan keamanan tempat kerja.
3. Motivasi kerja pegawai adalah dorongan dari dalam atau tarikan dari luar diri seseorang untuk bekerja dengan baik agar mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadinya. Berdasarkan faktor dari dalam dirinya ataupun faktor luar yang dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya, serta situasi dan kondisi yang dihadapi pegawai Puslitbang Peternakan. Dengan kategori sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang terdiri dari empat aspek, yaitu:

- a. **Tanggung jawab** adalah kewajiban pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya diukur dengan skala ordinal berdasarkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik, kesediaan menerima teguran atau sanksi dan memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dan disiplin dalam bekerja.
- b. **Pengembangan** adalah bentuk kemajuan pegawai selama di Puslitbang Peternakan yang diukur dengan skala ordinal dengan indikator berupa promosi jabatan, peningkatan keahlian dalam bentuk pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan potensi diri.
- c. **Pekerjaan itu sendiri** adalah jenis pekerjaan yang diberikan oleh pihak Puslitbang Peternakan yang diukur dengan menggunakan skala ordinal berdasarkan keahlian masing-masing pegawai.
- d. **Penghargaan** adalah suatu bentuk pemberian tanda jasa dalam bentuk materi dan non materi atas prestasi dari usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Diukur dengan menggunakan skala ordinal.

KEADAAN UMUM PUSLITBANG PETERNAKAN

Puslitbang Peternakan yang berlokasi di Jl. Raya Pajajaran Kav E-59, Bogor merupakan unit kerja eselon II di Departemen Pertanian di bawah koordinasi dan bertanggung jawab langsung kepada Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Puslitbang Peternakan sebagai lembaga penelitian nasional mempunyai peran strategis dalam mendukung pembangunan peternakan di Indonesia. Dalam mengemban tugasnya, Puslitbang Peternakan dituntut dapat berperan lebih besar terutama dalam mengantisipasi terhadap dinamika dan perubahan lingkungan strategis yang terjadi dengan mempertimbangkan kebutuhan pengguna atau *stakeholder*. Berdasarkan hal tersebut Puslitbang Peternakan menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

Visi

”Menjadi lembaga penelitian dan pengembangan peternakan yang terkemuka di Asia Tenggara yang menghasilkan inovasi dan kebijakan peternakan dan veteriner sesuai dengan kebutuhan pengguna”.

Misi

1. Menciptakan, merekayasa, mengembangkan dan mendiseminasikan inovasi teknologi peternakan dan veteriner sesuai kebutuhan pengguna untuk mendukung pembangunan peternakan
2. Merekayasa model penerapan teknologi dan usaha agribisnis serta menghasilkan rekomendasi kebijakan pembangunan peternakan
3. Mengembangkan jaringan dan kerjasama kemitraan nasional maupun internasional
4. Mengembangkan kapasitas dan publisitas institusi Puslitbang Peternakan.

Pada tahun 2005 Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan setelah perubahan nama instansi dan susunan struktur organisasi pada tahun 2001 kembali mengalami perubahan susunan struktur organisasi. Keputusan Menteri Pertanian No.01/Kpts/OT.210/1/2001, tanggal 4 Januari 2001 Juncto, Keputusan Menteri Pertanian No. 354.1/Kpts./OT.210/6/2001 tentang pembentukan struktur organisasi pada akhir bulan September 2005 dinyatakan tidak berlaku lagi dan diganti dengan Peraturan Menteri No. 299/Kpts/OT.140/7/2005, tanggal 25 Juli 2005 dan

ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pertanian No. 341/Kpts/OT.140/9/2005 tanggal 8 September 2005.

Bila dibandingkan dengan struktur organisasi yang lama, maka pada struktur organisasi Puslitbang Peternakan yang ditetapkan melalui Permentan dimaksudkan adanya penambahan satu bidang dan dua bagian. Secara keseluruhan struktur organisasi Puslitbang Peternakan terdiri dari: satu Kepala Puslitbang Peternakan, dua Kepala Bidang, satu Kepala Bagian, empat Kepala Subbidang dan dua Kepala Subbagian serta sebuah sarang tawon (jabatan fungsional).

Tugas dan Fungsi

Puslitbang Peternakan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan program serta pelaksanaan penelitian dan pengembangan peternakan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Puslitbang Peternakan mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan penelitian dan pengembangan peternakan
- b. Perumusan program penelitian dan pengembangan peternakan
- c. Pelaksanaan kerjasama dan pendayagunaan hasil penelitian dan pengembangan peternakan
- d. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan peternakan
- e. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan peternakan
- f. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

Tugas dan fungsi Puslitbang Peternakan teralokasi pada bidang dan bagian yang selanjutnya didistribusikan dan dibagi pada subbidang dan subbagian yang secara rinci diuraikan sebagai berikut:

1. Bidang Program dan Evaluasi, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang penelitian dan pengembangan peternakan dan dalam pelaksanaan tugas tersebut bidang program dan evaluasi menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyiapan penyusunan rencana, program dan anggaran kegiatan penelitian dan pengembangan peternakan
 - b. Penyiapan pemantauan, analisis dan evaluasi penelitian dan pengembangan peternakan
 - c. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan di bidang penelitian dan pengembangan peternakan.

2. Bidang Kerjasama dan Pendayagunaan Hasil Penelitian, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kerjasama pendayagunaan hasil penelitian dan pengembangan peternakan dan dalam pelaksanaan tugas tersebut, bidang kerjasama dan pendayagunaan hasil penelitian menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyiapan penyusunan kerjasama penelitian dan pengembangan peternakan
 - b. Penyiapan promosi, diseminasi, komersialisasi dan dokumentasi
 - c. Pelaksanaan urusan perpustakaan dan publikasi hasil penelitian dan pengembangan peternakan.
3. Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga dan dalam pelaksanaan tugas tersebut bagian tata usaha menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pelaksanaan urusan kepegawaian, rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan
 - b. Pelaksanaan urusan keuangan dan perlengkapan.

Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari jabatan fungsional peneliti dan jabatan non fungsional peneliti yang terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional berdasarkan bidang masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan kelompok peneliti dan jabatan non fungsional peneliti yang terdapat pada struktur organisasi, maka jabatan fungsional di lingkup Puslitbang Peternakan terdiri atas:

- a. Jabatan Fungsional Peneliti (kelompok peneliti)

Kelompok jabatan fungsional peneliti mempunyai tugas:

1. Melakukan perumusan kebijakan penelitian dan pengembangan peternakan
2. Melakukan penelitian dan pengembangan peternakan yang diberi jangka waktu empat tahun, apabila kurang dari angka kredit yang ditetapkan maka tunjangan fungsionalnya akan dicabut
3. Melakukan kegiatan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jabatan fungsional peneliti terdiri dari:

1. Ahli Peneliti Utama
2. Ahli Peneliti Madya
3. Peneliti Muda
4. Peneliti Pertama

b. Jabatan fungsional non peneliti yang terdiri dari:

1. Teknisi Penelitian dan Perencanaan (Litkayasa), bertugas membantu dan menjadi mitra peneliti dan perencana dalam mengembangkan iptek, dan melakukan kegiatan pelayanan penelitian dan perencanaan di bidang peternakan seperti seminar, lokakarya, membuat karya ilmiah pameran, panel diskusi dan lain-lain.
2. Pranata Komputer, bertugas dalam membuat situs *web* sebagai media promosi dan penyebaran informasi dalam dunia maya, memperbaiki alat-alat inventaris kantor (komputer, *laptop*) yang rusak atau bermasalah dan membantu peneliti dalam mempersiapkan hal-hal yang bersifat teknis sebelum kegiatan-kegiatan penelitian dilaksanakan.
3. Arsiparis, bertugas menangani surat masuk, surat keluar, pengiriman dan penerimaan berita melalui faksimil dan internet serta *email*, pengandaan surat dan pelayanan tata usaha serta pengarsipan (dokumentasi). Secara fungsional kegiatan surat menyurat menjadi tugas tenaga kearsipan tetapi secara operasional tetap menjadi tanggung jawab struktural.
4. Pustakawan, bertugas melayani peneliti dan karyawan serta pengguna dari luar instansi. Koleksi perpustakaan terdiri dari buku-buku peternakan, majalah, brosur atau leaflet, jurnal ilmiah dan prosiding.

Program-program Penelitian

Program-program penelitian yang telah dijalankan oleh Puslitbang Peternakan adalah:

1. Program penelitian pemuliaan, perbaikan teknik produksi dan kesehatan ternak ayam dan itik, meliputi: analisis kebijakan dan kelembagaan agribisnis, penelitian dan pengembangan komponen teknologi bibit dan pakan/nutrisi, penelitian pemuliaan dan perbaikan sistem produksi, penelitian

keamanan pangan dan pakan, penelitian teknologi pengendalian penyakit dan diagnostik, pengendalian penyakit zoonotik dan eksotik.

2. Program pengembangan informasi, komunikasi dan diseminasi hasil penelitian dan pengembangan peternakan, meliputi: diseminasi informasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) peternakan, kerjasama pertukaran informasi dan kemitraan dengan pihak swasta dan peningkatan kapasitas dan publisitas.
3. Program penelitian pemuliaan, perbaikan teknik produksi dan kesehatan ternak sapi, kambing dan domba, meliputi: analisis kebijakan pengembangan agribisnis, penelitian komponen teknologi bibit unggul yang adaptif dan hijauan pakan ternak unggul dan teknologi nutrisi/pakan berbahan baku lokal dan teknologi pengendalian penyakit strategis dan teknik diagnosis.
4. Program pengembangan kelembagaan, meliputi: pengembangan dan penerapan manajemen korporasi, pengembangan sumberdaya Litbang (SDM, sarana dan prasarana), penyempurnaan sistem pendanaan, monitoring dan evaluasi, pemantapan jaringan kerjasama penelitian dan diseminasi hasil penelitian dan pengembangan kapasitas dan publisitas.

Diseminasi Hasil Penelitian

Diseminasi, promosi dan komersialisasi hasil penelitian dan pengembangan peternakan merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dan ditempatkan sejajar dengan kegiatan penelitian. Hal ini karena keberhasilan kegiatan penelitian diukur dari dampak dan manfaat yang dirasakan oleh pengguna/*stakeholder*, sehingga teknologi yang ditawarkan harus memenuhi kriteria kelayakan teknis, sosial dan ekonomis serta dampaknya terhadap lingkungan.

Diseminasi, promosi dan komersialisasi hasil penelitian dilakukan melalui pengembangan dan pemanfaatan forum-forum pertemuan, media cetak dan elektronik seperti seminar, pameran, lokakarya, ekspose dan jurnal.

Tabel 2. Produk-produk Biologi/Teknologi Lingkup Puslitbang Peternakan

No	Nama Produk/Teknologi	Keunggulan
1.	Itik MA (silangan antara itik Mojosari dan Alabio)	Mampu beradaptasi dengan lingkungan dan berpotensi sebagai bibit niaga penghasil telur dengan sistem terkurung.
2.	Itik Serati (hasil perkawinan entog jantan dengan itik betina)	Produktivitas lebih tinggi, pertumbuhan lebih cepat, kadar lemak rendah, kadar protein tinggi
3.	Domba Komposit Garut (hasil persilangan antara Domba Lokal Garut, Domba St. Croix, Virgin Islands dan Domba Moulton Charolais, Perancis).	Jumlah anakan 1,7-1,9 ekor, pertumbuhan 169,1-185,2 gr/hari, berat umur 6 bulan 25,8-29,2 kg.
4.	Comin-block (feed additive untuk ruminansia, berisi dedak padi, mineral lengkap, molasses, kapur, garam dan semen)	Sumber mineral untuk domba dewasa, tidak toksik, meningkatkan nafsu makan serta penampilan ternak. Pertambahan berat badan harian 68,7 g/ekor
5.	Biovet (probiotik untuk ternak monogastrik, feed additive berisi mikroorganisme dalam bentuk padat, tepung dan cair)	Pada babi meningkatkan produktivitas, pada ayam meningkatkan produksi telur, daging dan mengurangi bau feces.
6.	Bioplus (produk unggulan bagi ruminansia).	Merupakan probiotik unggul yang mampu meningkatkan produktivitas ternak.
7.	Vaksin Infectious Bronchitis (IB) isolat lokal.	Mencegah serangan penyakit IB pada ayam dengan aplikasi injeksi intra muskuler.
8.	Vaksin Black Leg Bivalen (merupakan toksoid dan biakan mati dari bakteri Clostridium spticum dan Clostridium chauvoei).	Untuk mencegah Black leg (radang paha) pada sapi, kerbau, kambing dan domba.
9.	Vaksin Newcastle (ND) inaktif (dibuat dari virus ND velogenik galur ITA).	Mencegah serangan penyakit ND pada unggas dengan aplikasi injeksi intra muskuler.
10.	Vaksin Aerovak SE34	Vaksin hidup aerosol untuk penyakit septicaemia epizootica (ngorok) Septicaemia Epizootica/Haemorrhagic. Septicaemia (penyakit ngorok) adalah penyakit infeksius pada ternak yang disebabkan oleh bakteri Pasteurella multocida.

Keterangan: gambar produk/teknologi dapat dilihat pada Lampiran 6.

Publikasi Ilmiah

Jenis publikasi ilmiah yang diterbitkan Puslitbang Peternakan diantaranya:

1. Jurnal Ilmu Ternak dan Veteriner (JITV)

Merupakan jurnal ilmiah yang memuat naskah-naskah hasil penelitian di bidang peternakan dan veteriner. Ruang lingkup naskah yang dapat dimuat JITV adalah: (1) naskah ilmiah primer hasil penelitian, (2) uraian metode dan teknik inovatif penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan penelitian dan (3) ulasan atau tinjauan ilmiah mutakhir hasil penelitian di bidang peternakan dan veteriner. JITV tahun 2007 terbit dengan volume 12, dimana volume tersebut berlanjut setiap tahunnya. Satu volume terdiri dari empat nomor. Contoh JITV yang telah dibuat oleh peneliti Puslitbang Peternakan antara lain: Keunggulan relatif produksi susu domba Garut dan persilangannya, Pengaruh pemberian pakan terbatas terhadap produktivitas itik silang Mojosari X Alabio (MA), Pengaruh asam hordatol terhadap kinerja ayam pedaging, Efektivitas bioaktif lidah buaya (*Aloe vera barbadensis*) terhadap ayam petelur, dan lain-lain.

2. Wartazoa

Merupakan jurnal review ilmiah yang diterbitkan oleh Puslitbang Peternakan. Wartazoa memuat naskah dengan ruang lingkup (1) tinjauan (review) hasil-hasil penelitian dan pengembangan di bidang peternakan untuk pelaksanaan pembangunan dan (2) gagasan pemanfaatan sumberdaya secara optimal untuk peningkatan dan pemecahan masalah dalam bidang peternakan. Contoh: Strategi pengembangan ayam lokal, Inovasi teknologi pakan menuju kemandirian usaha ternak unggas, Optimalisasi pendapatan usaha pemeliharaan sapi perah dalam upaya peningkatan susu nasional, Tanaman pisang pakan ternak ruminansia, dan lain-lain.

3. Prosiding Pertemuan Ilmiah Peternakan dan Veteriner

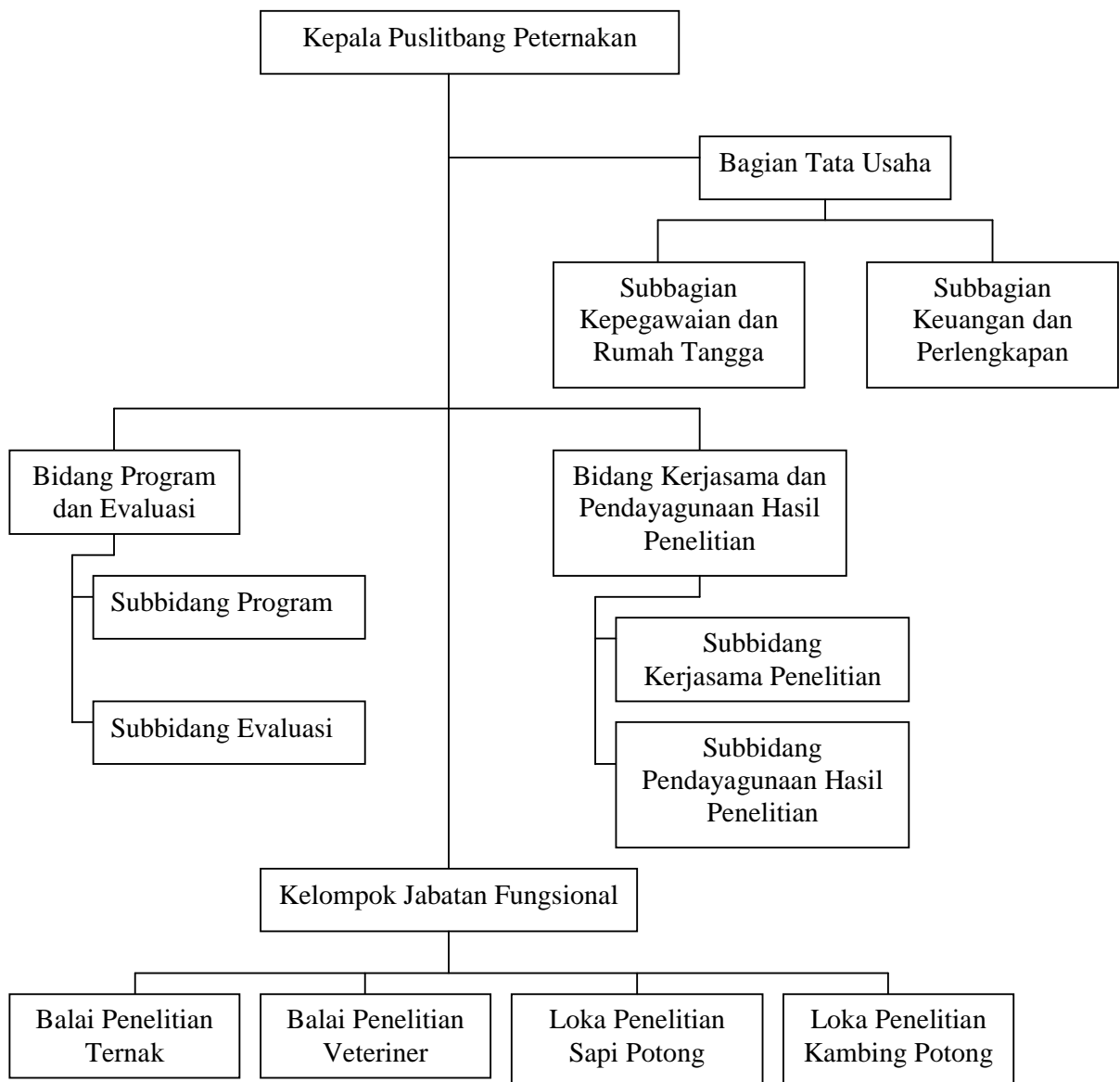
Merupakan karya tulis yang disajikan atau dipresentasikan pada acara seminar nasional. Prosiding ini berisi kumpulan makalah hasil seminar nasional. Contoh: Potensi dan keragaman sumberdaya genetik sapi Bali,

Dampak kebijakan industri susu terhadap kesejahteraan masyarakat, Biogas: limbah peternakan yang menjadi sumber energi alternatif, Prospek dan arah pengembangan komoditas peternakan: unggas, sapi dan kambing-domba, Teknologi pemanfaatan mikroorganisme dalam pakan untuk meningkatkan produktifitas ternak ruminansia, dan lain-lain.

Jasa Pelayanan

Puslitbang Peternakan bersama keempat UPT-nya berfungsi memberikan pelayanan dalam bentuk fisik dan jasa, berupa: publikasi hasil penelitian, pelatihan bidang peternakan, pelatihan bidang kesehatan hewan, pelayanan uji diagnostik penyakit hewan, pengujian (obat hewan, vaksin, desinfektan, antimikroba, dll), menyediakan ruang seminar beserja perlengkapannya dan menyediakan fasilitas untuk penginapan. Keempat UPT (Unit Pelaksana Teknis) tersebut yaitu: (1) Balai Penelitian Ternak (Balitnak) yang bertempat di jalan Veteran-III Ciawi, Kabupaten Bogor yang bertugas melaksanakan penelitian ternak unggas, sapi perah dan dwiguna, kerbau, domba/kambing perah serta aneka ternak, (2) Balai Penelitian Veteriner (Balitvet) yang bertempat di jalan R.E. Martadinata No.30 Bogor yang bertugas melaksanakan penelitian veteriner, (3) Loka Penelitian Sapi Potong (Lolit Sapo) yang bertempat di jalan Pahlawan-Grati, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur yang bertugas melaksanakan penelitian sapi potong dan (4) Loka Penelitian Kambing Potong (Lolit Kapo) yang bertempat di Galang-Sei Putih, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara yang bertugas melaksanakan penelitian kambing potong

Struktur organisasi Puslitbang Peternakan dapat dilihat pada Gambar 4 dibawah ini.



Gambar 5. Struktur Organisasi Puslitbang Peternakan

Sumber: Laporan Tahunan Puslitbang Peternakan Tahun 2005

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Individu Pegawai Puslitbang Peternakan

Karakteristik individu pegawai di Puslitbang Peternakan yang diteliti meliputi: umur, pendidikan formal, tipe kepegawaian, golongan ruang penggajian, lama bekerja dan jumlah tanggungan keluarga dengan jumlah responden sebanyak 41 orang dan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Individu Pegawai di Puslitbang Peternakan

No	Karakteristik individu pegawai	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Umur	34-41 tahun	8	19,51
		42-49 tahun	15	36,59
		50-57 tahun	18	43,90
2.	Pendidikan Formal	SD	4	9,76
		SMP/SMA	10	24,39
		Perguruan Tinggi	27	65,85
3.	Tipe Kepegawaian	Struktural	29	70,73
		Fungsional	8	19,51
		Fungsional& Struktural	4	9,76
4.	Golongan Ruang Penggajian	I/a-I/d	3	7,32
		II/a-II/d	9	21,96
		III/a-III/d	22	53,65
		IV/a-IV/e	7	17,08
5.	Lama Bekerja	8-17 tahun	8	19,51
		18-27 tahun	21	51,22
		28-37 tahun	12	29,27
6.	Tanggungan Keluarga	2-3 orang	21	51,22
		4-5 orang	18	43,90
		6-7 orang	2	4,88

Keterangan : n = 41 orang

Umur

Umur adalah lama hidup responden sejak lahir sampai dengan saat penelitian. Umur pegawai Puslitbang Peternakan yang menjadi responden berkisar antara 34 – 57 tahun. Proporsi responden terbesar dengan persentase 43,90 persen yaitu responden yang berada pada umur 50 – 57 tahun. Hal ini membuktikan bahwa sebagian responden masih berada pada umur produktif. Selain itu sudah tidak ada perekrutan pegawai baru di Puslitbang Peternakan sehingga umur termuda 34 tahun.

Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jenjang pendidikan tertinggi yang diselesaikan oleh responden pada saat penelitian dilaksanakan. Ditinjau dari tingkat pendidikan, proporsi responden terbesar dengan persentase 65,85 persen yaitu responden yang menyelesaikan pendidikan terakhirnya di Perguruan Tinggi yang terdiri dari Diploma 10 orang, Strata satu (S1) delapan orang, Strata dua (S2) enam orang dan Strata tiga (S3) tiga orang. Hal ini dikarenakan Puslitbang Peternakan lebih mengutamakan tenaga yang terampil dan ahli di bidangnya. Pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dipercaya Puslitbang Peternakan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi karena mereka cenderung mempunyai wawasan yang lebih baik.

Tipe Kepegawaian

Tipe kepegawaian adalah jenis jabatan dan bidang pekerjaan pegawai berdasarkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya di Puslitbang Peternakan yang terdiri dari struktural yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur Puslitbang Peternakan, fungsional yaitu jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam Puslitbang Peternakan dan fungsional merangkap struktural. Proporsi responden terbesar yaitu 70,73 persen yang masuk dalam kategori struktural dan tersebar pada Bidang Tata Usaha yang membawahi Subbidang Kepegawaian dan Rumah Tangga dan Subbidang Keuangan dan Perlengkapan, Bidang Kerjasama dan Pendayagunaan Hasil Penelitian yang membawahi Subbidang Kerjasama Penelitian dan Subbidang Pendayagunaan Hasil Penelitian, Bidang Program dan Evaluasi yang membawahi Subbidang Program dan Subbidang Evaluasi. Hal ini dikarenakan karena tugas dan fungsi dari Puslitbang Peternakan lebih ke arah melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan penelitian dan pengembangan peternakan, perumusan program penelitian dan pengembangan peternakan, pelaksanaan penelitian dan pengembangan peternakan serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan peternakan.

Golongan Ruang Penggajian

Golongan ruang penggajian adalah pengklasifikasian tingkatan pangkat yang dimiliki responden saat penelitian dilakukan. Sebagian besar responden tersebar pada golongan ruang penggajian III/a – III/d dengan persentase 53,65 persen. Hal ini

dikarenakan tingkat pendidikan pegawai paling banyak tersebar di tamatan SMA, Diploma dan Strata satu, untuk itu kenaikan golongan maksimal sampai golongan III.

Lama Bekerja

Lama bekerja adalah lamanya responden melakukan kegiatan bekerja dimulai sejak pertama kali bekerja sampai penelitian dilaksanakan. Mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang telah cukup lama bekerja dengan persentase 51,22 persen. Hal ini dikarenakan Puslitbang Peternakan sudah cukup lama tidak merekrut pegawai, sebab pada tahun 2006 telah terjadi perubahan peraturan mengenai sistem perekrutan pegawai. Puslitbang Peternakan tidak lagi melakukan perekrutan pegawai, perekrutan pegawai harus langsung melalui Departemen Pertanian yang nantinya disalurkan ke unit kerja eselon II (Pusat Penelitian), eselon III (Balai Penelitian) dan eselon IV (Loka Penelitian).

Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga adalah banyaknya jumlah anggota keluarga responden yang masih menjadi tanggungan pada saat penelitian dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian, proporsi responden yang memiliki jumlah tanggungan keluarga yang kecil yaitu 51,22 persen. Jumlah tanggungan keluarga yang tergolong kecil akan menuntut kebutuhan ekonomi yang juga kecil, sehingga pegawai tidak dibebani kebutuhan ekonomi yang lebih besar karena sudah tercukupi dari gaji dan tunjangan-tunjangan yang pegawai terima. Dengan demikian pegawai akan lebih fokus dalam bekerja sesuai dengan tujuan Puslitbang Peternakan.

Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi di Puslitbang Peternakan

Davis dan Newstrom (1994), mengemukakan bahwa lingkungan dalam suatu organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan organisasi yang menyenangkan bagi karyawan adalah apabila karyawan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan yang berharga.

Faktor-faktor lingkungan organisasi yang diteliti meliputi: hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama pegawai, pemberian kompensasi, peraturan dan kebijakan organisasi serta kondisi kerja. Hasil rata-rata skor persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rataan Skor Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi di Puslitbang Peternakan

Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi	Jumlah aspek	Skor	Rataan Skor*
Hubungan atasan dengan bawahan	5	18,36	3,67
Hubungan sesama pegawai	5	20,05	4,01
Pemberian kompensasi	4	11,22	2,83
Peraturan dan kebijakan organisasi	5	16,52	3,29
Kondisi kerja	5	18,98	3,79
Total seluruh aspek	24	85,13	3,52

*Keterangan: 1 = sangat tidak baik, 2 = tidak baik, 3 = cukup baik, 4 = baik, 5 = sangat baik

Persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan sangat kompleks karena tindakannya bukan hanya menyangkut persepsi tentang objek benda tetapi juga tentang manusia dan lingkungan (fisik dan non fisik). Menurut Mulyana (2001), persepsi terhadap objek atau lingkungan berbeda dengan persepsi terhadap manusia. Persepsi terhadap manusia lebih sulit dan kompleks, karena manusia lebih aktif melalui lambang-lambang verbal dan non verbal. Sedangkan persepsi terhadap objek hanya melalui lambang-lambang fisik saja.

Persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi tergolong baik (3,52), artinya pegawai sudah merasa puas dengan faktor-faktor lingkungan organisasi yang ada di Puslitbang Peternakan. Hubungan sesama pegawai, kondisi kerja dan hubungan atasan dengan bawahan tergolong baik, dengan rataan skor berturut-turut yaitu 4,01, 3,79 dan 3,67. Artinya pegawai merasa nyaman dengan hubungan yang terjalin baik dan harmonis antara atasan dan bawahan juga pegawai dengan rekan kerja dalam satu bidang maupun luar bidang. Pegawai pun sudah merasa bahwa kondisi kerja sudah baik sehingga dapat memotivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja.

Dua faktor yang dipersepsikan cukup baik oleh pegawai Puslitbang Peternakan adalah aspek peraturan dan kebijakan organisasi dan pemberian kompensasi dengan skor 3,29 dan 2,83. Kebijakan organisasi yang dirasa belum sesuai dengan harapan para pegawai adalah perubahan kebijakan dari pusat yang diberlakukan pada tahun 2006 mengenai perubahan sistem rekrutmen pegawai. Puslitbang Peternakan tidak lagi melakukan perekrutan pegawai, perekrutan pegawai harus langsung melalui Departemen Pertanian yang nantinya disalurkan ke unit kerja eselon II (Pusat Penelitian), eselon III (Balai Penelitian) dan eselon IV (Loka

Penelitian). Sedangkan untuk pemberian kompensasi yaitu harapan pegawai dalam memperoleh tunjangan lain (tunjangan hari raya) di luar tunjangan penghasilan. Hasil rata-rata skor masing-masing aspek dapat dilihat pada Lampiran 1.

Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan adalah kualitas hubungan antara atasan dengan pegawainya baik atasan langsung maupun atasan tidak langsung. Tercapainya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan merupakan hal yang penting untuk direalisasikan karena dengan demikian dapat terjadi proses komunikasi yang efektif dimana terdapat komunikasi yang terbuka, jujur dan berlaku timbal balik dalam proses dua arah. Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai skor sebesar 3,67 yang artinya persepsi pegawai terhadap hubungan dengan atasan tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata skor pada Lampiran 1 seperti atasan yang jarang memberikan kritik terhadap hasil pekerjaan yang pegawai kerjakan karena pegawai sudah berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Atasan juga selalu memberikan perhatian terhadap ide dan saran dari pegawai yang dapat dilihat dari seringnya atasan bertukar pikiran dengan bawahannya dan memberikan bimbingan tentang pekerjaan baik itu dengan atasan langsung maupun atasan tidak langsung.

Hubungan Sesama Pegawai

Hubungan sesama pegawai adalah kualitas hubungan yang terjadi antara sesama pegawai baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian nilai rata-rata skor untuk aspek hubungan sesama pegawai sebesar 4,01. Ini berarti kerjasama yang menyangkut pekerjaan maupun kegiatan di luar kedinasan antara sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kepedulian sosial antar sesama pegawai, saling memberikan saran dan kritik kepada sesama pegawai baik rekan dalam satu bidang maupun di luar bidang. Rata-rata masing-masing pernyataan yang berkaitan dengan hubungan sesama pegawai dapat dilihat pada Lampiran 1.

Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi adalah imbalan jasa berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh Puslitbang Peternakan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil penelitian terhadap aspek pemberian kompensasi dengan rata-rata skor 2,83 menunjukkan bahwa pemberian kompensasi oleh Puslitbang Peternakan tergolong cukup baik. Puslitbang Peternakan tidak memberikan suatu bentuk tunjangan lain kepada para pegawainya. Pegawai Puslitbang Peternakan hanya memperoleh tunjangan yang biasa di dapat pegawai negeri sipil seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan (struktural/fungsional), tunjangan beras dan tunjangan kesehatan serta bonus yang diperoleh dari kegiatan-kegiatan peternakan di luar pekerjaan rutin. Rataan masing-masing pernyataan aspek pemberian kompensasi dapat dilihat pada Lampiran 1.

Peraturan dan Kebijakan Organisasi

Peraturan dan kebijakan organisasi adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi dan berlaku bagi semua pegawai. Berdasarkan Tabel 3 diperoleh rata-rata skor sebesar 3,29. Ini membuktikan bahwa pegawai Puslitbang Peternakan sudah cukup baik dalam menerapkan kebijakan yang langsung dari Departemen Pertanian dan peraturan yang sudah diterapkan oleh pihak organisasi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor pada Lampiran 1 yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan yang diterapkan, seperti pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak memberitahukan pihak Puslitbang Peternakan apabila berhalangan hadir. Namun apabila ada pegawai yang melanggar peraturan, mereka mau menerima teguran dan sanksi-sanksi yang sudah diterapkan Puslitbang Peternakan.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi fisik dan sosial yang terdapat di dalam Puslitbang Peternakan dan mampu mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rata-rata skor sebesar 3,79 yang berarti kondisi kerja yang ada di Puslitbang Peternakan sudah baik. Ini dibuktikan dengan ruangan tempat pegawai yang cukup luas, bersih dan nyaman, fasilitas kantor yang lengkap, tempat peribadatan yang berdampingan dengan gedung Puslitbang Peternakan serta keamanan yang sudah terjamin dengan baik. Rataan masing-masing pernyataan

aspek kondisi kerja dapat dilihat pada Lampiran 1. Kondisi kerja yang baik, mendukung dan menyenangkan tentu saja akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005). Aspek motivasi kerja yang diteliti meliputi: tanggung jawab, pengembangan, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan. Hasil rata-rata skor motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Rataan Skor Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan

Motivasi Kerja Pegawai	Jumlah aspek	Skor	Rataan skor*
Tanggung Jawab	4	16,15	4,04
Pengembangan	7	26,00	3,71
Pekerjaan itu sendiri	6	21,50	3,58
Penghargaan	5	16,51	3,30
Total seluruh aspek	22	80,16	3,66

*Keterangan: 1 = sangat rendah, 2 = rendah, 3 = sedang, 4 = tinggi, 5 = sangat tinggi

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh rata-rata skor 3,66 yang berarti secara umum motivasi pegawai dalam bekerja sudah tinggi. Ini membuktikan bahwa pegawai sudah berusaha bekerja sesuai target yang diinginkan Puslitbang Peternakan. Motivasi kerja dalam aspek tanggung jawab, pengembangan dan pekerjaan itu sendiri berturut-turut memiliki nilai skor yaitu 4,04, 3,71 dan 3,58. Artinya motivasi pegawai dalam bertanggung jawab mengembangkan potensi diri dan mengerjakan pekerjaannya tergolong tinggi. Apabila pegawai dalam bekerja mendapat kesempatan dalam mengembangkan potensi yang ada pada dirinya maka pegawai tersebut akan lebih bertanggung jawab dan berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan target Puslitbang Peternakan.

Skor terendah terdapat pada aspek penghargaan yaitu 3,30 (sedang). Pegawai dalam melakukan pekerjaannya masih mengharapkan suatu bentuk penghargaan baik dalam bentuk materi maupun non materi (pujian) dari Puslitbang Peternakan agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-ran skor untuk aspek tanggung jawab yaitu sebesar 4,04 yang berarti pegawai mau bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada mereka. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan sudah tinggi. Ini dapat ditunjukkan dengan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diharapkan organisasi, kesediaan memperbaiki kesalahan dan teguran atau sanksi dari atasan (Lampiran 1).

Pengembangan

Berdasarkan Tabel 5, nilai rata-ran skor untuk aspek pengembangan yaitu sebesar 3,71 yang berarti bahwa segala bentuk pengembangan yang dilaksanakan oleh organisasi sudah tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-ran skor pada Lampiran 1, seperti pendidikan dan pelatihan dalam usaha peningkatan potensi diri, kesempatan dalam menyampaikan saran dan ide kepada atasan, peran serta dalam setiap kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan, mutasi dan rotasi jabatan pegawai. Kesempatan dalam mengembangkan potensi diri akan membuat pegawai berusaha mengabdikan diri pada organisasi, karena organisasi telah memberikan kepercayaan dan kesempatan pegawai tersebut untuk maju dan berkembang.

Pekerjaan Itu Sendiri

Hasil penelitian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-ran skor untuk aspek pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 3,58. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sudah tergolong tinggi. Para pegawai sudah termotivasi dalam mengerjakan tugasnya walaupun beberapa dari pekerjaan mereka menuntut pemikiran dan konsentrasi yang tinggi. Khususnya untuk pegawai fungsional yang wajib memenuhi angka kredit sebagai syarat untuk kenaikan golongan, yang dapat diraih dari penelitian-penelitian, karya tulis ilmiah dan kegiatan-kegiatan peternakan seperti seminar, lokakarya, pameran, diskusi panel dan lain-lain. Namun bukan berarti pegawai struktural mempunyai motivasi yang rendah, karena untuk dapat naik golongan yang rutin dilakukan setiap empat tahun sekali, pegawai harus menunjukkan kinerja yang baik yang dinilai dari kesetiaan terhadap organisasi, kerjasama dan disiplin kerja. Rataan pada masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Lampiran 1.

Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata skor dengan nilai terendah adalah aspek penghargaan yaitu sebesar 3,30. Hasil rata-rata skor dapat dilihat pada Lampiran 1 seperti, penghargaan yang diberikan setiap bulannya kepada pegawai yang berprestasi dari awal tahun 2006 sampai sekarang sudah tidak diberlakukan lagi seiring dengan pergantian atasan, padahal dengan adanya suatu penghargaan akan menambah motivasi pegawai lainnya untuk berprestasi juga. Namun pegawai juga berpendapat bahwa bentuk suatu penghargaan tidak hanya berupa materi semata, misalnya bisa berupa suatu pujian dan perhatian dari atasan atas prestasi yang dicapai pegawai terhadap pekerjaan yang sudah mereka kerjakan dengan baik sehingga pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan Puslitbang Peternakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sudah tergolong sedang.

Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan

Secara umum, ada beberapa aspek karakteristik individu yang berhubungan sangat nyata ($p < 0,01$) dan nyata ($p < 0,05$) dengan motivasi kerja, seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan Karakteristik Individu dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan

No	Karakteristik Individu	Koefisien Korelasi <i>rank</i> Spearman (r_s) dan <i>Chi-square</i> (χ^2)			
		Motivasi Kerja			
		Tanggung jawab	Pengembangan	Pekerjaan itu sendiri	Penghargaan
1.	Umur (r_s)	0,219	0,117	0,088	0,389*
2.	Pendidikan Formal (χ^2)	2,179	12,170	2,452	0,781
3.	Tipe Kepegawaian (χ^2)	0,753	4,084	1,296	1,208
4.	Golongan Ruang Penggajian (r_s)	0,202	0,206	-0,063	0,105
5.	Lama Bekerja (r_s)	0,092	-0,022	-0,201	0,417**
6.	Jumlah Tanggungan Keluarga (r_s)	-0,082	-0,188	0,192	0,013

Keterangan: ** Berhubungan sangat nyata pada ($p < 0,01$)

* Berhubungan nyata pada ($p < 0,05$)

Karakteristik individu yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah aspek umur yang berhubungan nyata ($p < 0,05$) dengan aspek penghargaan dan aspek lama bekerja yang berhubungan sangat nyata ($p < 0,01$) dengan motivasi pegawai Puslitbang Peternakan dalam meraih penghargaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai akan termotivasi dalam bekerja apabila mendapatkan suatu penghargaan yang layak dari Puslitbang Peternakan.

Hasil pengujian pada Tabel 6 membuktikan bahwa hipotesis satu "Terdapat hubungan nyata antara karakteristik individu dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan" dapat diterima, karena terbukti ada beberapa karakteristik individu yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan.

Umur dengan Motivasi Kerja

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa umur adalah karakteristik individu yang berhubungan nyata ($p < 0,05$) dengan aspek penghargaan. Artinya semakin tua umur pegawai maka keinginan pegawai untuk mendapatkan suatu penghargaan semakin besar, ini disebabkan umur pegawai yang lebih tua merupakan pegawai yang sudah lama bekerja atau pegawai senior dan berpengalaman dalam bekerja, sehingga mereka ingin dihormati dan dihargai baik dalam bentuk materi maupun non materi.

Pendidikan Formal dengan Motivasi Kerja

Tabel 6 enunjukkan bahwa pendidikan formal berdasarkan hasil analisis *chi-square* tidak berhubungan dengan aspek-aspek motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa apapun tingkat pendidikan formal terakhir pegawai baik itu tamatan SD, SMP/SMA maupun Perguruan Tinggi tidak akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang terdiri dari aspek tanggung jawab, pengembangan, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan.

Tipe Kepegawaian dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis *chi-square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tipe kepegawaian dengan aspek-aspek motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa apapun tipe kepegawaian yang diemban oleh pegawai Puslitbang Peternakan baik itu yang berasal dari struktural, fungsional ataupun dari fungsional merangkap

struktural tidak akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang terdiri dari aspek tanggung jawab, pengembangan, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan.

Golongan Ruang Penggajian dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis *rank* Spearman menunjukkan bahwa antara golongan ruang penggajian dengan aspek pekerjaan itu sendiri memiliki hubungan tidak nyata ($p > 0,05$) negatif. Artinya semakin tinggi golongan ruang penggajian yang dimiliki pegawai Puslitbang Peternakan maka semakin rendah motivasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, ini dikarenakan pegawai sudah merasa jenuh dan ingin pekerjaan berbeda yang lebih menantang. Selain itu beban tugas yang harus dikerjakan pegawai bertambah namun tidak diimbangi dengan kenaikan gaji dan kesejahteraan yang memadai.

Lama Bekerja dengan Motivasi Kerja

Hasil Pengujian pada Tabel 6 membuktikan bahwa terdapat hubungan sangat nyata ($p < 0,01$) antara lama bekerja dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan dalam meraih penghargaan. Dengan demikian semakin lama pegawai bekerja maka akan meningkatkan motivasi pegawai untuk mendapatkan penghargaan atas pengabdian dan hasil kerja kerasnya selama bekerja di Puslitbang Peternakan baik berupa materi maupun non materi.

Jumlah Tanggungan Keluarga dengan Motivasi Kerja

Jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan tidak nyata ($p > 0,05$) negatif dengan aspek tanggung jawab dan aspek pengembangan. Semakin besar jumlah tanggungan keluarga pegawai Puslitbang Peternakan, maka akan menurunkan motivasi pegawai dalam bertanggung jawab dan mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut. Hal ini disebabkan karena semakin besar jumlah tanggungan keluarga pegawai maka proporsi akan tanggung jawab kepada keluarga lebih besar sehingga tanggung jawab terhadap Puslitbang Peternakan akan menurun.

Hal ini akan mengakibatkan tugas yang dibebankan kepada pegawai akan terbengkalai dan dapat juga meningkatkan keterlambatan dan absensi pegawai, sehingga secara tidak langsung pun akan mempengaruhi pegawai dalam mengembangkan diri, karena dengan terbengkalainya tugas yang diberikan oleh atasan maka pegawai akan berusaha menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan

target yang diinginkan atasan, sehingga pegawai tidak mempunyai waktu untuk mengembangkan potensi lain yang ada pada diri mereka.

Hubungan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan

Persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan dilakukan dengan uji korelasi *rank* Spearman melalui program SPSS 13.0 *for windows*.

Tabel 7. Hubungan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Puslitbang Peternakan

Faktor Lingkungan Organisasi	Koefisien Korelasi <i>rank</i> Spearman (r_s)			
	Motivasi Kerja			
	Tanggung jawab	Pengembangan	Pekerjaan itu sendiri	Penghargaan
Hubungan atasan dan bawahan	-0,036	0,249	0,175	0,216
Hubungan sesama pegawai	0,239	-0,187	0,265	0,019
Pemberian kompensasi	0,043	0,092	0,036	0,358*
Peraturan dan kebijakan	-0,041	0,287	0,117	0,496**
Kondisi Kerja	0,226	0,186	0,182	0,213

Keterangan: ** Berhubungan sangat nyata pada ($p < 0,01$)

* Berhubungan nyata pada ($p < 0,05$)

Hasil korelasi Tabel 7 dapat terlihat bahwa persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja terdapat pada aspek pemberian kompensasi yang berhubungan nyata ($p < 0,05$) dengan aspek penghargaan dan aspek peraturan dan kebijakan organisasi yang memiliki hubungan sangat nyata ($p < 0,01$) dengan aspek penghargaan. Ini membuktikan bahwa hipotesis dua "Terdapat hubungan nyata antara persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi dengan motivasi kerja" dapat diterima, karena terbukti ada faktor-faktor lingkungan organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja Puslitbang Peternakan. Hasil ini sangat berbeda nyata dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadang (2004), di PT *Fast Food* Indonesia yang terbukti hampir seluruh faktor-faktor lingkungan perusahaan memiliki hubungan sangat nyata dan

positif terhadap motivasi kerja untuk bekerja keras, bekerja sama dan bertanggung jawab. Nilai korelasi tertinggi ditempati oleh faktor pemberian kompensasi.

Hubungan Atasan dengan Bawahan dengan Motivasi Kerja

Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak nyata ($p > 0,05$) negatif antara persepsi pegawai terhadap hubungan atasan dan bawahan dengan aspek tanggung jawab. Ini berarti semakin erat hubungan antara atasan dengan bawahan maka akan mengakibatkan menurunnya tanggung jawab bawahan dalam mengerjakan perintah dan tugas dari atasan. Hal ini ditunjang pula oleh nilai rata-rata pernyataan pada Lampiran 2 tentang kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang rendah (2,54), sehingga akan menurunkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

Hubungan Sesama Pegawai dengan Motivasi Kerja

Tabel 7 menunjukkan terdapat hubungan tidak nyata ($p > 0,05$) negatif antara persepsi pegawai terhadap hubungan sesama pegawai dengan pengembangan, yang artinya semakin erat hubungan antar sesama pegawai baik dalam satu bidang maupun di luar bidang akan menurunkan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan dalam pengembangan potensi diri. Hal ini dikarenakan pegawai lebih mengutamakan untuk menjaga hubungan antar sesama pegawai seperti melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan sehingga akan menciptakan keharmonisan, keakraban dan suasana yang menyenangkan dalam bekerja.

Pemberian Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis *rank* Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata ($p < 0,05$) antara persepsi pegawai terhadap pemberian kompensasi dengan motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan dalam meraih suatu penghargaan. Artinya semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pegawai maka semakin baik pula penghargaan yang diberikan pegawai kepada Puslitbang Peternakan. Hal ini berarti semakin baik Puslitbang Peternakan memperhatikan harapan dan keinginan pegawai maka secara otomatis pegawai akan memberikan suatu bentuk penghargaan kepada Puslitbang Peternakan dengan cara meningkatkan kinerja dalam bekerja. Menurut Herzberg *dalam* Oktavia (2002), bahwa memotivasi karyawan adalah dengan cara

mengkombinasikan faktor pemeliharaan dan faktor motivasi, namun pada kenyataannya memang karyawan cenderung untuk lebih sering memperhatikan faktor pemeliharaan dibandingkan faktor motivasi, kenyataan ini dapat dipahami karena faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu.

Peraturan dan Kebijakan Organisasi dengan Motivasi Kerja

Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap peraturan dan kebijakan organisasi memiliki hubungan sangat nyata ($p < 0,01$) dengan penghargaan. Artinya semakin baik peraturan dan kebijakan yang diterapkan Puslitbang Peternakan maka pegawai akan menghargai dengan cara mentaati segala bentuk peraturan dan kebijakan organisasi yang sudah ditetapkan. Hal ini dikarenakan suatu badan instansi pemerintah merupakan organisasi yang bersifat birokrasi. Birokrasi menurut Muhammad (2004), merupakan organisasi manusia yang distruktur secara ideal melalui pembentukan aturan, struktur dan proses dalam organisasi. Selain itu terdapat empat unsur kunci dari birokrasi yaitu: adanya spesialisasi pekerjaan yang tinggi, hierarki otoritas yang kaku, adanya aturan dan kontrol yang rinci dan *impersonality*.

Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja

Persepsi pegawai terhadap kondisi kerja tidak berhubungan dengan seluruh aspek motivasi kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa pada setiap kategori tentang kondisi kerja tidak akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puslitbang Peternakan. Menurut Davis dan Newstrom (1994), karyawan membutuhkan pekerjaan yang menantang dan memuaskan, menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil dan ingin organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Selain itu lingkungan organisasi akan mempengaruhi motivasi, kepuasan dan prestasi kerja dengan membentuk persepsi dan harapan pegawai dengan cara memperhatikan kebutuhan dan masalahnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

5. Pegawai Puslitbang Peternakan terutama dicirikan oleh umur yang berkisar antara 50-57 tahun dengan tingkat pendidikan hingga perguruan tinggi dan jumlah tanggungan 1-2 orang. Sebagian besar adalah pegawai struktural, bergolongan III dan sudah bekerja di Puslitbang Peternakan selama 18-27 tahun.
6. Menurut persepsi pegawai faktor-faktor lingkungan organisasi sudah baik terutama pada aspek hubungan sesama pegawai, kondisi kerja yang mendukung dan hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan, sedangkan aspek peraturan dan kebijakan organisasi serta pemberian kompensasi dinilai cukup baik.
7. Tingkat motivasi pegawai termasuk tinggi. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan berusaha mengembangkannya, serta berharap memperoleh penghargaan yang lebih baik.
8. Karakteristik individu yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu aspek umur dan lama bekerja yang berhubungan dengan aspek penghargaan.
9. Persepsi pegawai terhadap faktor-faktor lingkungan organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah aspek pemberian kompensasi dan aspek peraturan dan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan aspek penghargaan.

Saran

1. Perlu ditingkatkan faktor-faktor lingkungan organisasi yang ada agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja terutama aspek pemberian kompensasi serta peraturan dan kebijakan organisasi.
2. Perlu diterapkan sistem penghargaan baik yang bersifat materi maupun non material yang lebih baik sehingga pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang Maha Mulia dan Maha Pengasih, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW dan para sahabatnya.

Pada kesempatan kali ini Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu dan Bapak tercinta, kakakku (Ka Ibang, Teh Ima), adikku (Idat) keponakanku (Ali, Nino, Ayyesha dan Revan) dan seluruh keluarga yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan, perhatian dan materi yang tak terhingga dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Ir. Sutisna Riyanto, MS, selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Ir. Hadiyanto, MS, selaku dosen pembimbing anggota atas segala bimbingan, ilmu, kesabaran dan nasehatnya yang semakin memacu penulis untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ir. H. Ismail Pulungan, MSc, selaku dosen penguji seminar atas segala saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Ir. Lucia Cyrilla ENSD., MSi selaku panitia seminar dan Ibu Dr. Ir. Sri Mulatsih, MSc Agr, selaku panitia sidang yang telah bersedia membantu dan mengerti atas kekurangan-kekurangan penulis.
5. Bapak Ir. Richard W.E. Lumintang, MSEA dan Bapak Dr. Ir. Kartiarso, Msc, selaku dosen penguji sidang atas saran, masukan dan nasehat yang sangat berguna bagi skripsi penulis.
6. Seluruh staf FAPET IPB (Pak Tris, Bu Cici, Pak Dodi, Pak Nana, Pak Kamto, Pak Udin dan Pak Tibyan) atas bantuannya dalam memudahkan segala administrasi.
7. Bapak Dr. Ir Abdullah Mahpud Bamualim, MSc selaku Kepala Puslitbang Peternakan yang telah mengizinkan penulis untuk penelitian di Puslitbang Peternakan. Bapak Kosasih (Kabag. Tata Usaha), Bapak Nurul (Kasubid. Kepegawaian dan Rumah Tangga), para staf Subbidang Kepegawaian dan Rumah Tangga dan staf lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu,

yang telah bersedia membantu penulis selama penelitian di Puslitbang
Peternakan

8. Teman-teman Wisma Lestari (Yeni, Delvia, Mira, Anis, Marlia, Lenny dan Ayu) yang sangat membantu penulis memberikan semangat dan dukungan yang tak terhingga.
9. Teman baikku Irub, Anas, Ita, Epa, Yoga, Marisol, Ruslan, Fahmi, Sandroy yang dengan sabar membantu penulis mulai dari mengambil data, seminar sampai sidang.
10. Inal dan Dody atas pelajaran statistiknya, Duo Macan Retty dan Ei, Cablak, Choy, Bebek, Tita, Fati, Dieni, Anak 23 dan IPA 2 Smunda atas persahabatannya selama ini.
11. Mas Ardi atas ilmu tentang kepegawaiannya, Mr.Stone, Mas Gufron, Yudha, Eko, Vian (Unud) atas *support* dan perhatiannya selama ini.
12. Teman satu bimbinganku Toni yang bersama-sama berjuang menyelesaikan skripsi ini. Teman-teman Kom, Bisnis dan Ekper 41, Mima, Mitha, Risza, Zico, Fian, Mahmud, Iwan, Delni, Oca, Abeth, Camay, Ajeng, Lisa, Didik, Doni, SEIP 40 dan pihak-pihak lain yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, April 2008

Penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Agresti, A., dan Barbara Finlay. 1999. Metode Statistik untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Terjemahan, Sumantri, B. Jurusan Statistika FMIPA IPB, Bogor.
- Aziz, A. 2000. Hubungan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Tenaga Kerja Lapangan Dikmas dengan Kemampuannya Mengelola Program Dikmas. Tesis pada Program Pasca Sarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Cahayani, A. 2003. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Grasindo, Jakarta.
- Flippo, E.B. 1994. Manajemen Personalialia. Edisi ke IV. Terjemahan. Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.
- Fraser, T.M. 1992. Stres dan Kepuasan Kerja. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Davis, K., dan J.W. Newstrom. 1994. Perilaku dalam Organisasi. Jilid I. Erlangga, Jakarta.
- Gibson, I dan Donely. 1994. Organisasi dan Manajemen. Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadang, R. 2004. Hubungan Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Perusahaan dan Motivasi Kerja di PT. Fast Food Indonesia. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan. Fakultas Peternakan. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Kantor Tata Usaha Puslitbang Peternakan. 2008. Daftar Nominatif Pegawai. Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan, Bogor.
- Koeswara, M.H. 2005. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Bogor. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Kossen, S. 1993. Aspek Manusia dalam Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- Laporan Tahunan Puslitbang Peternakan. 2005. Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan, Bogor.
- Mangkuprawira, S. 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Ghalia, Indonesia.
- Marzuki. 2002. Metodologi Riset. Prasetia Widya Pratama, Yogyakarta.
- Muhammad, A. 2004. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyana, D. 2001. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nazir. 2002. Metode Penelitian. Ghalia, Indonesia.
- Nurdianto, A. 2006. Analisis Faktor-Faktor Pembentuk Motivasi Kerja Karyawan Pada Usaha Peternakan Sapi Perah Rian Puspita Jaya Mampang Jakarta Selatan. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan. Fakultas Peternakan. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

- Oktavia, S. 2002. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pabrik PTPN VIII Gunung Mas Bogor Jawa Barat. Skripsi. Jurusan Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Purwanto, H. 2004. Persepsi Pengurus dan Karyawan Terhadap Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja. Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan. Fakultas Peternakan. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Profil Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan. 2005. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen Pertanian, Bogor.
- Rakhmat, J. 2004. Psikologi Komunikasi. Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1994. Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi. Arcan. Jakarta.
- _____. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi ke VI, Terjemahan. Prenhallindo, Jakarta.
- Sari, D. 2007. "Hubungan Aktivitas Komunikasi Organisasi dengan Penghayatan Budaya Perusahaan." Skripsi. Program Studi Sosial Ekonomi Peternakan. Fakultas Peternakan Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Sarwani, 2002. "Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Lingkungan Perusahaan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi." Skripsi. Jurusan Sosial Ekonomi Peternakan. Fakultas Peternakan. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Siagian, S. P. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, M., dan S. Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. LP3ES, Jakarta.
- Steers, R.M. 1996. Motivation And Leadership At Work. Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. Singapura.
- Stoner, J.A.F., dan R.E Freeman. 1994. Manajemen. Edisi ke III. Intermedia, Jakarta.
- Usman, H., dan P.Akbar.2006. Pengantar Statistika. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi. 1992. Manajemen Perilaku Organisasi. Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- _____. 2004. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, IG. 1989. Manajemen Kepegawaian I. Kanisius. Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Rataan Skor Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi Berdasarkan Skala Likert

No	Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi	Rataan
1.	Hubungan Atasan dengan Bawahan:	
	1.1. Atasan semakin jarang membimbing dan mengarahkan pegawai dalam pekerjaan	3,73
	1.2. Kritik dari atasan kepada pegawai	3,61
	1.3. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan	3,34
	1.4. Kedekatan hubungan antara atasan dengan bawahan diluar pekerjaan	3,83
	1.5. Perhatian atasan atas ide dan saran pegawai	3,85
	Total skor	18,36
2.	Hubungan Sesama Pegawai	
	2.1. Kecocokan dengan rekan kerja dalam satu bidang	4,27
	2.2. Kedekatan hubungan diluar pekerjaan	4,22
	2.3. Saling bertukar pikiran dan ide dalam pekerjaan	4,15
	2.4. Kepedulian dalam membantu menyelesaikan masalah pribadi rekan kerja	3,61
	2.5. Kemampuan memberikan dorongan atau semangat kerja	3,81
	Total skor	20,05
3.	Pemberian Kompensasi	
	3.1. Kepuasan atas gaji yang diterima	3,05
	3.2. Kepedulian organisasi dalam pengobatan pegawai yang sakit	2,80
	3.3. Bonus atas pekerjaan diluar tugas rutin	2,71
	3.4. Tunjangan hari besar (raya)	2,66
	Total skor	11,22
4.	Peraturan dan Kebijakan Organisasi	
	4.1. Kesulitan dalam menerapkan kebijakan organisasi	3,34
	4.2. Keterlambatan pegawai	3,25
	4.3. Pegawai yang pernah tidak memberitahukan organisasi ketika berhalangan masuk kerja	3,37
	4.4. Kesesuaian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan	3,27
	4.5. Ketentuan waktu istirahat	3,29
	Total skor	16,52
5.	Kondisi Kerja	
	5.1. Kenyamanan tempat kerja	3,80
	5.2. Kelengkapan fasilitas kantor	3,76
	5.3. Keamanan tempat kerja	3,61
	5.4. Kenyamanan tempat ibadah	3,98
	5.5. Kesesuaian kebersihan tempat kerja	3,83
	Total skor	18,98

Lampiran 2. Rataan Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Skala Likert

No	Motivasi Kerja	Rataan
1	Tanggung Jawab	
	1.1. Pegawai yang tidak menyelesaikan tugas	3,59
	1.2. Ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas	4,12
	1.3. Kesiediaan pegawai dalam memperbaiki kesalahan	4,22
	1.4. Kesiediaan pegawai menerima teguran atau sanksi	4,22
	Total skor	16,15
2.	Pengembangan	
	2.1. Kesempatan pegawai dalam mengikuti pelatihan	3,76
	2.2. Kesempatan pegawai dalam menyampaikan saran dan ide	3,76
	2.3. Promosi jabatan atas prestasi kerja	3,34
	2.4. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi	4,05
	2.5. Kenaikan jabatan membuat pegawai bersemangat bekerja	4,02
	2.6. Mutasi jabatan membuat pegawai bersemangat bekerja	3,51
	2.7. Rotasi jabatan membuat pegawai lebih giat bekerja	3,56
	Total skor	26,00
3.	Pekerjaan Itu Sendiri	
	3.1. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	2,54
	3.2. Usaha pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	4,07
	3.3. Pekerjaan menuntut pemikiran dan konsentrasi yang tinggi	4,05
	3.4. Kepuasan atas jabatan yang diterima	3,59
	3.5. Kenyamanan dalam menikmati pekerjaan	3,93
	3.6. Kejenuhan pegawai dalam bekerja	3,32
	Total skor	21,50
4.	Penghargaan	
	4.1. Kegigihan pegawai dalam bekerja tidak mendapat perhatian dan penghargaan dari organisasi	3,29
	4.2. Atasan tidak pernah menghargai hasil kerja pegawai	3,63
	4.3. Bentuk penghargaan sudah sesuai dengan prestasi yang dicapai pegawai	3,00
	4.4. Penghargaan yang diberikan membuat pegawai bersemangat bekerja	3,37
	4.5. Hasil pekerjaan pegawai jarang mendapat pujian dari atasan	3,22
	Total skor	16,51

Lampiran 3. Karakteristik Individu* Motivasi Kerja

Correlations

			Umur	Gol.Ruang Penggajian	Lama Bekerja	Jumlah Tangg. Keluarga	Tanggung Jawab	Pengembangan	Pekerjaan	Penghargaan
Spearman's rho	Umur	Correlation Coefficient	1.000	.320(*)	.794(**)	.291	.219	.117	.088	.389(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.041	.000	.065	.168	.467	.582	.012
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Golongan Ruang Penggajian	Correlation Coefficient	.320(*)	1.000	.328(*)	-.051	.202	.206	-.063	.105
		Sig. (2-tailed)	.041	.	.036	.753	.204	.197	.694	.513
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Lama Bekerja	Correlation Coefficient	.794(**)	.328(*)	1.000	.292	.092	-.022	-.201	.417(**)
		Sig. (2-tailed)	.000	.036	.	.064	.569	.891	.207	.007
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Jumlah Tanggungan Keluarga	Correlation Coefficient	.291	-.051	.292	1.000	-.082	-.188	.192	.013
		Sig. (2-tailed)	.065	.753	.064	.	.611	.239	.228	.938
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Tanggung Jawab	Correlation Coefficient	.219	.202	.092	-.082	1.000	.051	.210	.277
		Sig. (2-tailed)	.168	.204	.569	.611	.	.751	.187	.079
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pengembangan	Correlation Coefficient	.117	.206	-.022	-.188	.051	1.000	-.016	.149
		Sig. (2-tailed)	.467	.197	.891	.239	.751	.	.922	.354
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pekerjaan Itu Sendiri	Correlation Coefficient	.088	-.063	-.201	.192	.210	-.016	1.000	.050
		Sig. (2-tailed)	.582	.694	.207	.228	.187	.922	.	.757
		N	41	41	41	41	41	41	41	41
	Penghargaan	Correlation Coefficient	.389(*)	.105	.417(**)	.013	.277	.149	.050	1.000
		Sig. (2-tailed)	.012	.513	.007	.938	.079	.354	.757	.
		N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Persepsi Pegawai terhadap Faktor-Faktor Lingkungan Organisasi* Motivasi Kerja

Correlations

			HubAtas Bawah	Hub Sesama Pegawai	Pemberian Kompensasi	Peraturan& Kebijakan Org.	Kondisi Kerja	Tanggung Jawab	Pengembangan	Pekerjaan Itu Sendiri	Pengharg aan
Spearman's rho	Hub Atasan dgn Bawahan	Correlation	1.000	-.097	.017	.159	-.196	-.036	.249	.175	.216
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.	.547	.918	.322	.220	.825	.116	.273	.175
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Hub Sesama Pegawai	Correlation	-.097	1.000	.286	.003	.154	.239	-.187	.265	.019
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.547	.	.070	.985	.338	.133	.241	.094	.908
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pemberian Kompensasi	Correlation	.017	.286	1.000	.113	.373(*)	.043	.092	.036	.358(*)
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.918	.070	.	.481	.016	.790	.567	.821	.022
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Peraturan dan Kebijakan Org.	Correlation	.159	.003	.113	1.000	.141	-.041	.287	.117	.496(**)
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.322	.985	.481	.	.378	.799	.069	.466	.001
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Kondisi Kerja	Correlation	-.196	.154	.373(*)	.141	1.000	.226	.186	.182	.213
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.220	.338	.016	.378	.	.156	.243	.254	.180
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Tanggung Jawab	Correlation	-.036	.239	.043	-.041	.226	1.000	-.170	.131	-.003
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.825	.133	.790	.799	.156	.	.289	.413	.984
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pengembangan	Correlation	.249	-.187	.092	.287	.186	-.170	1.000	.172	.219
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.116	.241	.567	.069	.243	.289	.	.283	.170
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pekerjaan Itu Sendiri	Correlation	.175	.265	.036	.117	.182	.131	.172	1.000	.069
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.273	.094	.821	.466	.254	.413	.283	.	.669
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Penghargaan	Correlation	.216	.019	.358(*)	.496(**)	.213	-.003	.219	.069	1.000
		Coefficient									
		Sig. (2-tailed)	.175	.908	.022	.001	.180	.984	.170	.669	.
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil analisis *Chi-square*

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan * Tanggung jawab	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Pendidikan * Pengembangan	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Pendidikan * Pekerjaan Itu Sendiri	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Pendidikan * Penghargaan	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Tipe Kepegawaian * Tanggung jawab	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Tipe Kepegawaian * Pengembangan	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Tipe Kepegawaian * Pekerjaan Itu Sendiri	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%
Tipe Kepegawaian * Penghargaan	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%

Pendidikan * Tanggung Jawab

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.179(a)	2	.336
Likelihood Ratio	3.485	2	.175
Linear-by-Linear Association	1.816	1	.178
N of Valid Cases	41		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.37.

Pendidikan * Pengembangan

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.170(a)	6	.058
Likelihood Ratio	10.903	6	.091
Linear-by-Linear Association	.477	1	.490
N of Valid Cases	41		

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .39.

Pendidikan * Pekerjaan Itu Sendiri

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.452(a)	4	.653
Likelihood Ratio	2.885	4	.577
Linear-by-Linear Association	1.877	1	.171
N of Valid Cases	41		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

Pendidikan * Penghargaan

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.781(a)	4	.941
Likelihood Ratio	.739	4	.946
Linear-by-Linear Association	.021	1	.884
N of Valid Cases	41		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .59.

Tipe Kepegawaian * Tanggung Jawab

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.753(a)	2	.686
Likelihood Ratio	.713	2	.700
Linear-by-Linear Association	.624	1	.429
N of Valid Cases	41		

a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .68.

Tipe Kepegawaian * Pengembangan

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.084(a)	6	.665
Likelihood Ratio	5.696	6	.458
Linear-by-Linear Association	1.954	1	.162
N of Valid Cases	41		

a 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

Tipe Kepegawaian * Pekerjaan Itu Sendiri

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.296(a)	4	.862
Likelihood Ratio	1.509	4	.825
Linear-by-Linear Association	.022	1	.883
N of Valid Cases	41		

a 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.


Tipe Kepegawaian * Penghargaan

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.208(a)	4	.877
Likelihood Ratio	1.420	4	.841
Linear-by-Linear Association	.467	1	.494
N of Valid Cases	41		

a 7 cells (77.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .29.

Lampiran 6. Produk-produk Biologi/Teknologi Lingkup Puslitbang
Peternakan.

<p>ITIK MA</p> 	<p>Bioplus</p> 
<p>Itik Serati</p> 	<p>Vaksin Infectious Bronchitis (IB)</p> 
<p>Domba Komposit Garut</p> 	<p>Vaksin Back Leg Bivalen</p> 
<p>Comin-block</p> 	<p>Vaksin Newcastle (ND) inaktif</p> 
<p>Biovet</p> 	<p>Vaksin Aerovak SE34</p> 