

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHDAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG <i>Adithiya, Andala R P Barusman dan M Oktavianur</i>	1-11
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOLWIN TRANS LOGISTIK <i>Aditya, Marzuki Noor dan Hendti Dunan</i>	12-20
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Andi A, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	21-27
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (<i>ACCOUNT REPRESENTATIVE</i>) PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK <i>Arya F, Andala R P Barusman dan Haninun</i>	28-32
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR <i>Dede K, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	33-40
ANALISIS EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI TEST RIDE TERHADAP PERSEPSI PENGGUNA SEPEDA MOTOR YAMAHA <i>Dwi Hardani, Agus Wahyudi dan Hendri Dunan</i>	41-45
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG <i>Erpiana, Khomsahrial dan V. Saptarani</i>	46-52
PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG <i>Eriko, Hendri Dunan dan M. Oktavianur</i>	53-68

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 1	Halaman 1 – 68	Bandar Lampung Maret 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Andi Anthoni¹, Marzuki Noor², A. Suharyo³
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Inseminator Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 85 responden dan analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif maupun inferensial.

Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,06%. Selanjutnya kompetensi juga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,02%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,8%, sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian

Kata Kunci: *Motivasi, Kompetensi dan Prestasi Kerja*

Pendahuluan

Secara substantif wujud dari fungsi aparaturnegara dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkesinambungan. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian Prasetyo dan Wahyuddin juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Chukwuma & Obiefuna (2014), Habbiburahman & Suwantara (2014), Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Selain faktor motivasi yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, tidak kalah pentingnya adalah faktor kompetensi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Selama tahun 2012 diperoleh data capaian indikator kinerja para inseminator di beberapa kecamatan yang telah dihimpun oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah, dapat dilihat pada tabel. Bahwa program kerja yang ada pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah belum sepenuhnya dapat dilaksanakan secara optimal yaitu dengan melihat target kinerja belum seluruhnya tercapai. Dari kegiatan Inseminasi Buatan yang dilaksanakan oleh para inseminator pada tahun 2012, dan dilaporkan cakupan kegiatan tersebut dapat dilihat bahwa dari 28 kecamatan yang ada, hanya 9 kecamatan yang mempunyai cakupan kinerja diatas 90%. Dari pengamatan sementara bahwa kinerja sebagai inseminator pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah ini belum menunjukkan hasil yang optimal. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah karena pendidikan rata-rata inseminator adalah masih setingkat SLTA, hanya beberapa saja yang memang berprofesi sebagai dokter hewan, faktor selanjutnya adalah rendahnya motivasi bekerja, disiplin rendah, tanggungjawab serta kurangnya pengawasan dari pimpinan. Dari beberapa faktor tersebut diduga mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja inseminator.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menguji tentang pengaruh motivasi dan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah. Serta untuk mengetahui, menguji dan menjelaskan tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja inseminator pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah.

Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh beberapa pendapat ahli maupun kesimpulan dari pendapat tersebut serta dijelaskan pula bagaimana pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Keterkaitan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan bagaimana diimplementasikan pada objek penelitian yaitu inseminator pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah.

Metodologi

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2008), dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Analisis data kuantitatif menggunakan rumus statistik dan hasilnya memberikan rekomendasi tentang suatu alternatif tindakan. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perpektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan analisis tersebut kemudian ditarik kesimpulan berupa pemahaman umum yang sifatnya abstrak tentang kenyataan-kenyataan. Instrumen yang digunakan untuk mengungkap data ini menggunakan kuesioner untuk tiga variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel prestasi kerja (Y). Masing-masing item menggunakan lima alternatif jawaban, yang setiap jawaban memiliki peringkat skor yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi yaitu berjumlah 85 inseminator pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah. Data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*quistioner*) kepada responden dan data sekunder diperoleh dari laporan petugas inseminator yang disampaikan setiap bulan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah. Teknik pengumpulan data yang diperoleh Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Serta Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, adapun tehnik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain observasi, interview, dan dokumentasi.

Analisis data deskriptif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independent. Untuk mengetahui tingginya masing-masing variabel ditentukan dengan interval kelas harapan dengan rumus sebagai berikut :

$$NT - NR$$

$$I = \frac{\text{-----}}{JI}$$

Keterangan :

I = Lebar interval

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

JI = Jumlah interval

(Sudjana, 1996 :282)

Tehnik analisis data inferensial adalah tehnik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Rumus regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Dependen

a = Intercept (harga Konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen

(Sugiyono, 2008)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel digunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

X_i : Variabel Independen

Y_i : Variabel Dependen

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2008)

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 responden dengan subyek penelitian adalah inseminator pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah. Dari hasil olah data yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, yakni sebanyak 83 orang dengan tingkat persentase sebesar 97,6%, sementara responden perempuan sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase sebesar 2,4%. Karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut kelompok usia dapat diuraikan bahwa yang menjadi responden didominasi oleh usia 36 sampai dengan 40 tahun dengan tingkat persentase sebesar 28,2%. Selanjutnya, usia responden terbesar ke dua berada pada 31 sampai dengan 35 tahun dengan persentase sebesar 25,9%. Usia 41 sampai dengan 45 tahun mempunyai persentase yaitu 14,1%, usia 46 sampai dengan 50 tahun dan 26 sampai dengan 30 mempunyai tingkat persentase yang sama yaitu sebesar 11,8% dan usia 20 sampai dengan 25 mempunyai tingkat persentase sebesar 8,2%.

Karakteristik responden dilihat dari latar belakang pendidikan didominasi oleh SLTA, yakni sebanyak 74 orang, sementara responden terbesar kedua adalah responden yang berpendidikan D3 Peternakan sebanyak 6 orang. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Peternakan sebanyak 4 orang, dan sebanyak 1 orang responden berpendidikan Dokter Hewan.

Karakteristik responden dilihat dari masa kerja didominasi oleh inseminator dengan masa kerja dan 11 sampai dengan 15 tahun dengan frekuensi sebanyak 55 orang dengan tingkat persentase sebesar 64,7%, sementara responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 20 tahun sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 16,5%. Responden dengan masa kerja 16 sampai dengan 20 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 11,8%, dan responden dengan masa 0 sampai dengan 5 tahun dan kerja diatas 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 7,1%.

Analisis Deskriptif

Deskriptif Tentang Motivasi (X_1)

Hasil olah data diperoleh rentang skor nilai terendah 15 dan tertinggi 75 responden yang memberikan skor 63 -75 terdapat 36 orang (42,4%) hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja inseminator pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah menurut 36 responden termasuk dalam kategori sangat baik, selanjutnya responden yang memberikan skor 51 - 62 diketahui sebanyak 48 orang (56,5%) termasuk dalam kategori motivasi baik. Dan responden yang memberikan skor 39 – 50 sebanyak 1 orang (1,2%) dimana menurut responden tersebut motivasi kerja inseminator termasuk dalam kelompok cukup baik. Dari jawaban responden tidak seorangpun dari responden yang menyatakan bahwa motivasi inseminator dalam kategori kurang baik maupun tidak baik. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara lebih jelas skor pada masing-masing indikator motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Persentase Hasil Penelitian Berdasarkan Indikator Kompetensi

No	Indikator	Skor Capaian	Skor Maksimal	%	Kategori
1	Pengendalian Diri	1.091	1.275	85,57%	Sangat Baik
2	Kepercayaan Diri	1.060	1.275	83,14%	Sangat Baik
3	Fleksibilitas	1.026	1.275	80,47%	Baik
4	Membangun Hubungan	1.029	1.275	80,71%	Baik
	Jumlah	4.206	5.100	82,47%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2013

Keterangan :

- 01 % – 20 % : Tidak Baik
- 21 % – 40 % : Kurang Baik
- 41 % – 60 % : Cukup Baik
- 61 % – 80 % : Baik
- 81 % – 100 % : Sangat Baik

Dari indikator variabel kompetensi tersebut menunjukkan dua indikator mempunyai kategori tinggi, sedangkan dua indikator lainnya mempunyai kategori sangat baik.

Deskriptif Tentang Prestasi kerja (Y)

Hasil olah data diperoleh rentang skor nilai terendah 18 dan tertinggi 90. responden yang memperoleh skor 74 - 90 terdapat 48 orang (56,5%) yang menyatakan bahwa prestasi kerja sangat baik, selanjutnya pernyataan responden dengan capaian skor 60 - 73 diketahui sebanyak 36 orang (42,4%) termasuk dalam kategori prestasi kerja baik. Dari jawaban responden tidak seorangpun dari responden yang menyatakan prestasi kerja cukup baik, kurang baik maupun tidak baik. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara lebih jelas skor pada masing-masing indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Persentase Hasil Penelitian Berdasarkan Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Skor Capaian	Skor Maksimal	%	Kategori
1	Kesetiaan	727	850	85,53%	Sangat Baik
2	Kejujuran	702	850	82,59%	Sangat Baik
3	Kedisiplinan	726	850	85,41%	Sangat Baik
4	Kreativitas	694	850	81,65%	Sangat Baik
5	Kerjasama	731	850	86,00%	Sangat Baik
6	Kepemimpinan	710	850	83,53%	Sangat Baik
7	Kepribadian	742	850	87,29%	Sangat Baik
8	Prakarsa	743	850	87,41%	Sangat Baik
9	Tanggung Jawab	730	850	85,88%	Sangat Baik
	Jumlah	6.505	7.650	85,03%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah 2013

Keterangan :

01 % – 20 % : Tidak Baik

21 % – 40 % : Kurang Baik

41 % – 60 % : Cukup Baik

61 % – 80 % : Baik

81 % – 100 % : Sangat Baik

Dari Tabel 2 tersebut dapat diuraikan bahwa dari sembilan indikator dalam variabel prestasi kerja seluruhnya mempunyai kategori sangat baik yang dinyatakan oleh responden.

Tabel 3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja

Output Regresi linear Berganda	Tabel	Koefisien Regresi	Sig	Model Regresi	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja
1	<i>Coefficients(a)</i>	0,261	0,032	$Y = 27,751 + 0,261X_1 + 0,656X_2$	Signifikan

Sumber : Output Regresi Berganda Lampiran 12, 2013

Dari tabel diatas bahwa koefisien regresi motivasi bertanda positif (0,261), dengan nilai signifikansinya 0,032 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,179. Keputusan dari uji tersebut, nilai t hitung tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi *t student* $n = 85$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,664. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 4. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi kerja

Output Regresi linear Berganda	Tabel	Koefisien Regresi	Sig	Model Regresi	Pengaruh Kompetensi terhadap prestasi kerja
1	<i>Coefficients(a)</i>	0,656	0,000	$Y = 27,751 + 0,261X_1 + 0,656X_2$	Signifikan

Sumber : Output Regresi Berganda Lampiran 12, 2013

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien regresi kompetensi bertanda positif (0,656), dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi pada

tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap prestasi kerja. Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,601. Keputusan dari uji tersebut, nilai t hitung tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi t student $n = 85$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,664. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel kompetensi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien regresi kompetensi bertanda positif (0,656), dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap prestasi kerja. Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,601. Keputusan dari uji tersebut, nilai t hitung tersebut apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi t student $n = 85$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,664. Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel kompetensi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

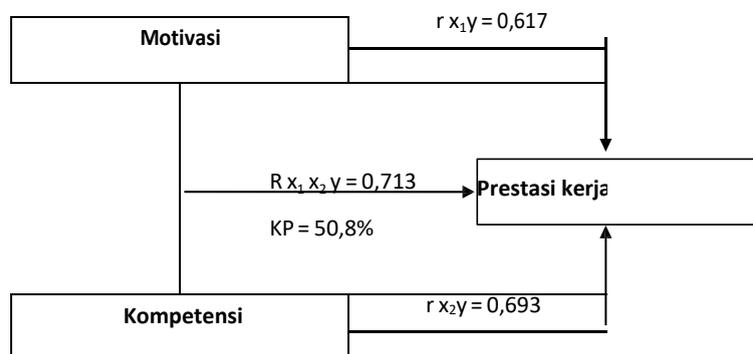
Tabel 5. Nilai Regresi Linear Berganda pada Output Regresi Linear Berganda.

Model		Df	F	Sig
Y = 27,751 + 0,261X ₁ + 0,656X ₂	Regression	2	42,366	.000(a)
	Residual	82		
	Total	84		

Sumber : Output Regresi Berganda Lampiran 12, 2013

Dari hasil perhitungan diketahui Nilai F_{hitung} sebesar 42,366 pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan menentukan tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 82$, maka dari tabel F didapat nilai 3.18. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Mengenai besarnya pengaruh variabel motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja dilihat pada output regresi (lampiran 12) pada tabel *Model Summary(b)* kolom *R Square*. Hasil penelitian diperoleh R^2 sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan variabel motivasi dan kompetensi dalam menjelaskan variasi prestasi kerja sebesar 50,8%, sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.



Interpretasi

Hasil analisis statistik koefisien determinasi yang menunjukkan interpretasi terhadap hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

- Hasil uji validitas terhadap setiap pernyataan variabel motivasi tertinggi adalah sebesar 0,702 dan terendah adalah sebesar 0,356. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 85, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,213, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan digunakan dalam membahas penelitian ini. Selanjutnya uji reliabilitas pernyataan variabel motivasi dengan nilai α total sebesar 0,876. Dengan demikian seluruhnya pernyataan menunjukkan reliable, karena nilai item pernyataan lebih besar dari 0,60.
- Hasil uji validitas terhadap setiap pernyataan variabel kompetensi tertinggi adalah sebesar 0,741 dan terendah adalah sebesar 0,346. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 85, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,213, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan digunakan dalam membahas penelitian ini. Selanjutnya uji reliabilitas pernyataan variabel kompetensi dengan nilai α total sebesar 0,880. Dengan demikian seluruhnya pernyataan menunjukkan reliable, karena nilai item pernyataan lebih besar dari 0,60.
- Hasil uji validitas terhadap setiap pernyataan variabel prestasi kerja tertinggi adalah sebesar 0,811 dan terendah adalah sebesar 0,472. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 85, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,213, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan digunakan dalam

- Koefisien korelasi antara motivasi (X_1) dengan prestasi kerja (Y) positif yaitu sebesar 0,617, bearti keeratan korelasi kedua variabel tersebut adalah kuat. Dari nilai tersebut diperoleh koefisien determinasi (r^2) variabel X_1 terhadap Y sebesar 0,3806, artinya variabel motivasi menyumbangkan pengaruh sebesar 38,06% terhadap variabel prestasi kerja.
- f. Koefisien korelasi antara kompetensi (X_2) dengan prestasi kerja (Y) positif yaitu sebesar 0,693, bearti keeratan korelasi kedua variabel tersebut adalah kuat. Dari nilai tersebut diperoleh koefisien determinasi (r^2) variabel X_1 terhadap Y sebesar 0,4802, artinya variabel kompetensi menyumbangkan pengaruh sebesar 48,02% terhadap variabel prestasi kerja.
 - g. Koefisien korelasi antara motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,713, yang bearti keeratan korelasi tersebut adalah kuat. Dari nilai tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,508, artinya variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama menyumbangkan pengaruh sebesar 50,8% terhadap variabel prestasi kerja sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan tabel tanggapan responden tentang Variabel motivasi (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel prestasi kerja (Y) dalam kategori sangat tinggi. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja inseminator pada Dinas Perternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,8% atau hipotesis ketiga diterima, dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Para inseminator dalam status pekerjaannya adalah sebagian PNS dan sebagian adalah pegawai kontrak yang bekerja pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Lampung Tengah, dengan demikian pimpinan organisasi dapat memotivasi inseminator untuk terus meningkatkan kualitas diri dengan cara memberikan kesempatan seluas-luasnya meningkatkan pendidikannya sehingga totalitas dalam bekerja dapat dicapai guna memaksimalkan pelayanan inseminasi kepada masyarakat. Membandingkan hasil penelitian tentang faktor-faktor lain yang berhubungan kinerja dengan penelitian ini, sehingga akan diperoleh informasi faktor manakah yang mempunyai kecenderungan lebih besar mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja inseminator sehingga akan lebih diperhatikan dalam menentukan kebijakan dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Danim, Sudarwan. .2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 2.
- Prasetyo, E dan Wahyuddin, M. 2006. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Place Hotel di Surakarta*. Makalah. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses tanggal 2 Februari 2013.
- Sugiyono. 2008. *Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian*, Alfabetta. Bandung