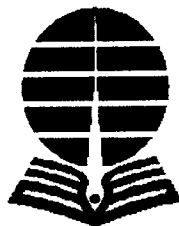


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA AWAK KAPAL PENGAWAS PERIKANAN
PADA DITJEN PENGAWASAN
SUMBERDAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN**



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

**Disusun Oleh:
Robet Perangin Angin
NIM. 014841584**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2008**

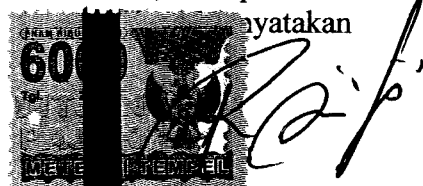
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PERIKANAN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Kelautan dan Perikanan” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Nopember 2008

nyatakan


(Robet Perangin Angin)

NIM. 014841584

ABSTRAK

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Kelautan dan Perikanan

Robert Perangin Angin

Universitas Terbuka

robert2best@yahoo.com

Kata Kunci : kinerja, awak kapal pengawas perikanan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja awak kapal pengawas perikanan. Keberhasilan pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan sangat bergantung pada tingkat kinerja awak kapal pengawas perikanan. Untuk itu perlu dilakukannya kajian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja awak kapal. Beberapa faktor yang dianggap sangat mempengaruhi kinerja meliputi kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas/kesejahteraan. Dengan mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, penghargaan, fasilitas/kesejahteraan terhadap kinerja. Diharapkan institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas/kesejahteraan demi peningkatan kinerja awak kapal pengawas perikanan.

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen lapangan dan dilakukan untuk menjawab 4 hipotesa utama, yaitu: (1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja awak kapal pengawas perikanan; (2) terdapat pengaruh antara penghargaan dan kinerja awak kapal pengawas perikanan; (3) terdapat pengaruh antara fasilitas dan kinerja awak kapal pengawas perikanan; (4) terdapat pengaruh antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan.

Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang ditempatkan sebagai awak kapal pengawas perikanan wilayah I (barat) pada Ditjen Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Kelautan dan Perikanan. Sampel penelitian di bagi dengan cara *stratified random* dalam dua kelompok eksperimen, yakni (1) awak kapal pengawas perikanan yang dikategorikan sebagai perwira kapal, dan (2) awak kapal pengawas perikanan yang dikategorikan sebagai anak buah kapal (ABK). Dalam

penelitian ini, untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas terhadap kinerja digunakan metode pengukuran parametrik dengan regresi linear berganda. Analisa data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil analisa menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan dan fasilitas lebih kecil dari 0,01 yaitu 0,000 dan 0,002 dibandingkan penghargaan yang signifikansinya sebesar 0,018. Disisi lain variabel fasilitas memiliki tingkat pengaruh yang juga lebih besar dibandingkan kepemimpinan dan penghargaan, terlihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,419. Perhatian yang khusus terhadap peningkatan pelayanan fasilitas awak kapal pengawas perikanan akan berdampak sangat besar terhadap peningkatan kinerja.

Sebagai kesimpulan, penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara (1) faktor kepemimpinan terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan, (2) faktor penghargaan terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan, (3) faktor fasilitas terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan, dan (4) faktor kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan atau peningkatan kualitas kepemimpinan diatas kapal, penghargaan, dan fasilitas/kesejahteraan akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja awak kapal pengawas perikanan yang kemudian meningkatkan kualitas pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan.

ABSTRACT

**The Factors that Influence The Performance of Fishery Supervisor Crew at
Directorate General of Marine and Fishery Resources Controlling**

Robert Perangin Angin

Universitas Terbuka

robert2best@yahoo.com

Key word : performance, fishery supervisor crew.

This research is done to know the factors that influence the performance of fishery supervisor crew, the success of the marine and fishery resources controlling depends on the level of the performance of fishery supervisor crew. Therefore it's necessary to do the observation to the factors that can increase the crew performance. Some factors that are regarded, influence the performance include leadership, appreciation, and facilities or welfare. By knowing how important the influence of leadership, appreciation facilities or welfare to performance. It's hoped that the institution that protects the supervisor's ship of fishery can take the renovation steps and the improvement of leadership, appreciation and facilities or welfare for the improvement of the fishery supervisor crew performance.

This research is the experiment research and it's done to answer four main hypothesis, they are (1) there is the influence between leadership and the performance of fishery supervisor crew; (2) there is the influence between the appreciation and the fishery supervisor crew performance; (3) there is the influence between facilities and the fishery supervisor crew performance; (4) there is the influence among the leadership, appreciation, and facilities with the fishery supervisor crew performance.

This research object is government issue placed as the fishery supervisor crew region 1 (west) at Directorate General of The Marine and Fishery Resources Controlling research sample is divided by stratified random into two experiment groups, they are (1) the fishery supervisor crew that is categorized as ship officer; (2) the fishery supervisor crew that is categorized as the ship crew. In this research to get the description about the relationship among the leadership, appreciation, and facilities to the performance that is used in measuring parametric method with the multiple linear regression. The data analysis is done by using SPSS 16.

The result of analysis shows that the significant level of leadership and facilities are smaller than 0,01 is 0,000 and 0,002 is compared to significant appreciation is 0,018 in other sides the variable facility has the influence level that is too bigger than leadership and the appreciation, it's seen from the coefficient value of its regression is 0,419. The special attention to the improvement of fishery supervisor crew's facility service will have big impact to the improvement of the performance.

As the conclusion, the research proves that there is the significant influence among (1) the leadership factor of fishery supervisor crew performance; (2) the appreciation factor to performance of fishery supervisor crew; (3) the facilities factor to the performance of the fishery supervisor crew; and (4) The factor of leadership, appreciation and facilities with performance of fishery supervisor crew. The result in this research shows that the correction or the improvement of leadership quality on the ship, the appreciation and facilities will have significant impact to the improvement of the performance of fishery supervisor crew and then increase the quality of marine and fishery resources controlling.

UNIVERSITAS TERBUKA

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

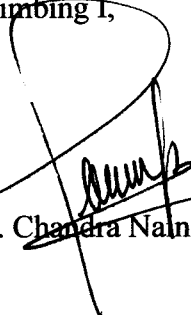
Judul TAPM : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal
Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumberdaya
Kelautan dan Perikanan

Penyusun TAPM : Robet Perangin Angin

NIM : 014841584

Program Studi : Magister Manajemen Perikanan

Pembimbing I,



Dr. Ir. Chandra Nainggolan, M.Sc

Pembimbing II,



Dr. Ir. Eko Sri Wiyono, M.Si

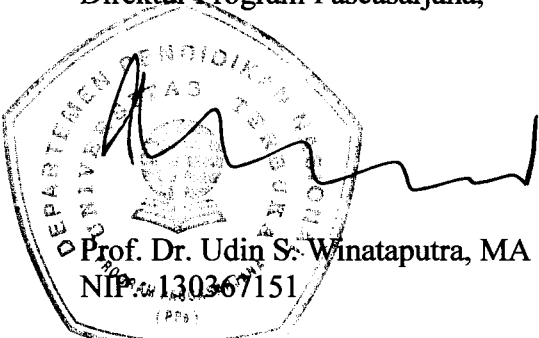
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/Program
Magister Manajemen Perikanan,



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

Direktur Program Pascasarjana,



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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PERIKANAN**

PENGESAHAN

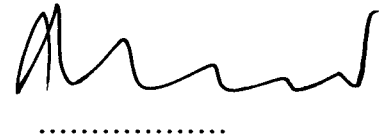
Nama : Robet Perangin Angin
 NIM : 014841584
 Program Studi : Magister Manajemen Perikanan
 Judul Tesis : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya Kelautan dan Perikanan

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Perikanan, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 8 Januari 2009
 Waktu : 80 menit
 Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM

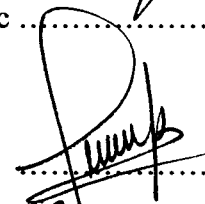
Ketua Komisi Penguji :
 Nama : Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA



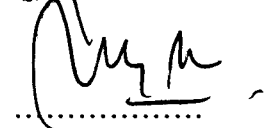
Penguji Ahli :
 Nama : Prof. Dr. Ir. Bambang Murdiyanto, M.Sc



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



Pembimbing II :
 Nama : Dr. Ir. Eko Sri Wiyono, M.Si



KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) program Manajemen Perikanan yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan”, dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta data yang penulis miliki. Sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan TAPM ini.

Upaya penyelesaian TAPM ini tidak terlepas dari doa restu, dorongan, bantuan dan sumbangan pikiran dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Dra. Agnes P. Sudarmo, MA, selaku Ketua Bidang MIPA Universitas Terbuka.
3. Bapak Dr. Chandra Nainggolan, selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktunya dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dalam penyelesaian TAPM ini.

4. Bapak Dr. Eko Sri Wiyono, selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dalam penyelesaian TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen Perikanan Universitas Terbuka.
6. Keluarga kami tercinta yang selalu memberikan semangat dan dorongan baik moril maupun materiil.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Perikanan.
8. Awak Kapal Pengawas Perikanan khususnya Wilayah I (barat) yang telah membantu Penulis dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan.
9. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu Penulis dalam penyusunan TAPM ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa, senantiasa melimpahkan berkat dan karunia-NYA kepada kita semua. Amin.

Jakarta, Nopember 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	3
E. Kerangka Berpikir	3
F. Hipotesis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Kepemimpinan	5
1. Tipologi kepemimpinan	6
2. Gaya kepemimpinan	9
B. Penghargaan dan Kompensasi	12

1. Penghargaan (<i>rewards</i>)	12
2. Kompensasi	14
C. Fasilitas dan Kesejahteraan	19
1. Tunjangan karyawan	20
2. Keselamatan kerja	20
3. Kesehatan karyawan	21
D. Kinerja	22
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	22
2. Penilaian kinerja	24
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
B. Jenis dan Metode Pengumpulan Data	29
1. Data primer	29
2. Data sekunder	30
C. Variabel dan Metode Penelitian	30
D. Teknik Analisa Data	32
1. Reliabilitas dan validitas	32
2. Uji asumsi dasar	33
3. Uji penyimpangan asumsi klasik	34
4. Uji koefisien regresi parsial	34

5. Uji koefisien regresi serempak	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum	35
1. Operasional kapal pengawas perikanan	35
2. Kondisi umum awak kapal pengawas perikanan	38
3. Penanganan pelanggaran	39
B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal	
Pengawas Perikanan	40
1. Deskripsi responden	40
2. Analisa variabel penelitian	43
C. Pengujian Hipotesis	80
1. Uji instrumen pengumpulan data	80
2. Uji asumsi dasar	82
3. Uji penyimpangan asumsi klasik	85
4. Statistik deskriptif	88
5. Analisis regresi linear berganda	89
D. Pembahasan	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Model Kerangka Berpikir	3
Gambar 2.1. Skema Teori Keadilan	19
Gambar 5.1. Kelompok Usia Responden	40
Gambar 5.2. Status Perkawinan	41
Gambar 5.3. Kepangkatan	42
Gambar 5.4. Tingkat Pendidikan	43
Gambar 5.5. Pimpinan Menetapkan Metode Kerja yang Baku	43
Gambar 5.6. Pimpinan Menetapkan Garis Perintah dengan Jelas dan Tegas	44
Gambar 5.7. Pimpinan Memberi Arahan tentang Pekerjaan	45
Gambar 5.8. Pimpinan Mengawasi Pekerjaan dengan Ketat	46
Gambar 5.9. Pimpinan Menggunakan Sistem Komando dalam Pekerjaan	46
Gambar 5.10. Pimpinan Mengambil Keputusan Sepihak terhadap Organisasi	47
Gambar 5.11. Pimpinan Menerima Masukan dari Bawahan	47
Gambar 5.12. Pimpinan Berdiskusi dengan Bawahan mengenai Pekerjaan.....	48
Gambar 5.13. Pimpinan Melibatkan Bawahan dalam Pengambilan Keputusan....	49
Gambar 5.14. Pimpinan Mendengar Aspirasi Bawahan	49
Gambar 5.15. Pimpinan Bersedia Menerima Koreksi dari Bawahan	50
Gambar 5.16. Pimpinan Mendelegasikan Sebagian Tanggungjawab kepada Bawahan	51

Gambar 5.17. Pimpinan Meminta Masukan dari Bawahan terhadap Penyelesaian Masalah	51
Gambar 5.18. Pimpinan Menanyakan Keluhan Bawahan	52
Gambar 5.19. Pimpinan Menanyakan Masukan dari Bawahan	53
Gambar 5.20. Pimpinan Mengajak Berdiskusi Bawahan dalam Pengambilan Keputusan	53
Gambar 5.21. Pimpinan Menanyakan Kondisi Keluarga Pegawai	54
Gambar 5.22. Pimpinan Menyerahkan Keputusan Penyelesaian Masalah Kepada Bawahan	55
Gambar 5.23. Pimpinan Memberikan Tanggungjawab Pekerjaan secara Penuh Kepada Bawahan	56
Gambar 5.24. Pimpinan Menanyakan Pencapaian Target Kepada Bawahan	56
Gambar 5.25. Gaji/Tunjangan Dibanding Tingkat Pendidikan	57
Gambar 5.26. Gaji/Tunjangan Dibanding Beban Kerja	58
Gambar 5.27. Gaji/Tunjangan Dibanding Pengalaman	58
Gambar 5.28. Gaji/Tunjangan Dibanding Resikonya	59
Gambar 5.29. Gaji/Tunjangan Dibanding Prestasi Kerja	60
Gambar 5.30. Gaji/Tunjangan Dibanding Kebutuhan Hidup	60
Gambar 5.31. Insentif THR Dibanding Pengalaman	61
Gambar 5.32. Insentif THR Dibanding Beban Kerja	62
Gambar 5.33. Insentif THR Dibanding Resiko Kerja	62
Gambar 5.34. Ketepatan Waktu Dalam Pembayaran Gaji/Tunjangan	63

Gambar 5.35. Kemudahan Dalam Pengajuan Pinjaman	64
Gambar 5.36. Kepangkatan Dibanding Pendidikan	64
Gambar 5.37. Kepangkatan Dibanding Prestasi Kerja	65
Gambar 5.38. Kepangkatan Dibanding Beban Kerja	66
Gambar 5.39. Kepangkatan Dibanding Pengalaman Kerja	66
Gambar 5.40. Kesempatan Cuti dari Atasan	67
Gambar 5.41. Fasilitas Keselamatan Kerja	68
Gambar 5.42. Fasilitas Asuransi Resiko Kerja	68
Gambar 5.43. Fasilitas Perumahan Keluarga	69
Gambar 5.44. Fasilitas Transportasi	70
Gambar 5.45. Asuransi Kesehatan untuk Keluarga	70
Gambar 5.46. Perhatian Institusi terhadap Kondisi Karyawan dan Keluarganya..	71
Gambar 5.47. Tingkat Kenikmatan Kerja Awak Kapal Pengawas Perikanan.....	72
Gambar 5.48. Tingkat Penyelesaian Beban Pekerjaan	72
Gambar 5.49. Kuantitas Pekerjaan yang terselesaikan	73
Gambar 5.50. Kualitas dari Penyelesaian Pekerjaan	73
Gambar 5.51. Pencapaian Target yang telah ditetapkan	74
Gambar 5.52. Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Kondisi Lingkungan Kerja	74
Gambar 5.53. Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Kondisi Keluarga	75
Gambar 5.54. Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Tingkat Pengetahuan	76
Gambar 5.55. Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Pengalaman Kerja	77

Gambar 5.56. Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Kualitas	77
Gambar 5.57. Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Fasilitas Kerja Yang Ada	78
Gambar 5.58. Kepedulian terhadap Kinerja Organisasi	79
Gambar 5.59. Keterlibatan Didalam Penentuan Kebijakan Organisasi	79
Gambar 5.60. Loyalitas terhadap Organisasi	80
Gambar 5.61. Grafik jumlah kapal yang diperiksa dan diadhock periode 2002-2005	100

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Jumlah Kapal Perikanan yang Diperiksa dan Diadhock oleh Kapal Pengawas (Tahun 2002 – 2005)	36
Tabel 5.2. Jumlah KII dan KIA yang diperiksa dan diadhock (2002-2005)	37
Tabel 5.3. Perkembangan Tindak Pidana Perikanan (Tahun 2001 – 2005)	40
Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas dengan <i>Bivariate Pearson</i>	81
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha	82
Tabel 5.6. Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	83
Tabel 5.7. Uji Linearitas antara Kinerja	83
Tabel 5.8. Uji Linearitas antara Kinerja-Penghargaan	84
Tabel 5.9. Uji Linearitas antara Kinerja-Fasilitas	85
Tabel 5.10. Uji Multikolinearitas	86
Tabel 5.11. Uji Heteroskedastisitas $Lnei^2$ dengan LnX_1	86
Tabel 5.12. Uji Heteroskedastisitas $Lnei^2$ dengan LnX_2	87
Tabel 5.13. Uji Heteroskedastisitas $Lnei^2$ dengan LnX_3	87
Tabel 5.14. Hasil Statistik Deskriptif	89
Tabel 5.15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	91
Tabel 5.16. Hasil Analisis Korelasi Ganda	92
Tabel 5.17. Hasil Analisis Determinasi	93

Tabel 5.18. Hasil Uji T	94
Tabel 5.19. Hasil Uji F	98

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Kapal Pengawas Perikanan	110
Lampiran 2. Kisi-kisi Instrumen Pengukuran	113
Lampiran 3. Lembar Kuesioner	114
Lampiran 4. Tabel F	119
Lampiran 5. Tabel t	122
Lampiran 6. Tabel r (<i>Pearson Product Moment</i>)	123
Lampiran 7. Output SPSS	124

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebijakan pengawasan dan pengendalian sumber daya kelautan dan perikanan diarahkan untuk mewujudkan pengelolaan sumber daya kelautan perikanan secara bertanggungjawab, agar potensi sumber daya kelautan dan perikanan dapat dimanfaatkan secara berkelanjutan (Ditjen P2SDKP, 2002). Pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan tanpa memperhatikan keberlanjutannya, akan berdampak pada rusaknya ekosistem sumber daya tersebut. Oleh sebab itu diperlukan adanya kebijakan-kebijakan dalam bentuk aturan yang mengikat para pelaku usaha dalam memanfaatkan sumber daya kelautan dan perikanan.

Kapal pengawas perikanan merupakan kapal yang diberi tanda-tanda khusus sebagai kapal negara yang diberi kewenangan penegakan hukum sesuai dengan ketentuan UNCLOS 1982. Kapal pengawas perikanan memiliki tugas dan fungsi melaksanakan gelar operasi pengawasan terhadap kegiatan kapal penangkap/pengangkut ikan yang illegal, mencegah pengrusakan lingkungan dan potensi sumber daya ikan, melakukan pendataan pelanggaran bidang perikanan, melakukan pengamatan langsung di laut serta mengadakan pengamatan terhadap nelayan yang melakukan penangkapan ikan. Apabila diketemukan adanya tindak pidana di laut, kapal pengawas perikanan berhak dan wajib melakukan penegakan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Peran penting kapal pengawas perikanan sebagai unsur utama dalam penegakan hukum di bidang perikanan selama kurun waktu kurang lebih 5 tahun ini telah dirasakan hasilnya. Namun disisi lain, masih perlu adanya upaya-upaya mengoptimalkan kinerja yang ada. Salah satunya adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja awak kapal pengawas perikanan. Kajian khusus yang membahas kinerja awak kapal pengawas perikanan sampai saat ini belum dilakukan. Hal inilah yang menjadi alasan utama penulis melakukan penelitian terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan khususnya di wilayah I (Kawasan Indonesia Barat).

B. Perumusan Masalah

Keberhasilan atau tingkat kinerja sub sektor pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan dipengaruhi salah satunya oleh aspek kinerja dari kapal pengawas perikanan. Kinerja kapal pengawas perikanan itu sendiri sangatlah bergantung pada kinerja personil atau awak kapalnya. Sehingga peneliti merasa perlu diadakannya kajian lebih lanjut mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja awak kapal pengawas perikanan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja awak kapal pengawas perikanan, yang meliputi:

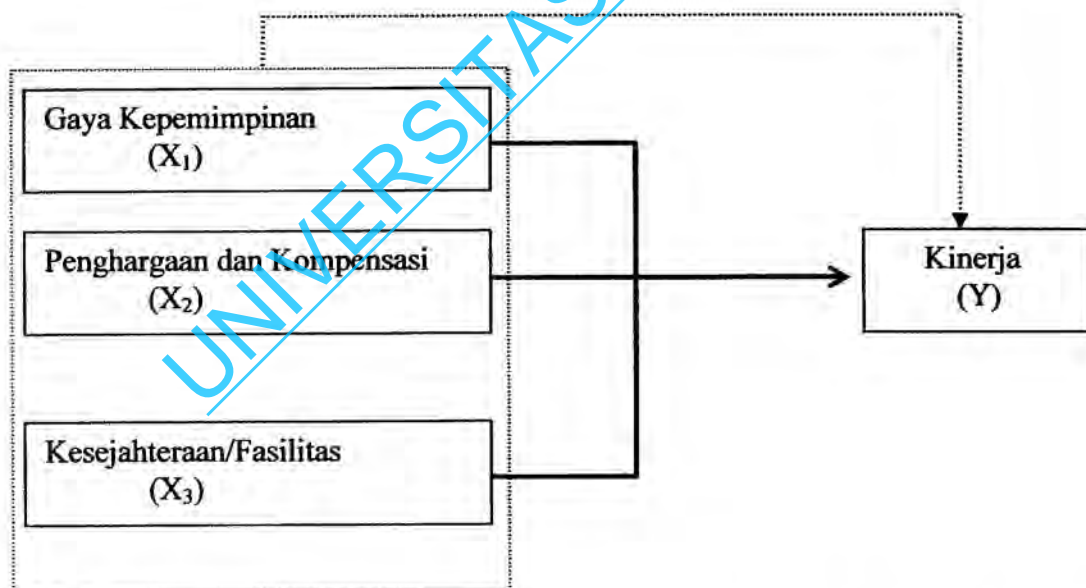
- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan;
- Pengaruh penghargaan terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan;
- Pengaruh fasilitas terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan; dan
- Pengaruh kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian dan bahan pertimbangan kepada pimpinan kapal pengawas perikanan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan awak kapal pengawas perikanan.

E. Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan suatu upaya yang dilakukan seseorang selaku karyawan atau pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya. Terdapat beberapa faktor yang saling kait mengkait dan mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain gaya kepemimpinan, penghargaan dan kompensasi, serta kesejahteraan dan fasilitas. Model kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Keterangan :

- > : Garis korelasi simultan (keseluruhan variabel) antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y
- > : Garis korelasi partial (tiap variabel) antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y

Gambar 1.1 Model Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Adapun hipotesis kegiatan penelitian ini meliputi:

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan wilayah I Ditjen P2SDKP.
2. Terdapat pengaruh antara penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan wilayah I Ditjen P2SDKP.
3. Terdapat pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan wilayah I Ditjen P2SDKP.
4. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, penghargaan dan kompensasi, serta fasilitas terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan wilayah I Ditjen P2SDKP.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Kata kepemimpinan digunakan dalam dua hal yang mendasar dalam percakapan sehari-hari: (1) mengacu pada proses gerakan suatu kelompok (atau beberapa kelompok) orang dalam arah yang sama tanpa paksaan, dan (2) mengacu pada orang yang memainkan peran dimana kepemimpinan (dalam definisi pertama) diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu subyek yang tidak jelas dan banyak sekali pendapat mengenainya. Walaupun begitu, mungkin saja untuk membuat beberapa pernyataan dasar mengenai apa itu kepemimpinan dalam konteks organisasi modern yang kompleks (Kotter, 1997).

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2002). Menurut Terry dan Leslie (2005), kita dapat memandang kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok.

Pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya melalui pemberian contoh, ia menjadi panutan atau "role model" para pengikutnya (Gardner *vide* Utomo, 2002). Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau

tingkah laku orang lain. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang dapat terlepas dari posisi organisasi didalam struktur organisasi formal. Kepemimpinan biasanya tidak dapat dilepaskan dari kekuasaan, kemampuan sebab kepemimpinan, adanya persamaan dengan kemampuan (Zainun, 1989).

1. Tipologi kepemimpinan

Siagian (2002), mengkategorikan ada lima tipe kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe otokratik.

Gaya kepemimpinan dalam hal mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusannya.

b. Tipe paternalistik.

Gaya kepemimpinan dalam hal mengambil keputusan, kecenderungannya ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha "menjual" keputusan itu kepada bawahannya. Hubungan dengan para bawahan lebih bersifat "bapak" dan "anak".

c. Tipe kharismatik.

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki daya pikat yang tinggi, sehingga kepemimpinannya diterima dan diakui oleh para pengikutnya yang biasanya jumlahnya besar tanpa selalu mampu menjelaskan mengapa mereka menerima dan mengakui kepemimpinan orang yang bersangkutan.

d. Tipe Laissez-faire.

Dalam hal mengambil keputusan, seorang pemimpin yang Laissez-faire akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas kepada para bawahannya dengan pengarahan yang minimal atau bahkan tanpa pengarahan sama sekali. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relational. Pemimpin yang Laissez-faire sering dianggap seorang yang kurang memiliki rasa tanggungjawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya.

e. Tipe demokratik.

Gaya kepemimpinan dalam hal mengambil keputusan mengikut sertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahan, biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal.

Sedangkan Terry dan Leslie (2005), menyebutkan bahwa berdasarkan jenisnya maka kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 8 kelompok, yaitu:.

a. Kepemimpinan situasional.

Dalam jenis kepemimpinan ini dipercayakan bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya. Pemimpin maupun pengikutnya menyesuaikan diri dengan situasi. Juga terdapat sekedar penyesuaian diri oleh pengikut dan pemimpinnya, dan sebaliknya.

b. Kepemimpinan perilaku pribadi.

Sebagai yang ditunjukkan oleh namanya, perilaku pemimpin itu diberi penekanan dalam jenis kepemimpinan itu sendiri. "*Personal behavior leader*" adalah orang yang luwes, menggunakan dalam setiap keadaan tindakan yang dianggap tepat sambil selalu mengingat kemampuan-kemampuan, banyaknya pengawasan yang diperlukan, dan apakah pemimpin itu ingin menentukan isunya.

c. "*Work centered*" atau "*Worker-centered leadership*" atau kepemimpinan terpusat pada pekerjaan.

Jenis kepemimpinan ini sangat erat hubungannya dengan "*situational type*". Orang yang berbeda menanggapi dengan cara yang berbeda pula jenis kepemimpinan yang berbeda. Karena kepemimpinan yang terbit dari banyak kekuasaan, yang berakhir dan berinteraksi secara serentak, maka penekanannya dapat diarahkan kepada (1) pekerjaan yang sedang dilakukan, maupun (2) orang yang melakukan pekerjaan itu.

d. Kepemimpinan pribadi.

Motivasi dan petunjuk diberikan dengan kontak pribadi dengan pribadi. Terdapat suatu hubungan yang dekat antara pemimpin dan setiap anggota kelompok. Kepribadian-kepribadian dan iklim informal mencirikan situasi, kalau kepemimpinan pribadi yang diikuti.

e. Kepemimpinan demokrasi.

Jenis ini memberi penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karena itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas. Kegiatan-kegiatan yang mungkin disajikan

kepada kelompok itu sebelum kegiatan-kegiatan itu dilakukan. Penekanan diberikan pada perhatian dan inisiatif.

f. Kepemimpinan otoritas

Prinsip dasar disini adalah, bahwa kepemimpinan itu dipunyai oleh si pemimpin sejauh ia mempunyai kekuasaan. Ia berpegang, bahwa karena kedudukan yang dipegang, pemimpin itu yang mengetahui yang paling baik dan harus menentukan apa yang harus diperbuat. Jenis kepemimpinan ini dicirikan oleh pemimpin-pemimpin yang tegas serta faktral dan pengawasan yang ditentukan dengan teliti.

g. Kepemimpinan paternalistik

Terdapat suatu pengaruh kebabakan antara pemimpin dan kelompok. Maksudnya ialah melindungi dan mengacu kesenangan dan kesejahteraan pengikut-pengikutnya. Paternalisme sesuai benar untuk keadaan-keadaan tertentu, tetapi ia dapat menghambat berkembangnya kepercayaan kepada diri sendiri dari anggota-anggota kelompok.

h. Kepemimpinan asli (*Indigenous leadership*)

Pemimpin-pemimpin asli yang berbeda dapat ditemukan untuk tujuan-tujuan yang berbeda dalam kelompok yang sama. Keberhasilan dari banyak kegiatan ditentukan oleh pemimpin asli, bahkan walaupun kelompok itu dipimpin oleh pemimpin yang diakui secara resmi.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang yang diperlihatkan pada saat mempengaruhi orang seperti yang dipersepsikan orang lain atau pola-pola

perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain (Hersey dan Blanchard, 1995).

Para manajer memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Cara persepsi orang lain tentang perilaku pemimpin itulah gaya seorang pemimpin. Para pemimpin harus mempelajari cara mereka berhubungan dengan orang lain. Ada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya dengan orientasi tugas atau kepemimpinan yang mengendalikan atau menstruktur dan gaya dengan orientasi hubungan antar manusia atau kepemimpinan pasif (Fidler, 1967).

Bentuk lain dari gaya kepemimpinan dilihat dalam hal pembuatan dan pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1995) berdasarkan situasional adalah:

a. Gaya kepemimpinan instruksi.

Gaya ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peran bawahan, apa, bagaimana, kapan, diman suatu tugas dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggungjawab pimpinan.

b. Gaya kepemimpinan konsultasi

Pemimpin memberikan pengarahan dan membuat suatu keputusan yang diikuti dengan tindakan meningkatkan komunikasi dua arah, berusaha mendengar perasaan bawahan tentang keputusan yang dibuat, menerima saran dan ide dari bawahan.

c. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pada gaya ini kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan dalam keadaan seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlihat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, atasan

dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan komunikasi dua arah.

d. Gaya kepemimpinan delegasi

Pemimpin gaya ini mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Selanjutnya, bawahan menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan. Bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri, sebab mereka dianggap telah memiliki kecakapan dan dipercaya untuk memikul tanggungjawab untuk mengarahkan dan mengelola pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Lippit dan White *vide* Sutarto (1999), mengemukakan gaya kepemimpinan lain berdasarkan pada pendekatan perilaku yaitu gaya kepemimpinan yang otoriter, demokrasi dan liberal. Gaya kepemimpinan otoriter adalah cara mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Penerapan gaya kepemimpinan yang otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak, produktifitas akan naik sementara, berlaku dalam situasi darurat. Gaya kepemimpinan demokrasi adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini antara lain keputusan serta tindakan lebih efektif, adanya rasa memiliki, terbinanya moral yang tinggi; kekurangannya yakni keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggungjawab kurang, keputusan yang dibuat

bukan merupakan keputusan terbaik. Gaya kepemimpinan liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih baik banyak diserahkan kepada bawahan. Keuntungannya antara lain para bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Kelemahannya adalah sering menimbulkan kekacauan dalam organisasi karena tiap pejabat bekerja menurut selera masing-masing.

Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses penerapan fungsi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan melekat pada diri pemimpin dalam wujud kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas pemimpin dengan gaya sesuai dengan kedudukannya, dan merupakan proses interaksi antara pemimpin, yang dipimpin dan situasi (Hersey dan Blanchard, 1995).

B. Penghargaan dan Kompensasi

1. Penghargaan (*rewards*)

Menurut Byars dan Rue (1997), sistem penghargaan organisasional berisi berbagai macam penghargaan yang ditawarkan dan diberikan atau dibagikan kepada karyawan. Macam-macam penghargaan tersebut meliputi baik intrinsik maupun ekstrinsik yang diterima sebagai hasil melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.

a. Sistem penghargaan instrinsik.

Sistem penghargaan instrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu berasal dari suatu transaksi antara seorang individu dengan tugasnya, tanpa ikut sertanya pihak ketiga. Artinya,

penghargaan intrinsik ditentukan oleh individu dalam intrinsiknya dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, penghargaan intrinsik dapat berupa rasa tanggungjawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa mengontrol, rasa berpartisipasi dan sebagainya.

b. Sistem penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung dikontrol dan disampaikan oleh organisasi (pihak ketiga) dan bersifat lebih kasat mata. Sistem penghargaan ekstrinsik mengacu pada semua penghargaan di luar pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, sistem penghargaan ekstrinsik mencakup baik penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh organisasi dalam rangka usahanya untuk menanggapi (memberi respon terhadap) kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Untuk mendukung secara langsung implementasi strategi dan kinerja bisnis, maka sistem penghargaan perlu tergantung pada perilaku atau pada hasil. Teori yang mendasari hubungan kinerja-penghargaan adalah, bahwa karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi jika mereka yakin bahwa motivasi tersebut akan membawa mereka kepada penghargaan yang mereka inginkan. Karyawan harus merasakan bahwa mereka memiliki pengaruh terhadap pengukuran kinerja melalui perilaku mereka. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengaitkan antara penghargaan formal, seperti tunjangan cuti, program asuransi, tunjangan hari raya dengan kinerja. Artinya, besarnya tunjangan yang akan diterima oleh karyawan ditentukan oleh kinerja yang dicapai karyawan, bukan ditentukan oleh organisasi atau senioritas.

2. Kompensasi

Istilah upah adalah barangkali istilah yang paling luas artinya dibandingkan dengan istilah-istilah lainnya yang dipergunakan untuk kompensasi. Dalam beberapa kebiasaan upah-upah dimaksudkan atau mengandung bermacam-macam balas jasa yang sangat luas. Dalam pemakaian yang sudah umum, istilah upah sering dipergunakan untuk menunjukkan pembayaran-pembayaran terhadap jasa-jasa baik pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar, maupun kepada pegawai-pegawai kantor baik pembayaran itu didasarkan atas lamanya jam kerja, maupun atas hasil kerja atau ukuran-ukuran lainnya. Upah-upah seperti yang dirumuskan oleh kebiasaan yang demikian itu termasuk gaji-gaji, hadiah-hadiah, komisi-komisi, makanan, perumahan, dan lain-lain. Karena istilah tersebut dipergunakan dalam arti yang sangat luas, maka arti dari upah itu menjadi tidak jelas.

Dalam arti sempit, upah (*wages*) menunjukkan balas jasa yang dibayarkan untuk jasa-jasa dari pegawai-pegawai/pekerja-pekerja jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Termasuk pegawai-pegawai jam-jaman adalah mereka yang dibaya atas dasar tiap potong atau tiap kesatuan hasil kerja, karena "ukuran-ukuran dasar" jam-jaman diperuntukkan bagi pekerja-pekerja ini.

Upah (*wages*) biasanya dibedakan dengan gaji-gaji (*salaries*) yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya (Moekijat, 1983).

Pegawai adalah orang yang bekerja untuk kemajuan suatu organisasi. Mereka telah bekerja dengan mengerahkan tenaga, pikiran, dan keterampilan yang mereka

miliki. Untuk itu, wajar jika mereka berhak untuk mendapatkan kompensasi (imbangan) atas semua yang mereka berikan kepada organisasi.

Bagi hampir semua pegawai, kompensasi adalah suatu hal yang paling penting (disamping pengembangan karier dan kepuasan kerja) dalam kehidupan mereka, baik sebagai pegawai maupun sebagai insan manusia. Sebagian besar masalah perburuhan (pemogokkan dan persengketaan antara majikan dan buruh) seringkali dipicu oleh masalah kompensasi ini. Karena itu, tidak ada satu lembaga pun yang berani menganggap ringan masalah kompensasi ini (Irawan *et al*, 1997).

Selain pertimbangan strategik jangka pendek atau jangka panjang, para manajer menghadapi tantangan lain dalam menyusun struktur imbalan yang dapat memberi semangat kepada setiap orang dalam organisasi mereka. Salah satu kisah sukses dalam menjawab tantangan ini adalah *Nucor Corporation*. Manajer-manajer di semua jenjang organisasi *Nucor*, dan bisnis lain, dapat meningkatkan efektivitas sistem imbalan mereka dengan mengikuti sembilan pedoman ini:

- 1) Mengaitkan imbalan secara erat dengan rencana strategik;
- 2) Menggunakan insentif variabel dan menjadikan mereka bagian penting dalam kompensasi setiap karyawan;
- 3) Imbalan dan insentif harus terkait dengan pekerjaan seseorang dan hasil yang memang dalam kendali orang tersebut;
- 4) Berilah imbalan berdasarkan prestasi dan peran bagi keberhasilan, bukan berdasarkan posisi dalam hirarki;
- 5) Beri imbalan bagi setiap orang dan bersikap pekalah terhadap perbedaan antara bagian atas dan bawah organisasi;

- 6) Adil, akurat, dan informatif;
- 7) Berilah imbalan secara royal bila berhasil, minimal jika tidak;
- 8) Jangan remehkan nilai lingkungan yang menyenangkan dan memotivasi; dan
- 9) Terbuka untuk mengubah sistem imbalan.

Mengikuti pedoman-pedoman untuk menyusun struktur sistem imbalan ini tidak menjamin suksesnya implementasi strategi. Tetapi sistem yang dirancang menurut pedoman-pedoman ini akan menimbulkan perbedaan besar, khususnya ditingkat operasional perusahaan (Pearce *et al*, 1997).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Artinya, kompensasi pada dasarnya merupakan suatu hubungan tukar-menukar antara karyawan dan organisasi. Menurut Bernadin dan Russel (1998), kompensasi dipandang sebagai (1) suatu sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya; (2) suatu cara berkomunikasi penting yang digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya, dan perilaku yang diinginkan; dan (3) suatu mekanisme penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran bisnis mereka.

Fungsi kompensasi adalah menciptakan sistem penghargaan yang layak bagi organisasi maupun karyawan. Artinya, bagi perusahaan sistem pengupahan tersebut tidak menghasilkan upah yang berlebihan, namun dapat efektif. Sebaliknya, bagi karyawan sistem pengupahan tersebut tidak pelit, tapi dapat memuaskan, minimal kebutuhan dasar mereka. Patton *et al* (1976), mengemukakan tujuh kriteria bagi keefektifan kompensasi, yaitu kompensasi harus:

a. Cukup.

Kompensasi harus memenuhi persyaratan minimum menurut pemerintah, serikat pekerja, dan manajer.

b. Layak.

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan, dan keahlian mereka.

c. Seimbang.

Upah, tunjangan, dan penghargaan lain harus memberikan suatu paket penghargaan total yang masuk akal.

d. Efektif berdasar pertimbangan biaya.

Upah tidak boleh berlebihan, sesuai dengan kesanggupan organisasi membayarnya.

e. Aman

Upah harus cukup aman untuk membantu karyawan merasa aman dalam memuaskan kebutuhan dasarnya.

f. Menyediakan insentif

Upah harus dapat memotivasi kerja yang efektif dan produktif.

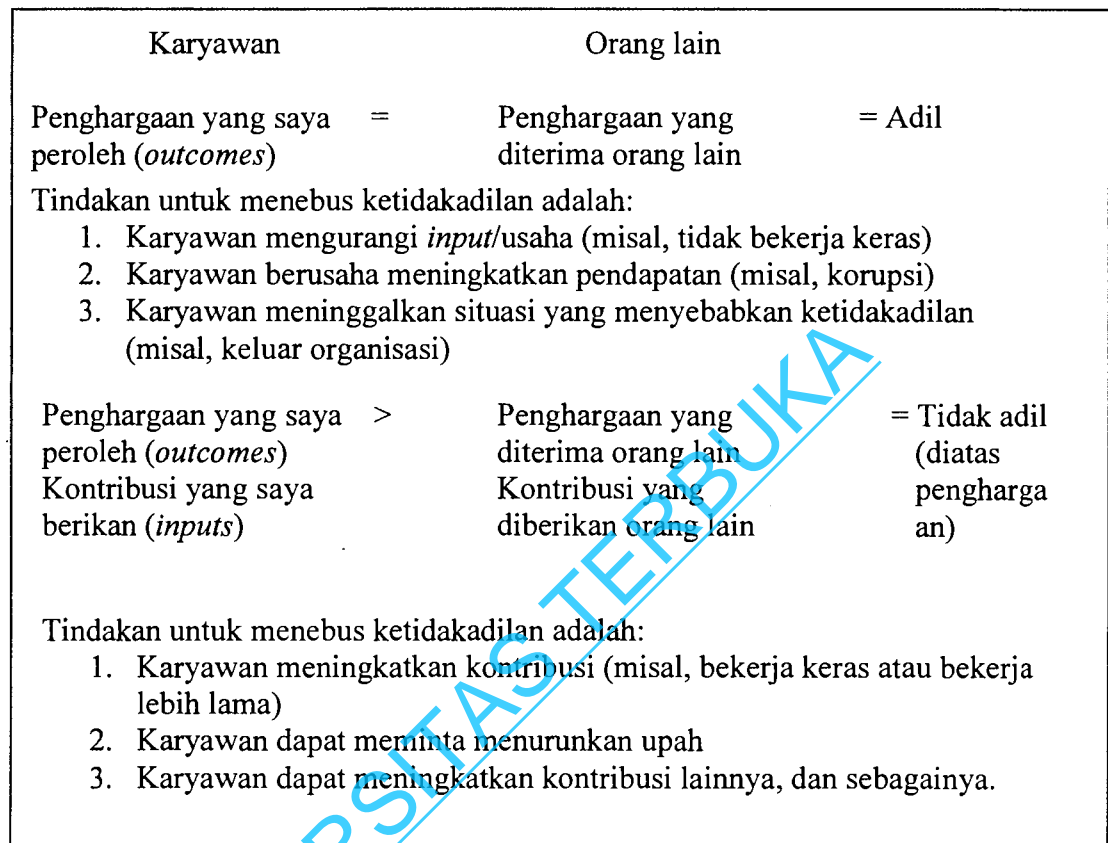
g. Akseptabel

Karyawan harus mengetahui sistem pengupahan dan merasa sistem tersebut masuk akal baik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

Selanjutnya, Fisher *et al* (1990), menjelaskan bahwa keadilan (dalam pengupahan) dibedakan dalam tiga jenis: keadilan internal, eksternal, dan individual. Keadilan internal mengacu pada hubungan antarjabatan di dalam suatu organisasi. Sebagai contoh, pada umumnya karyawan berharap direktur perusahaan mendapat penghasilan lebih besar daripada wakil direktur. Selanjutnya, wakil direktur memperoleh gaji lebih besar dibanding manajer pabrik, dan seterusnya. Keadilan eksternal mengacu pada perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang serupa di dalam organisasi yang berbeda. Sedangkan keadilan individu mengacu pada perbandingan di antara individu dalam jabatan/pekerjaan yang sama dan dalam organisasi yang sama.

Teori keadilan menyatakan bahwa karyawan akan menilai tentang keadaan keadilan yang ada pada diri mereka dan membandingkan kondisi mereka dengan orang lain. Teori keadilan juga menyatakan bahwa individu akan selalu berbuat sesuatu untuk mencoba melepaskan tekanan yang diciptakan oleh suatu pandangan ketidakadilan. Sebagai contoh, seorang polisi yang merasa bahwa dia mengeluarkan usaha yang lebih banyak pada kegiatan-kegiatan yang mengandung resiko lebih besar dibanding (misalnya) yang dikeluarkan petugas pemadam kebakaran, dalam suatu komunitas yang sama dan dengan tingkat pendapatan yang sama akan menebus ketidakadilan tersebut dengan beberapa tindakan, seperti (1) mengurangi *input*/usaha (misal, tidak bekerja keras); (2) meningkatkan pendapatan (misal, korupsi); dan (3) meninggalkan keadaan yang menyebabkan ketidakadilan (misal, keluar dari organisasi atau menolak bekerja sama dengan karyawan yang dinilai memperoleh

penghasilan yang berlebih). Secara matematis, teori keadilan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.



Sumber: Fisher *et al* (1990), *Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company

Gambar 2.1 Skema Teori Keadilan

C. Fasilitas dan Kesejahteraan

Menurut Iswanto (2005), tujuan utama diadakannya program kesejahteraan karyawan adalah untuk membuat karyawan lebih rela mengabdikan hidupnya kepada organisasi dalam jangka panjang. Program ini diharapkan dapat mendukung strategi

tetap bekerja bersama-sama organisasi, serta menciptakan iklim kerja yang mendorong karyawan berkinerja prima. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu bagi organisasi menyelenggarakan apa yang disebut dengan penyelenggaraan program kesejahteraan karyawan, yang meliputi antara lain pemberian tunjangan karyawan dan pemeliharaan keselamatan serta kesehatan karyawan.

1. Tunjangan karyawan

Menurut Byars dan Rue (1997), tunjangan karyawan merupakan penghargaan yang diterima karyawan karena yang bersangkutan menjadi anggota organisasi dan karena posisinya di dalam organisasi. Oleh karena itu, tunjangan karyawan tersebut akan selalu diberikan kepada karyawan sepanjang mereka bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, tunjangan karyawan tidak seperti upah atau insentif, karena tunjangan karyawan tidak terkait dengan kinerja karyawan.

Tunjangan karyawan merupakan bentuk pelengkap kompensasi. Hal ini karena tunjangan karyawan menggambarkan suatu pembayaran, baik finansial maupun nonfinansial, di atas atau di bawah tarif gaji dan upah dengan tujuan untuk memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Program tunjangan karyawan yang utama, pada umumnya meliputi pembayaran untuk waktu tidak bekerja, asuransi dan pembayaran uang pensiun.

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan keselamatan, kesehatan, dan

kesusilaan seseorang yang melakukan pekerjaannya di tempat kerja (Iswanto, 2005). Menurut Husni (2001), tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

- 1) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial;
- 2) Adanya sumber bahaya; dan
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sebagai pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dinyatakan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem ini digunakan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja demi terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

3. Kesehatan Karyawan

Secara sederhana kesehatan dapat didefinisikan sebagai ketiadaan penyakit. Lingkungan kerja sering kali dapat menyebabkan penyakit. Sebagai contoh, adanya risiko kesehatan seperti risiko baik fisik maupun biologis; racun, bahan kimia, dan debu yang menyebabkan kanker dan kondisi kerja yang penuh stres menempatkan

karyawan pada risiko kesehatan di tempat kerja. Kesehatan karyawan dapat dirusak oleh adanya penyakit, kecelakaan, dan stres kerja tersebut (Iswanto, 2005).

Definisi lain dari kesehatan adalah kondisi fisik, mental, dan sosial yang sejahtera (Ivancevich, 1992). Titik berat dari definisi ini adalah pada hubungan antara badan, pikiran, dan pola sosial. Sebagai contoh, karyawan yang kompeten, tetapi selalu merasa tertekan (stres) dan memiliki kepercayaan diri yang rendah, sama saja kondisinya dengan orang yang terluka atau sakit, sehingga tidak produktif. Oleh karena itu, manajer harus menyadari bahwa mereka perlu menaruh perhatian pada kesehatan umum karyawan termasuk kesejahteraan jiwanya. Mereka harus menyelenggarakan program-program yang dapat membantu meningkatkan kesehatan karyawan, baik kesehatan badan maupun jiwa.

D. Kinerja

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Timple (1993), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik dikarenakan mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sebaliknya seseorang mempunyai kinerja buruk karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Misalnya perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stern yang merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori lingkungan dari Locke. Dimana teori hereditas berpandangan bahwa hanya faktor individu termasuk faktor keturunan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak, sedangkan John Locke dengan teori lingkungannya berpandangan bahwa hanya faktor lingkunganlah yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak.

Evaluasi kinerja yang lengkap merupakan titik transisi yang baik bagi perubahan dan pertumbuhan. Dengan evaluasi kinerja, diharapkan kinerja setiap anggota tim telah sesuai dengan sasaran kinerja yang ditargetkan sebelumnya. Jika memang demikian, kini lah saatnya untuk menetapkan tujuan selanjutnya (Seeker *et al*, 2000).

Dalam mengelola dan menilai staf, anda akan berhubungan dengan sejumlah karakter yang berbeda-beda. Perbedaan diantara individu adalah apa yang membuat semua individu itu bersifat unik atau istimewa, dan karakteristik yang unik dan istimewa dari individu itu bila digabungkan akan terbentuk apa yang kita sebut dengan "kepribadian". Kepribadian bermanifestasi sendiri dalam, dan menentukan perilaku. Dengan demikian, kepribadian mempengaruhi kinerja ternilai ditempat kerja dan preferensi yang mereka miliki untuk tugas dan pekerjaan tertentu (Moon, 1994).

Menurut Simamora (1995), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu (a) faktor individual yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; (b) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran

dan motivasi; (c) faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

2. Penilaian kinerja

Menurut Fisher *et al* (1990), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai. Sedangkan menurut Dessler *vide* Iswanto (2000), penilaian kinerja adalah (usaha) mengevaluasi kinerja karyawan pada saat ini dan masa lalu dikaitkan dengan standar kerjanya.

Penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem *reward* dan hukuman suatu organisasi. Karyawan yang menerima hasil evaluasi baik, cenderung untuk menerima *reward* organisasional, seperti upah yang meningkat atau menerima bonus. Sedangkan bagi karyawan yang menerima hasil evaluasi jelek, akan menerima sanksi (hukuman) organisasional, seperti penurunan pangkat atau pemecatan. Keputusan personalia umum lain yang berhubungan dengan penilaian kinerja adalah transfer dan pendisiplinan karyawan.

Tujuan mengaitkan masalah personal (misal, pengupahan) dengan level kinerja pada dasarnya untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Untuk itu, berbagai persyaratan harus dipenuhi seperti, kinerja individu harus dinilai secara

akurat; *reward* yang diberikan harus benar-benar bernilai bagi karyawan; dan organisasi harus mengembangkan suatu sistem *reward* berdasarkan kinerja, dimana karyawan harus memiliki persepsi bahwa sistem tersebut dilaksanakan secara *fair*. Jika karyawan melihat *reward* yang diberikan adalah atas dasar sikap pilih-kasih atau intrik-intrik politik, maka sistem tersebut akan gagal (Iswanto, 2005).

Menurut Ivancevich (1992), dimensi kinerja atas karyawan yang dinilai disebut *kriteria evaluasi*. Sebagai contoh kriteria evaluasi adalah, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan biaya pekerjaan. Suatu kriteria yang efektif harus memiliki karakteristik sebagai berikut.

- 1) Relevan. Suatu pengukuran kinerja harus sesuai dengan *output* aktual dari pemegang jabatan.
- 2) Sensitivitas. Suatu kriteria harus dapat mencerminkan perbedaan antara orang yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah. Artinya, kinerja yang tinggi dan rendah harus menerima nilai kriteria yang secara akurat menggambarkan perbedaan kinerja mereka.
- 3) Praktis. Kriteria harus mudah diukur, dan pengumpulan data dilakukan secara efisien.

Permasalahan, apakah evaluasi harus didasarkan pada kinerja aktual atau potensial, hal ini didasarkan pada tujuan utama evaluasi suatu fungsi manajemen sumber daya manusia. Sebagai contoh, ada tiga tujuan utama penilaian/evaluasi kinerja yaitu untuk:

- 1) Peningkatan kinerja.

- 2) Pertimbangan promosi.
- 3) Penyesuaian gaji dan upah.

Jika tujuan utamanya untuk peningkatan kinerja atau penyesuaian upah, evaluasi harus didasarkan pada kinerja aktual. Jika tujuan utamanya adalah kemungkinan promosi, maka evaluasi yang digunakan didasarkan pada kinerja aktual atau potensial. Artinya, untuk evaluasi jabatan yang kini dipegang digunakan dasar kinerja aktual sedangkan untuk jabatan yang akan dipegang digunakan kinerja potensial. Penilaian dengan cara demikian juga digunakan untuk keputusan seleksi.

Menurut Ivancevich (1992), ada dua keputusan dasar yang dapat dibuat berkaitan dengan pemilihan waktu (*timing*) penilaian kinerja, yaitu kapan dilakukan penilaian dan seberapa sering dilakukan penilaian. Berkaitan dengan kapan dilakukan penilaian ada tiga alternatif yang dapat digunakan. Alternatif pertama, dapat dilakukan secara arbitrari, artinya waktu untuk penilaian/evaluasi ditentukan secara sembarang, tidak berdasarkan alasan yang kuat (masuk akal). Sebagai contoh, penilaian dilakukan pada tanggal seseorang diangkat menjadi pegawai atau menjabat suatu jabatan. Alternatif kedua, setiap karyawan dievaluasi dengan jadwal waktu tunggal. Alternatif ketiga, jadwal evaluasi adalah pada saat penyelesaian dari suatu siklus tugas. Sebagai contoh, akuntan pajak antara bulan April ke bulan April tahun berikutnya. Tenaga dosen dievaluasi setiap akhir semester. Berkaitan dengan pertanyaan seberapa sering penilaian dilakukan, untuk ini dapat dipilih misalnya penilaian dilakukan tahunan, tengah tahunan, atau kuartalan. Dalam penilaian kinerja yang perlu mendapat perhatian adalah umpan balik kinerja harus diberikan sesering mungkin.

Sebelum melakukan implementasi sistem penilaian, perusahaan harus mengembangkan suatu sistem penilaian yang efektif. Menurut Bernadin dan Russell (1998), ada tujuh langkah dalam menyusun sistem penilaian yang efektif.

a. Dimulai dengan analisa jabatan.

Usaha membangun suatu sistem penilaian harus dimulai dengan menyempurnakan informasi mengenai jabatan yang akan dinilai. Informasi ini dihasilkan dari suatu analisis jabatan yang menjelaskan mengenai persyaratan/tuntutan jabatan (misal, pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan karakteristik lainnya), isi jabatan (misal, tugas utama dan aktivitas-aktivitas), dan segi-segi berhubungan dengan konteks jabatan (misal, tanggungjawab dan lingkungan kerja fisik). Pendekatan ini memungkinkan supervisor untuk memusatkan perhatian kepada perilaku dan *outcome* karyawan daripada kepada sifat. Disamping itu, pendekatan ini dapat memberikan dokumentasi yang lebih baik untuk membuat keputusan administratif.

b. Membuat spesifikasi dimensi kerja dan mengembangkan jangkar level kinerja.

Sangat dianjurkan untuk melibatkan sebanyak mungkin pemegang jabatan, supervisor, dan konstituen kritis lainnya dalam membuat spesifikasi fungsi dan kriteria jabatan yang relevan dengan setiap fungsi dimana kinerja karyawan akan dinilai. Aktivitas atau fungsi jabatan melalui kombinasi kriteria ini akan memperbaiki dimensi kerja. Selanjutnya, menyusun jumlah jangkar level kinerja yang diperlukan. Jangkar-jangkar tersebut harus didefinisikan sespesifik mungkin dan didalam konteks sasaran strategik unit atau organisasi.

c. Skala jangkar. Ini proses penentuan nilai yang melekat pada setiap jangkar.

Pada saat ini juga ditentukan bobot yang diberikan kepada setiap dimensi kinerja ketika penghitungan nilai kinerja keseluruhan dilakukan. Sebagai contoh, penilai dapat menetapkan bahwa menjawab telepon merupakan 30% dari pekerjaan seorang klerek. Faktor ini akan diberi bobot 0,30.

d. Mengembangkan formulir atau program penilaian.

Pada umumnya, alat senyatanya untuk mengumpulkan penilaian atau laporan kinerja adalah sebuah formulir untuk diisi oleh penilai.

e. Mengembangkan prosedur penyekoran.

Dalam sistem yang lebih sederhana, skor pada setiap dimensi kinerja adalah nilai sesungguhnya yang dimasukkan dan skor secara keseluruhan adalah rata-rata skor dimensi.

f. Mengembangkan proses banding atau pengaduan.

Perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan komentar terhadap formulir penilaian dan mengadakan sistem banding dan pengaduan yang memungkinkan karyawan untuk banding terhadap penilaian yang tidak *fair*.

g. Mengembangkan program dan buku pedoman pelatihan penilai dan yang dinilai.

Setiap sistem penilaian perlu kejelasan tentang tugas dari penilai dan yang dinilai. Hal ini dapat dijelaskan di dalam instruksi tertulis pada formulir penilaian atau didalam buku pedoman pelatihan bagi penilai dan yang dinilai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang ditempatkan sebagai awak kapal pengawas perikanan wilayah I Ditjen P2SDKP, yang berjumlah 144 orang.

2. Sampel

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini, penulis mengambil besaran sampel sejumlah 56% dari populasi, yaitu sejumlah 80 orang. Untuk subjek penelitian lebih dari 100 orang maka diambil sampel antara 10% – 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 1989).

B. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

1. Data primer

Data primer didapatkan langsung dari subjek penelitian dengan cara melakukan pengamatan, dan interview/wawancara. Dalam kegiatan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data primer melalui teknik kuesioner maupun pengamatan langsung. Dengan teknik kuesioner, setiap pertanyaan terdiri dari lima kategori jawaban. Isian jawaban dengan cara melingkari jawaban yang dirasa sesuai dengan apa yang dialami atau dirasakan oleh responden. Pilihan jawaban dengan tingkat gradasi berikut:

- 1) Sangat memuaskan, selalu dan sangat tinggi diberi skor 5;

- 2) Memuaskan, sering dan tinggi diberi skor 4;
- 3) Cukup memuaskan, kadang-kadang dan sedang diberi skor 3;
- 4) Kurang memuaskan, jarang dan rendah diberi skor 2; dan
- 5) Tidak memuaskan, tidak pernah dan sangat rendah diberi skor 1.

Pembobotan di atas adalah untuk pernyataan positif, sedangkan pernyataan negatif merupakan kebalikan dari skor di atas.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Dalam hal ini penulis menggunakan literatur-literatur dan buku-buku yang mengandung informasi yang menunjang kegiatan penelitian ini.

C. Variabel dan Model Penelitian

Penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja awak kapal pengawas perikanan wilayah 1 Ditjen P2SDKP ini, dilakukan dengan menggunakan dua variable, yaitu:

1. Variabel independen (X) yang terdiri dari:

- a. Gaya kepemimpinan (X_1),

Pengukurannya dilakukan dengan cara memberikan 20 pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada lembaran kuesioner yang disebarkan pada 80 orang awak kapal pengawas perikanan. Pertanyaan tersebut dijawab dengan cara melingkari angka yang dianggap benar/sesuai, dengan skala angka antara 1 sampai 5.

b. Penghargaan/kompensasi (X_2), serta

Pengukuran penghargaan/kompensasi hampir sama dengan kepemimpinan yakni dengan cara memberikan 15 pertanyaan pada lembaran kuesioner yang disebarkan pada 80 orang awak kapal pengawas perikanan. Pertanyaan tersebut dijawab dengan cara melingkari angka yang dianggap benar/sesuai, dengan skala angka antara 1 sampai 5.

c. Fasilitas (X_3).

Demikian juga dengan pengukuran fasilitas, dilakukan dengan cara memberikan 7 pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan terhadap fasilitas yang diterima pada lembaran kuesioner yang disebarkan pada 80 orang awak kapal pengawas perikanan. Pertanyaan tersebut dijawab dengan cara melingkari angka yang dianggap benar/sesuai, dengan skala angka antara 1 sampai 5.

2. Variabel dependen (Y) yaitu kinerja.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara memberikan 14 pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang dicapai, pada lembaran kuesioner yang disebarkan pada 80 orang awak kapal pengawas perikanan. Pertanyaan tersebut dijawab dengan cara melingkari angka yang dianggap benar/sesuai, dengan skala angka antara 1 sampai 5.

Penulis menggunakan skala ordinal (*ordinary least square/OLS*) sebagai pedoman pengukuran variable-variabel tersebut, yakni bahwa skala pengukuran variable antara satu data ke data yang lain sama tetapi tidak menyatakan nilai absolut. Model matematik yang digunakan untuk menganalisanya adalah model regresi linear berganda, yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan : Y = variabel kinerja

X₁ = variabel gaya kepemimpinan

X₂ = variabel penghargaan dan kompensasi

X₃ = variabel kesejahteraan dan fasilitas

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

D. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas terhadap kinerja digunakan metode pengukuran parametrik dengan regresi linear berganda. Analisa data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.

1. Reliabilitas dan validitas

Tingkat reliabilitas dan validitas menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data dalam suatu penelitian. Reliabilitas menyangkut masalah dalam ketepatan (*accuracy*) alat ukur, yang meliputi daftar pertanyaan, wawancara atau alat penelitian lainnya. Ketepatan ini dinilai dengan analisis statistic untuk mengetahui kesalahan pengukuran. Validitas lebih abstrak dan lebih sulit diukur daripada reliabilitas.

a. Reliabilitas.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1) Meneliti konsisten eksternal dengan mempergunakan:

- 1) metode test – retest, dan
- 2) metode test – retest parallel.

2) Meneliti konsistensi internal dengan mempergunakan:

- analisis diskriminan.

b. Validitas.

Terdapat beberapa jenis validitas, yaitu:

- a. validitas isi (*content validity*),
- b. validitas prediktif (*prediktif validity*), dan
- c. validitas konstruk (*construct validity*).

2. Uji asumsi dasar

a. Uji normalitas.

Menurut Priyatno (2008), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametrik.

b. Uji Linearitas.

Uji linearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

3. Uji penyimpangan asumsi klasik

a. Uji multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas (Priyatno, 2008).

b. Uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Priyatno, 2008).

4. Uji koefisien regresi parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

5. Uji koefisien regresi serempak

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Operasional kapal pengawas perikanan

Kapal pengawas perikanan merupakan sebuah unit kerja yang berada dibawah Direktorat Kapal Pengawas pada Direktorat Jenderal Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan – Departemen Kelautan dan Perikanan RI. Saat ini kapal pengawas perikanan berjumlah 21 kapal yang terbagi atas 10 kapal di wilayah I (barat) dan 11 kapal di wilayah II (timur). Untuk wilayah I (barat), kapal pengawas perikanan berpangkalan di Jakarta dan wilayah II (timur) berpangkalan di Bitung – Sulawesi Utara. Pembagian wilayah operasi dan pangkalan kapal pengawas perikanan ini bertujuan untuk memudahkan pengaturan operasionalnya dan domisili awak kapalnya.

Kapal pengawas perikanan dibentuk sesuai dengan amanat UU no. 9 tahun 1985 tentang perikanan yang telah diperbaharui menjadi UU no. 31 tahun 2004 tentang perikanan. Berdasarkan pasal 69 (3) UU no. 31 tahun 2004 tentang perikanan, maka dalam menjalankan tugasnya kapal pengawas perikanan diberikan kewenangan untuk melakukan upaya penghentian, pemeriksaan, membawa, dan menahan kapal yang diduga atau patut diduga melakukan pelanggaran di wilayah pengelolaan perikanan Republik Indonesia ke pelabuhan terdekat untuk pemrosesan lebih lanjut. Dalam ketentuan ini, kapal pengawas perikanan diberikan kewenangan-kewenangan khusus untuk melakukan kegiatan penegakan hukum secara mandiri.

Dalam kurun waktu tahun 2002-2005 kapal pengawas perikanan Ditjen P2SDKP telah berhasil memeriksa kapal sebanyak 695 kapal perikanan (Tabel 5.1). Dari 695 kapal perikanan yang diperiksa, 238 kapal dibawa (*adhock*) ke pelabuhan terdekat karena diindikasikan melakukan pelanggaran. Sedangkan kapal yang tidak terindikasi melakukan pelanggaran sebanyak 457 kapal dan diperbolehkan melanjutkan aktivitasnya.

Tabel 5.2 Jumlah KII dan KIA yang diperiksa dan ditahan (*adhock*) (2002-2005)

No.	KAPAL PENGAWAS	KIA		KII		JUMLAH	
		Diperiksa	Diadhock	Diperiksa	Diadhock	Diperiksa	Diadhock
1	Hiu 001	4	1	51	12	19	5
2	Hiu 002	0	0	3	1	32	14
3	Hiu 003	0	0	70	21	58	25
4	Hiu 004	0	0	4	2	4	9
5	Hiu 005	0	0	9	4	16	9
6	Hiu 006	0	0	0	0	22	8
7	Hiu 007	0	0	0	0	23	13
8	Hiu 008	0	0	0	0	1	0
9	Todak 001	0	0	0	0	2	0
10	Todak 002	0	0	0	0	4	2
11	Barracuda 001	0	0	0	0	0	0
12	Barracuda 002	0	0	0	0	0	0
13	Hiu Macan 001	0	0	0	0	0	0
14	Hiu Macan 002	0	0	17	0	12	0
15	Takalamongan	0	0	0	0	0	0
16	Padaido	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH	4	1	154	40	193	85

Sumber: Ditjen P2SDKP (2006)

Apabila dilihat dari kebangsaan kapal yang ditahan (*adhock*) 79 kapal adalah Kapal Ikan Asing (KIA) dan 159 kapal adalah Kapal Ikan Indonesia (KII). Jenis pelanggaran atau tindak pidana yang diketemukan diantaranya :

- 1) Penangkapan ikan *illegal*, melanggar UU 31/2004 tentang Perikanan;
- 2) Penangkapan ikan dengan alat tangkap Trawl, melanggar Keppres no. 31 tahun 1980 tentang Pelarangan Penggunaan Trawl;

- 3) Daerah penangkapan (*fishing ground*), melanggar Keputusan Menteri Pertanian no. 392/KPTS/IK.120/4/99 tentang Jalur-jalur Penangkapan Ikan;
- 4) Dokumen perikanan berupa IUP dan/atau SIPI yang tidak ada atau mati, melanggar PP no. 54 tahun 2002 tentang Usaha Perikanan (Ditjen P2SDKP, 2006).

2. Kondisi umum awak kapal pengawas perikanan

Dengan fakta fisik Indonesia yang merupakan negara Kepulauan terbesar didunia yang terdiri dari 17.508 pulau dengan garis pantai sepanjang 81.000 km dan luas laut sekitar 3,1 juta km² (0,3 juta km² perairan teritorial; dan 2,8 juta km² perairan nusantara) atau 62% dari luas teritorialnya. Berdasarkan UNCLOS 1982 (*United Nations Convention on the Law of the Sea 1982*), Indonesia diberi hak berdaulat (*sovereign right*) memanfaatkan Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia seluas 2,7 juta km² yang menyangkut eksplorasi, eksploitasi dan pengelolaan sumberdaya hayati dan non hayati, penelitian dan yurisdiksi mendirikan instalasi atau pulau buatan. Batas terluar dari ZEE ini adalah 200 mil dari garis pangkal pada surut terendah (Dahuri *et al*, 2004).

Awak kapal pengawas perikanan merupakan salah satu ujung tombak keberhasilan sistem pengawasan perikanan. Dalam hal ini, ketersediaan dan kualitas SDM yang mengawaki kapal pengawas perikanan menjadi sangat penting. Perekrutan SDMnya memiliki porsi yang sangat besar dalam penentuan kualitas awak kapal pengawas perikanan.

Saat ini terdapat sekitar 20 unit kapal pengawas perikanan yang tersebar di seluruh perairan Nusantara. Untuk memudahkan dalam kegiatan operasional kapal

pengawas perikanan ini, dibentuklah 2 (dua) pangkalan yang bertugas membantu kegiatan logistik dan operasional kapal pengawas perikanan sekaligus menjadi pusat komando/perintah operasinya. Pangkalan kapal pengawas perikanan wilayah I (barat) dipusatkan di Jakarta, sedangkan pangkalan wilayah II (timur) dipusatkan di Bitung – Sulawesi Utara. Dari ke-20 kapal pengawas perikanan, 10 kapal dipusatkan di pangkalan wilayah I (barat) dan 10 kapal lainnya dipusatkan di pangkalan wilayah II (timur).

Awak kapal pengawas perikanan berjumlah 300 orang terbagi atas 144 orang mengawaki kapal-kapal pengawas perikanan wilayah I (barat) dan 156 orang mengawaki kapal-kapal pengawas perikanan wilayah II (timur). Dilihat dari tingkat pendidikannya, 150 orang berpendidikan SLTA/SUPM/ sederajat, 94 orang berpendidikan DIII/ sederajat dan 56 orang berpendidikan DIV/S1/ sederajat. Dari segi kepangkatan, 225 orang golongan II dan sisanya 75 orang golongan III.

3. Penanganan pelanggaran

Dalam kurun waktu tahun 2001 – 2005 telah dilakukan penanganan pelanggaran terhadap tindak pidana perikanan sebanyak 1.061 perkara, dengan rincian pertahun adalah pada tahun 2001 sebanyak 155 perkara, tahun 2002 sebanyak 210 perkara, tahun 2003 sebanyak 322 perkara, tahun 2004 sebanyak 200 perkara dan tahun 2005 sebanyak 174 perkara (Tabel 5.3). Tindak pidana perikanan ini telah mengakibatkan kerugian negara sebesar ± Rp. 30 triliun pertahun.

Tabel 5.3 Perkembangan Tindak Pidana Perikanan (Tahun 2001 – 2005)

No.	PENYIDIK	TAHUN					JUMLAH
		2001	2002	2003	2004	2005	
1	PPNS	62	90	194	113	78	537
2	TNI-AL	85	109	58	70	49	371
3	POLRI	8	11	70	17	25	131
4	BERSAMA (PPNS + TNI AL)	0	0	0	0	22	22
	JUMLAH	155	210	322	200	174	1061

Sumber: Ditjen P2SDKP (2006)

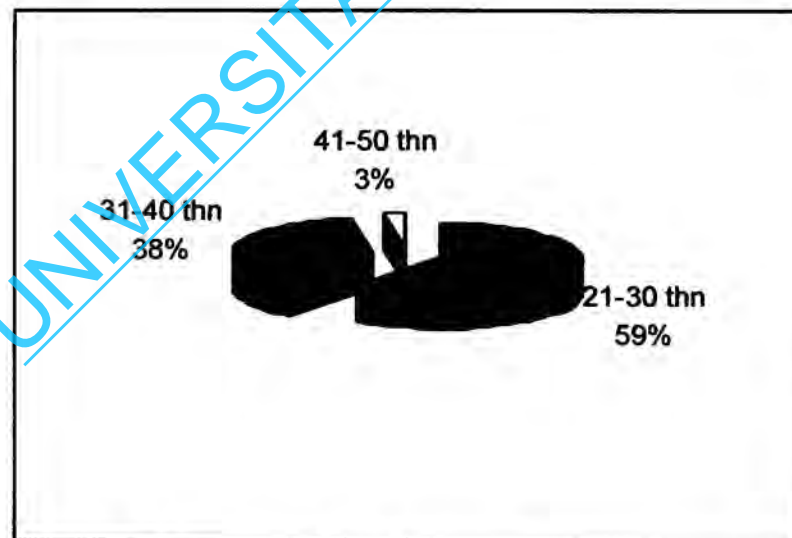
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Awak Kapal Pengawas

Perikanan

1. Deskripsi responden

Berikut ini diperlihatkan data karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, kepangkatan, dan pendidikan di kapal berkaitan dengan data variabel penelitian ini.

a. Usia responden

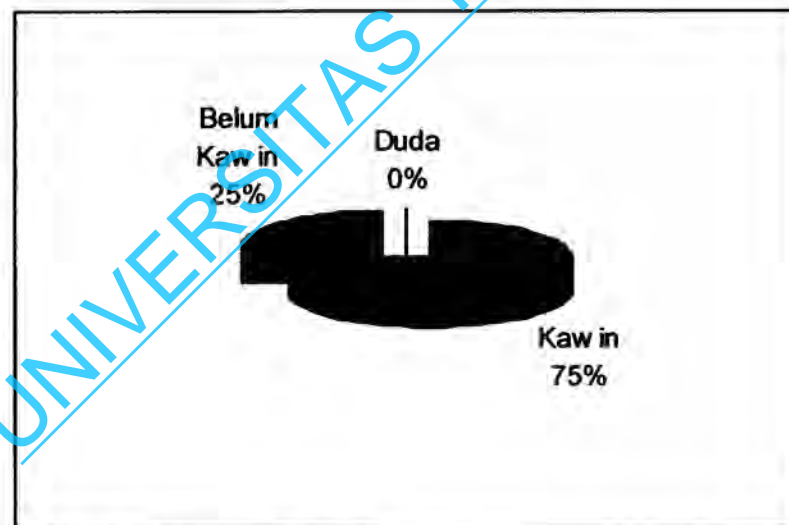


Gambar. 5.1 Kelompok Usia Responden

Sebanyak 80 orang yang dipilih sebagai responden, terbagi kedalam beberapa kelompok usia yakni kelompok usia 21 – 30 tahun sebanyak 48 orang (59%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 30 orang (38%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang (3%) (Gambar 5.1). Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa mayoritas usia responden yang mewakili populasi awak kapal pengawas perikanan adalah pada kelompok usia 21 – 30 tahun.

b. Status perkawinan

Ditinjau dari status perkawinan, berdasarkan gambar 5.2 diperlihatkan bahwa kelompok responden yang berstatus kawin sebanyak 60 orang (75%), dan belum kawin sebanyak 20 orang (25%) (Gambar 5.2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas awak kapal pengawas perikanan berstatus kawin.

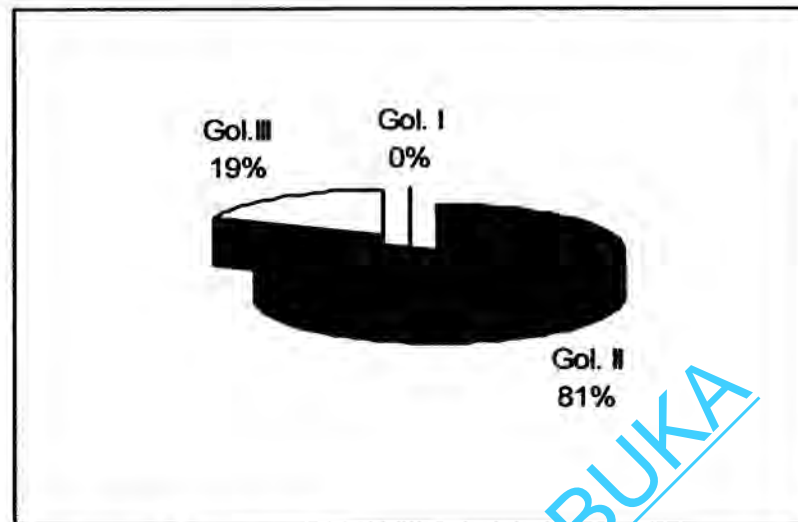


Gambar. 5.2 Status Perkawinan

c. Kepangkatan

Dilihat dari kepangkatannya terdapat sebaran sebagai berikut, yakni kepangkatan golongan I tidak ada (0%), golongan II sebanyak 65 orang (81%), dan

golongan III sebanyak 15 orang (19%), sedangkan gol. IV tidak ditempatkan di atas kapal pengawas perikanan (Gambar 5.3).

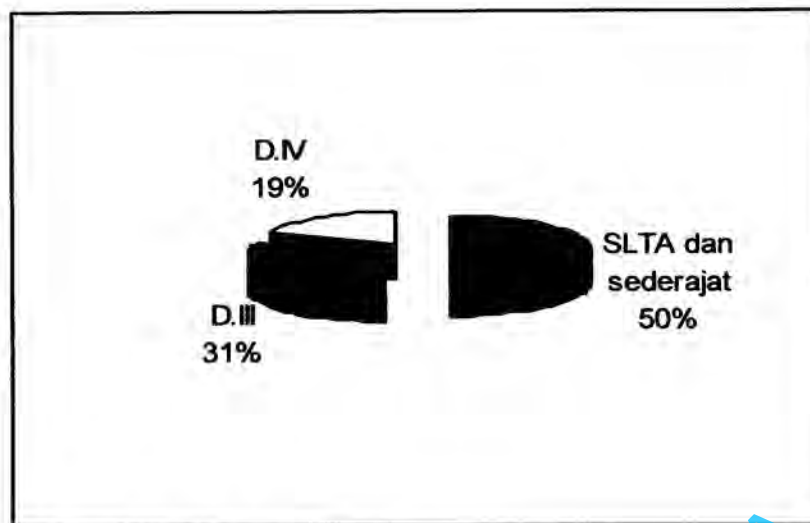


Gambar 5.3 Kepangkatan

Dapat kita simpulkan bahwa mayoritas awak kapal pengawas perikanan berada pada sebaran kepangkatan gol II. Dari sebaran kepangkatan tersebut, jelas terlihat bahwa umumnya awak kapal pengawas dipersiapkan sebagai tenaga pelaksana.

d. Kependidikan

Kependidikan merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka diharapkan semakin baik pola penguasaan kerjanya. Berdasarkan Gambar 5.4 dapat diketahui sebaran pendidikan responden yang mewakili populasi awak kapal pengawas adalah setingkat SLTA/SUPM/ sederajat sebanyak 40 orang (50%), setingkat DIII sebanyak 25 orang (31%), dan setingkat DIV/S1 sebanyak 15 orang (19%). Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa mayoritas pendidikan awak kapal pengawas adalah setingkat SLTA/SUPM/ sederajat.

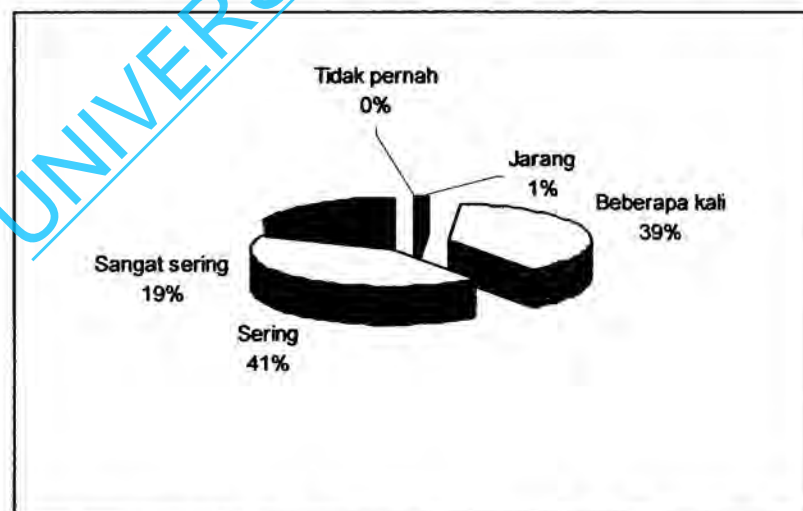


Gambar 5.4 Tingkat Pendidikan

2. Analisa variabel penelitian

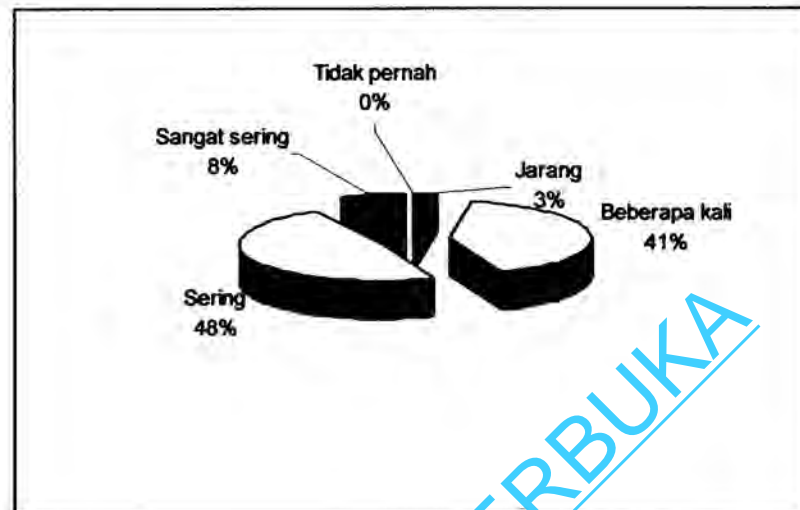
a. Variabel kepemimpinan

Responden memberikan jawaban seberapa sering pimpinan menetapkan metode kerja yang baku, sebanyak masing-masing 33 orang (41%) menjawab sering, 31 orang (39%) menjawab beberapa kali, 15 orang (19%) menjawab sangat sering, dan



Gambar 5.5 Pimpinan Menetapkan Metode Kerja yang Baku

1 orang (1%) menjawab jarang. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung untuk sering menetapkan metode kerja yang baku kepada awak kapalnya (Gambar 5.5).

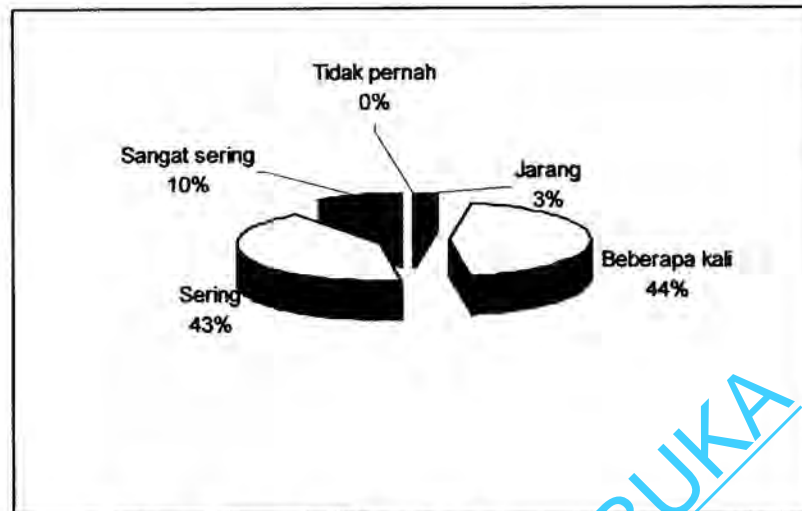


Gambar 5.6 Pimpinan Menetapkan Garis Perintah dengan Jelas dan Tegas

Pimpinan menetapkan garis perintah dengan jelas dan tegas sebanyak 39 orang (48%) menjawab sering, 33 orang (41%) menjawab beberapa kali, 6 orang (8%) sangat sering, dan 2 orang (3%) menjawab jarang. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, memiliki kecenderungan untuk sering menetapkan garis perintah dengan jelas dan tegas kepada awak kapalnya (Gambar 5.6).

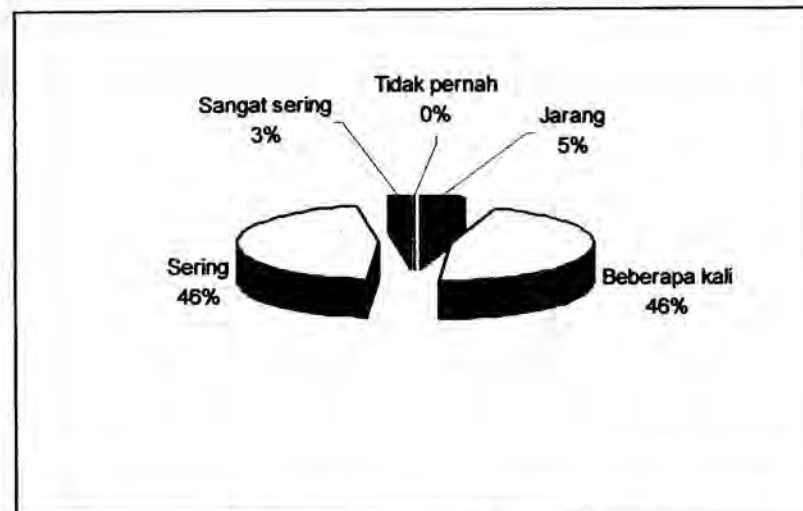
Pimpinan memberi arahan tentang pekerjaan sebanyak 36 orang (44%) menjawab beberapa kali, 34 orang (43%) menjawab sering, 8 orang (10%) menjawab sangat sering, dan 2 orang (3%) menjawab jarang. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung untuk beberapa kali

memberi arahan tentang pekerjaan yang harus dilakukan oleh para awak kapalnya (Gambar 5.7).



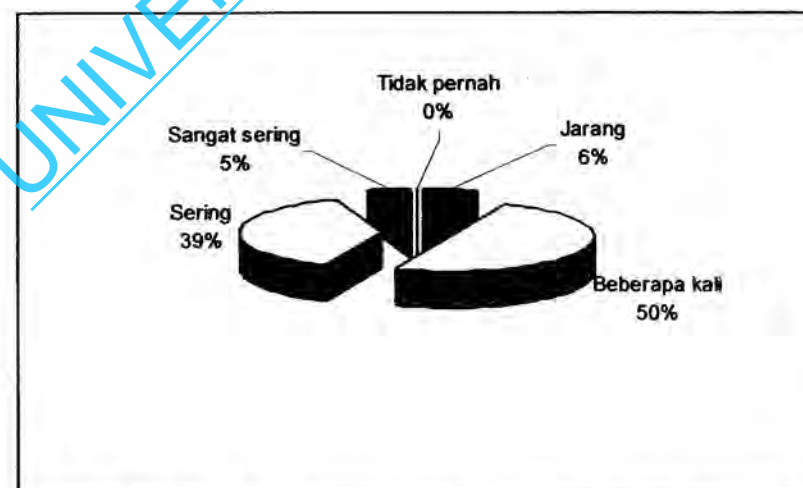
Gambar 5.7 Pimpinan Memberi Arahan tentang Pekerjaan

Pimpinan mengawasi pekerjaan dengan ketat, sebanyak 37 orang (46%) menjawab sering, 37 orang (46%) menjawab beberapa kali, 4 orang (5%) menjawab jarang, dan 2 orang (3%) menjawab sangat sering. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, memiliki kecenderungan sering mengawasi pekerjaan awak kapalnya dengan ketat (Gambar 5.8).

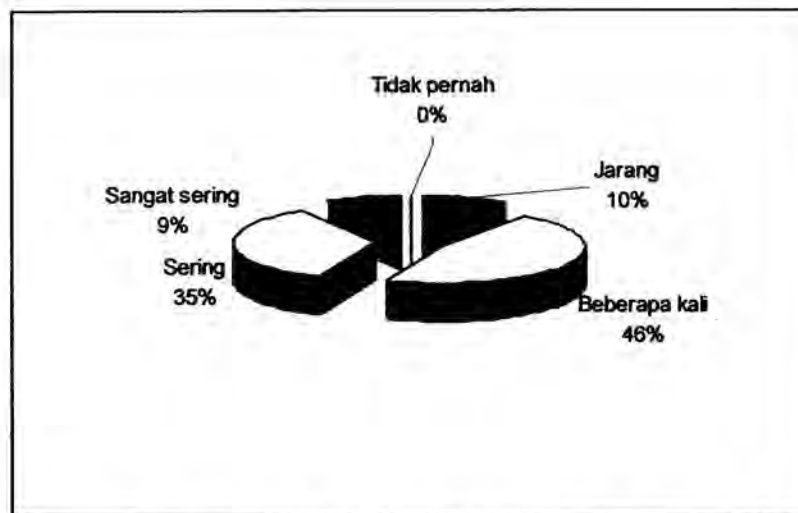


Gambar 5.8 Pimpinan Mengawasi Pekerjaan dengan Ketat

Pimpinan menggunakan sistem komando dalam pekerjaan sebanyak 40 orang (50%) menjawab beberapa kali, 31 orang (39%) menjawab sering, 5 orang (6%) menjawab jarang, dan 4 orang (5%) menjawab sangat sering. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung beberapa kali menggunakan sistem komando dalam pekerjaan terhadap awak kapalnya (Gambar 5.9).



Gambar 5.9 Pimpinan Menggunakan Sistem Komando dalam Pekerjaan



Gambar 5.10 Pimpinan Mengambil Keputusan Sepihak terhadap Organisasi

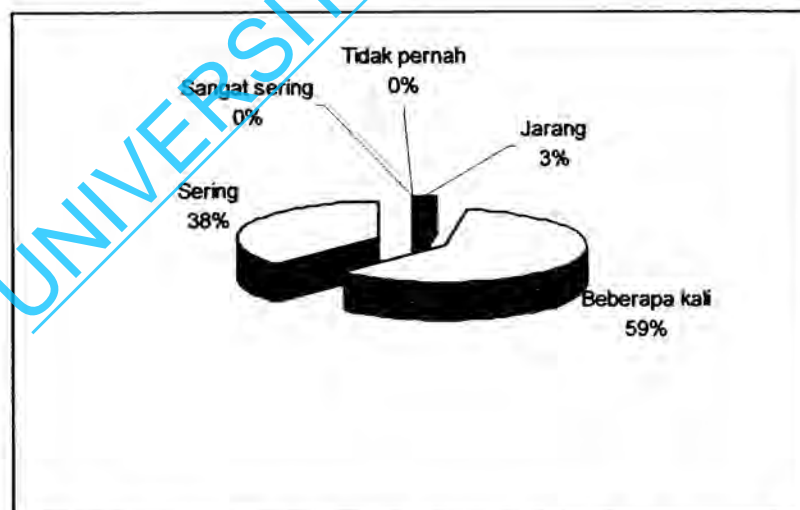
Pimpinan mengambil keputusan sepihak terhadap organisasi sebanyak 37 orang (46%) menjawab beberapa kali, 28 orang (35%) menjawab sering, 8 orang (10%) menjawab jarang, dan 7 orang (9%) menjawab sangat sering. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali mengambil keputusan sepihak terhadap organisasi (Gambar 5.10).



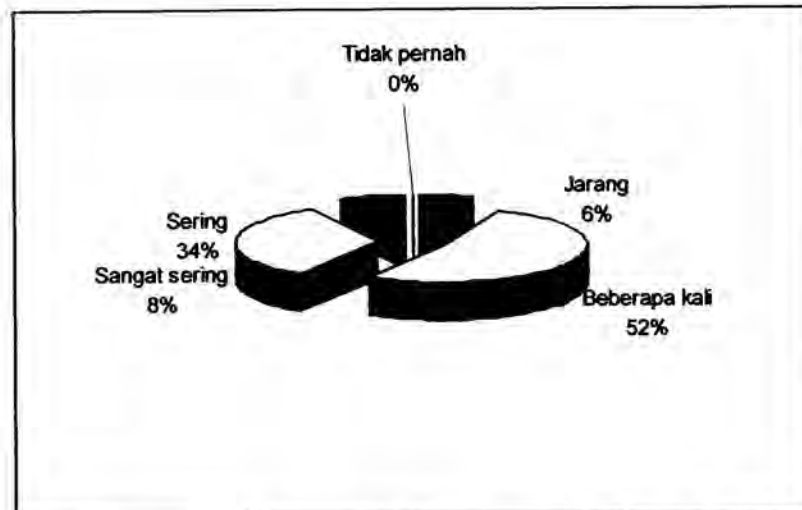
Gambar 5.11 Pimpinan Menerima Masukan dari Bawahan

Pimpinan menerima masukan dari bawahan sebanyak 38 orang (47%) menjawab beberapa kali, 33 orang (41%) menjawab sering, 6 orang (8%) menjawab sangat sering, dan 3 orang (4%) menjawab jarang. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali menerima masukan dari bawahannya (Gambar 5.11).

Pimpinan berdiskusi dengan bawahan mengenai pekerjaan sebanyak 48 orang (59%) menjawab beberapa kali, 30 orang (38%) menjawab sering, dan 2 orang (3%) menjawab jarang (Gambar 5.12). Pimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali berdiskusi dengan bawahan mengenai pekerjaan. Ini menyatakan, bahwa sistem kepemimpinan di atas kapal pengawas perikanan lebih mengarah pada gaya instuksional walaupun terkadang tetap bersedia mendengarkan masukan dari bawahannya melalui forum diskusi.



Gbr 5.12 Pimpinan Berdiskusi dengan Bawahan mengenai Pekerjaan



Gambar 5.13 Pimpinan Melibatkan Bawahan dalam Pengambilan Keputusan

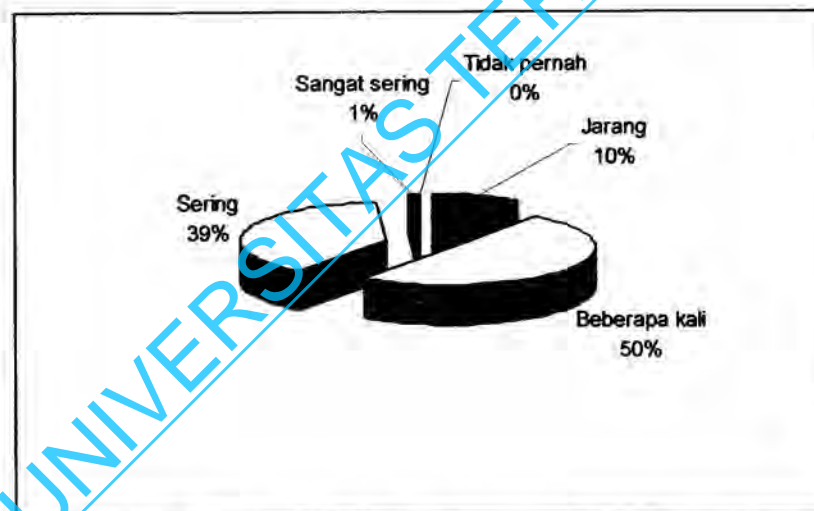
Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sebanyak 42 orang (52%) menjawab beberapa kali, 27 orang (34%) menjawab sering, 6 orang (8%) menjawab sangat sering, dan 5 orang (6%) menjawab jarang. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung beberapa kali melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan (Gambar 5.13).



Gambar 5.14 Pimpinan Mendengar Aspirasi Bawahan

Responden memberikan jawaban seberapa sering pimpinan mendengar aspirasi bawahan sebanyak 44 orang (55%) menjawab beberapa kali, 31 orang (39%) menjawab sering, 4 orang (5%) menjawab sangat sering, dan 1 orang (1%) menjawab jarang. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali bersedia mendengar aspirasi bawahan (Gambar 5.14).

Pimpinan bersedia menerima koreksi dari bawahan sebanyak 40 orang (50%) menjawab beberapa kali, 31 orang (39%) menjawab sering, 8 orang (10%) menjawab jarang, dan 1 orang (1%) menjawab sangat sering. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung beberapa kali bersedia menerima koreksi dari bawahan (Gambar 5.15).



Gambar 5.15 Pimpinan Bersedia Menerima Koreksi dari Bawahan



Gambar 5.16 Pimpinan Mendelegasikan Sebagian Tanggungjawab kepada Bawahan

Responden menjawab sebanyak 45 orang (56%) menjawab beberapa kali, 20 orang (25%) menjawab sering, 10 orang (13%) menjawab jarang, 4 orang (5%) menjawab sangat sering, dan 1 (1%) orang menjawab tidak pernah. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali bersedia menerima koreksi dari bawahan (Gambar 5.16).



Gambar 5.17 Pimpinan Meminta Masukan dari Bawahan terhadap Penyelesaian Masalah

Pimpinan bersedia meminta masukan dari bawahan terhadap penyelesaian masalah sebanyak 40 orang (49%) menjawab beberapa kali, 26 orang (33%) menjawab sering, 12 orang (15%) menjawab jarang, dan 2 orang (3%) menjawab tidak pernah. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali bersedia meminta masukan dari bawahan terhadap penyelesaian masalah (Gambar 5.17).



Gambar 5.18 Pimpinan Menanyakan Keluhan Bawahan

Pimpinan menanyakan keluhan bawahan sebanyak 38 orang (47%) menjawab beberapa kali, 27 orang (34%) menjawab jarang, 13 orang (16%) menjawab sering, dan 2 orang (3%) menjawab sangat sering. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali bersedia menanyakan keluhan bawahan (Gambar 5.18).



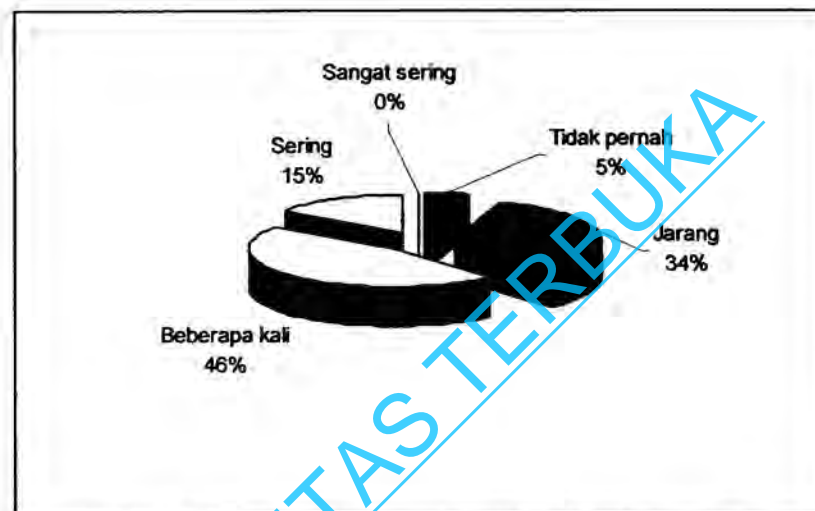
Gambar 5.19 Pimpinan Menanyakan Masukan dari Bawahan

Pimpinan menanyakan masukan dari bawahan sebanyak 42 orang (52%) menjawab beberapa kali, 19 orang (23%) menjawab jarang, 14 orang (18%) menjawab sering, 3 orang (4%) menjawab tidak pernah, dan 2 orang (3%) menjawab sangat sering. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung beberapa kali menanyakan masukan dari bawahan (Gambar 5.19).



Gambar 5.20 Pimpinan Mengajak Berdiskusi Bawahan dalam Pengambilan Keputusan

Responden memberikan jawaban seberapa sering pimpinan mengajak berdiskusi bawahan dalam pengambilan keputusan sebanyak 43 orang (53%) menjawab beberapa kali, 27 orang (34%) menjawab jarang, 8 orang (10%) menjawab sering, dan 2 orang (3%) menjawab tidak pernah. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali mengajak berdiskusi bawahan dalam pengambilan keputusan (Gambar 5.20).



Gambar 5.21 Pimpinan Menanyakan Kondisi Keluarga Pegawai

Pimpinan menanyakan kondisi keluarga pegawai sebanyak 37 orang (46%) menjawab beberapa kali, 27 orang (34%) menjawab jarang, 12 orang (15%) menjawab sering, dan 4 orang (5%) menjawab tidak pernah. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali menanyakan kondisi keluarga pegawai/awak kapalnya (Gambar 5.21).

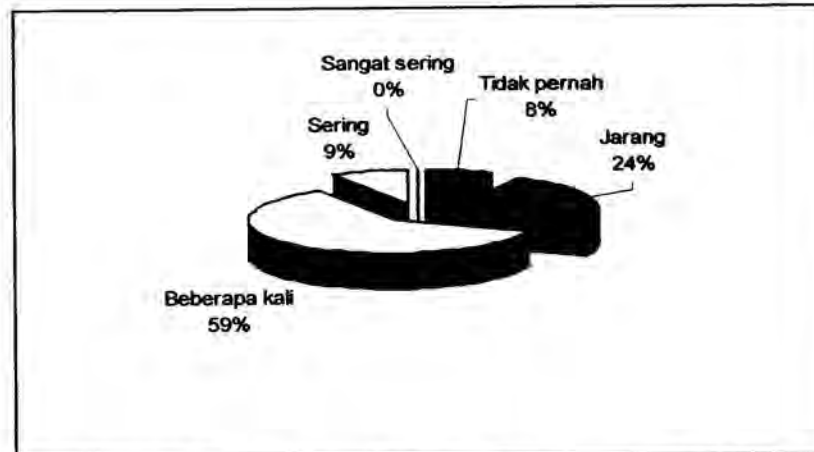
Pimpinan menyerahkan keputusan penyelesaian masalah kepada bawahan sebanyak 47 orang (58%) menjawab beberapa kali, 27 orang (34%) menjawab jarang, 4 orang (5%) menjawab sering, dan 2 orang (3%) menjawab tidak pernah.

Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali menyerahkan keputusan penyelesaian masalah kepada bawahan (Gambar 5.22).



Gambar 5.22 Pimpinan Menyerahkan Keputusan Penyelesaian Masalah Kepada Bawahan

Pimpinan memberikan tanggungjawab pekerjaan secara penuh kepada bawahan sebanyak 48 orang (59%) menjawab beberapa kali, 19 orang (24%) menjawab jarang, 7 orang (9%) menjawab sering, dan 6 orang (8%) menjawab tidak pernah. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan, memiliki kecenderungan beberapa kali memberikan tanggungjawab pekerjaan secara penuh kepada bawahan (Gambar 5.23).



Gambar 5.23 Pimpinan Memberikan Tanggungjawab Pekerjaan secara Penuh Kepada Bawahan

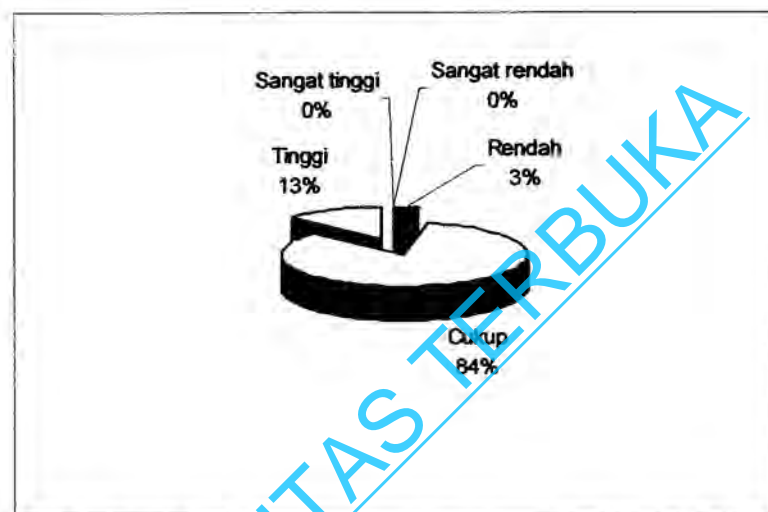
Pimpinan menanyakan pencapaian target kepada bawahan sebanyak 42 orang (52%) menjawab beberapa kali, 23 orang (29%) menjawab jarang, 11 orang (14%) menjawab sering, dan 4 orang (5%) menjawab tidak pernah. Kepemimpinan yang ada di kapal pengawas perikanan beberapa kali menanyakan pencapaian target kepada bawahan (Gambar 5.24).



Gambar 5.24 Pimpinan Menanyakan Pencapaian Target Kepada Bawahan

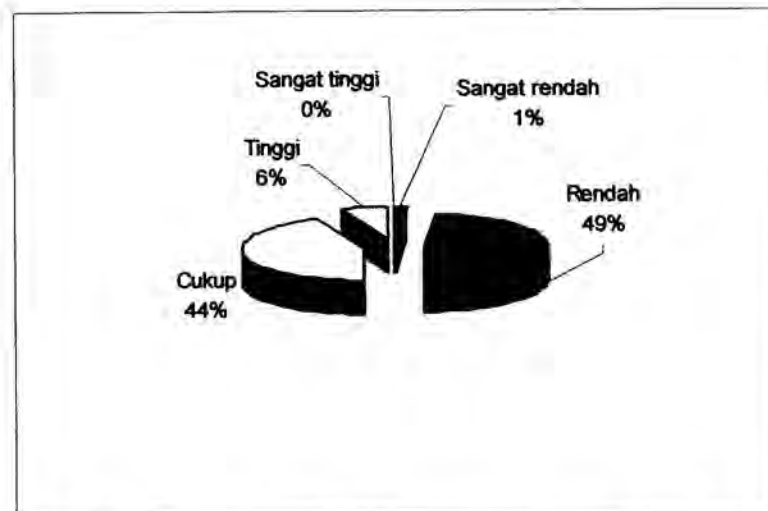
b. Variabel penghargaan

Responden memberikan jawaban seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding tingkat pendidikan sebanyak 56 orang (84%) menjawab cukup, 9 orang (13%) menjawab tinggi, dan 2 orang (3%) menjawab rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung cukup memberikan gaji/tunjangan dibanding tingkat pendidikan (Gambar 5.25).



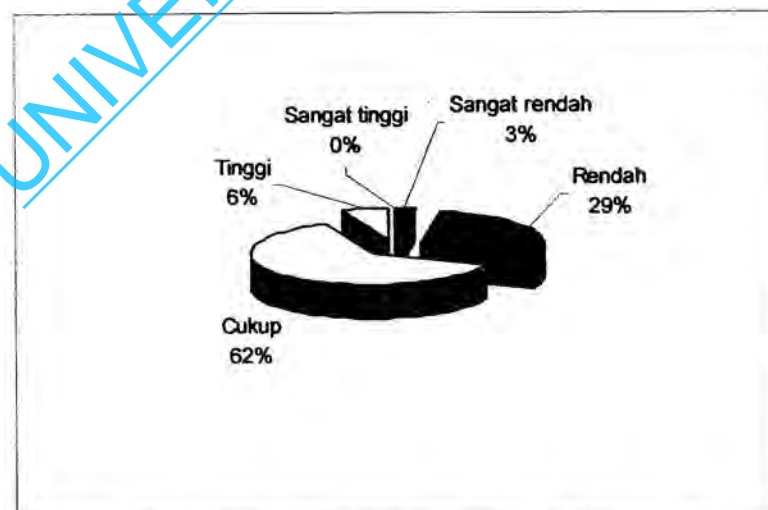
Gambar 5.25 Gaji/Tunjangan Dibanding Tingkat Pendidikan

Perbandingan gaji/tunjangan terhadap beban kerja sebanyak 39 orang (49%) menjawab rendah, 35 orang (44%) menjawab cukup, 5 orang (6%) menjawab tinggi, dan 1 orang (1%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, memiliki kecenderungan rendah dalam memberikan gaji/tunjangan dibanding beban kerja (Gambar 5.26).



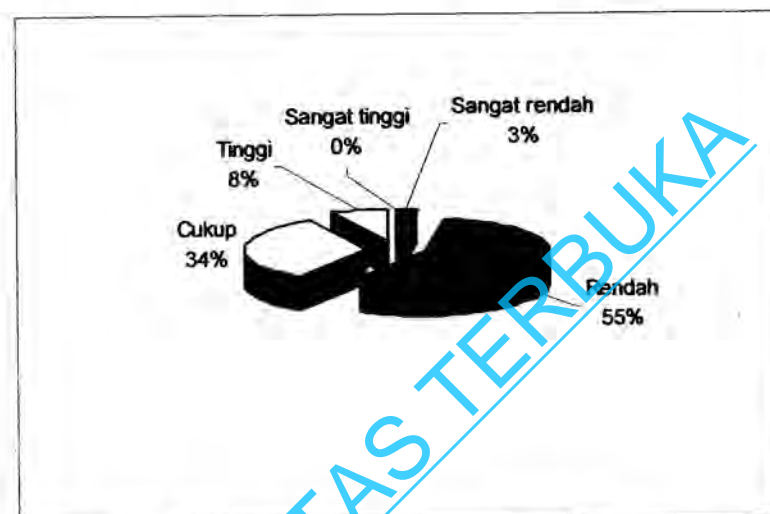
Gambar 5.26 Gaji/Tunjangan Dibanding Beban Kerja

Untuk pertanyaan seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding pengalaman. Responden memberikan jawaban sebanyak 50 orang (62%) menjawab cukup, 23 orang (29%) menjawab rendah, 5 orang (6%) menjawab tinggi, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan cukup memberikan gaji/tunjangan dibanding pengalaman (Gambar 5.27).



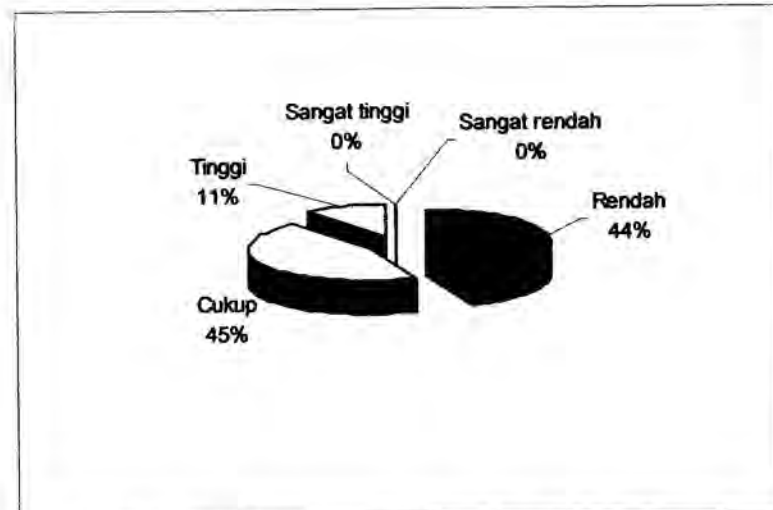
Gambar 5.27 Gaji/Tunjangan Dibanding Pengalaman

Perbandingan gaji/tunjangan terhadap resikonya sebanyak 45 orang (55%) menjawab rendah, 27 orang (34%) menjawab cukup, 6 orang (8%) menjawab tinggi, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung rendah memberikan gaji/tunjangan dibanding resikonya (Gambar 5.28).



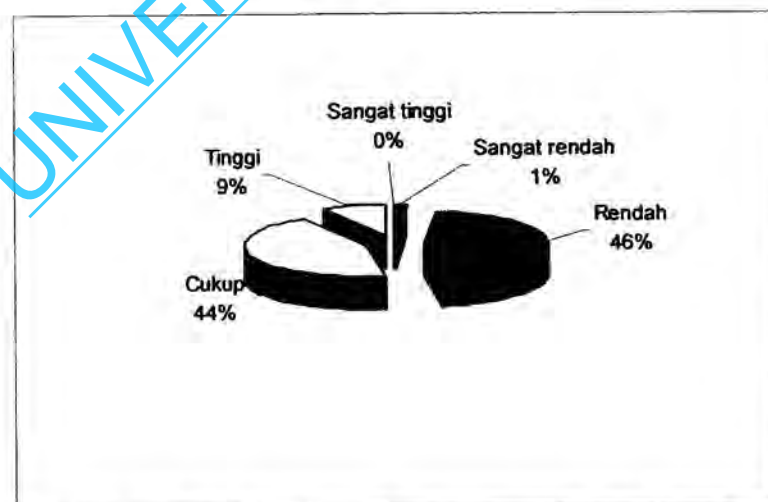
Gambar 5.28 Gaji/Tunjangan Dibanding Resikonya

Pemberian gaji/tunjangan dibanding prestasi kerja sebanyak 36 orang (45%) menjawab cukup tinggi, 35 orang (44%) menjawab rendah, dan 9 orang (11%) menjawab tinggi. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan memberikan gaji/tunjangan yang cukup dibanding prestasi kerja (Gambar 5.29).



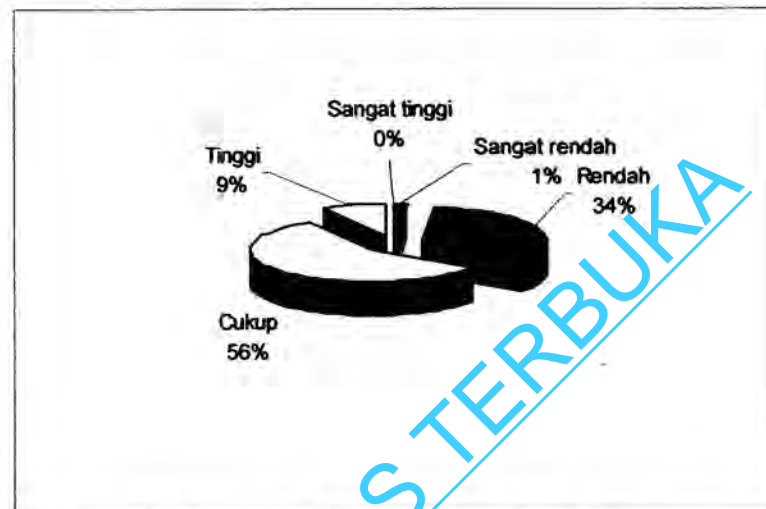
Gambar 5.29 Gaji/Tunjangan Dibanding Prestasi Kerja

Terhadap pertanyaan seberapa tinggi pemberian gaji/tunjangan dibanding kebutuhan hidup. Responden memberikan jawaban sebanyak 37 orang (46%) menjawab rendah, 35 orang (44%) menjawab cukup, 7 orang (9%) menjawab tinggi, dan 1 orang (1%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan memberikan gaji/tunjangan yang rendah dibanding kebutuhan hidup (Gambar 5.30).



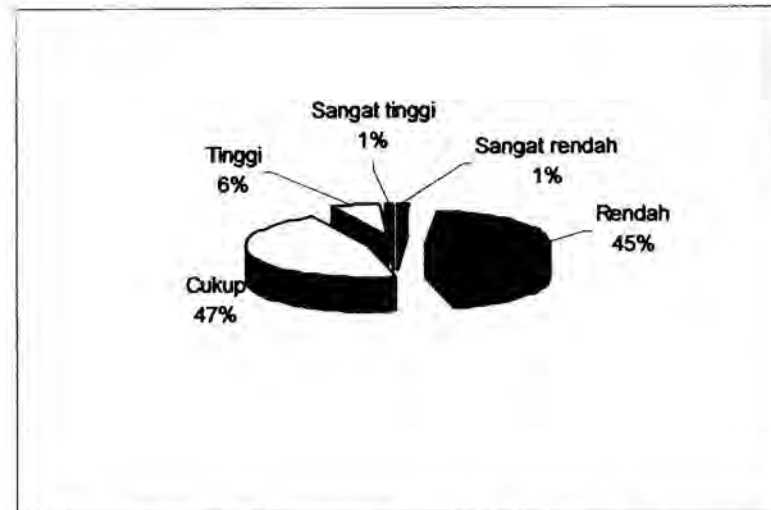
Gambar 5.30 Gaji/Tunjangan Dibanding Kebutuhan Hidup

Pemberian insentif THR dibanding pengalaman sebanyak 45 orang (56%) menjawab cukup, 27 orang (34%) menjawab rendah, 7 orang (9%) menjawab tinggi, dan 1 orang (1%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung memberikan insentif THR yang cukup dibanding pengalaman (Gambar 5.31).



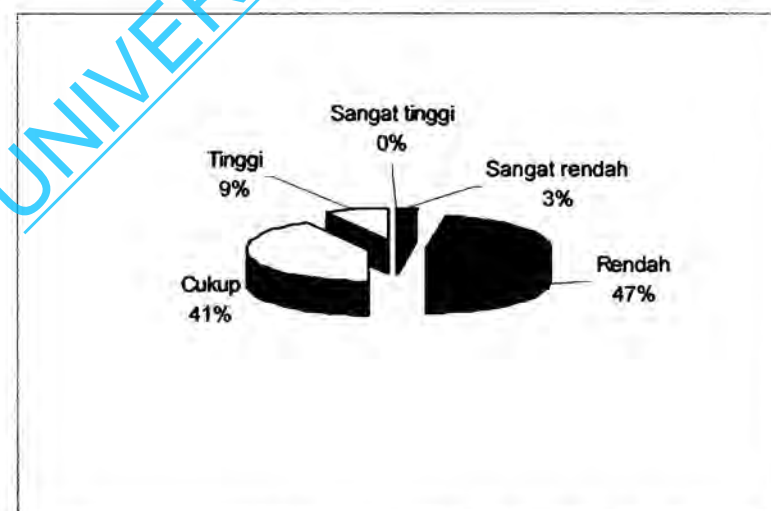
Gambar 5.31 Insentif THR Dibanding Pengalaman

Pemberian insentif THR dibanding beban kerja sebanyak 37 orang (47%) menjawab cukup, 36 orang (45%) menjawab rendah, 5 orang (6%) menjawab tinggi, 1 orang (1%) menjawab sangat tinggi, dan 1 orang (1%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan memberikan insentif THR yang cukup dibanding beban kerja (Gambar 5.32).

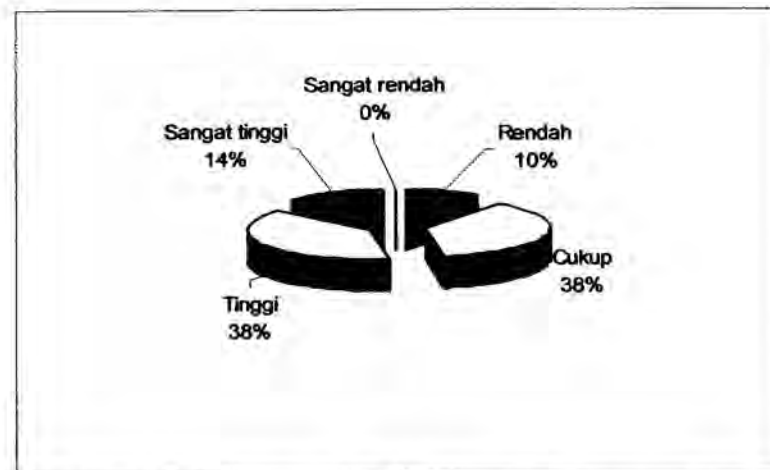


Gambar 5.32 Insentif THR Dibanding Beban Kerja

Responden diberikan pertanyaan mengenai seberapa tinggi insentif THR dibanding resiko kerja. Sebanyak 38 orang (47%) menjawab rendah, 33 orang (41%) menjawab cukup, 7 orang (9%) menjawab tinggi, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan memberikan insentif THR yang rendah dibanding resiko kerja (Gambar 5.33).



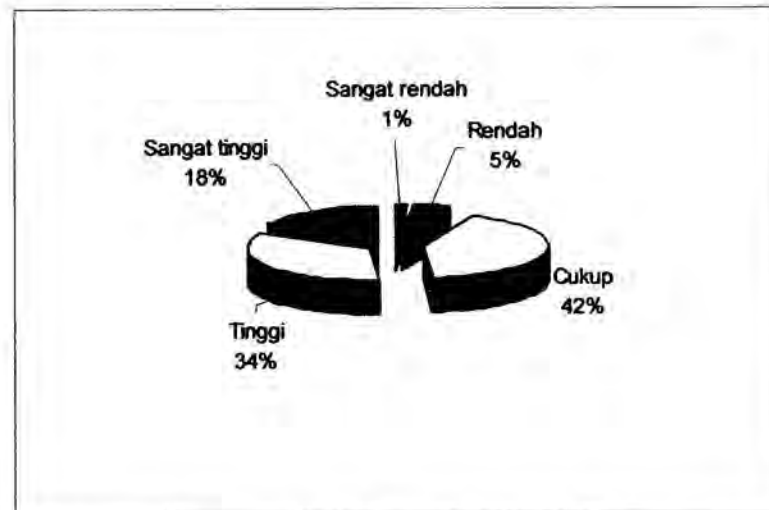
Gambar 5.33 Insentif THR Dibanding Resiko Kerja



Gambar 5.34 Ketepatan Waktu Dalam Pembayaran Gaji/Tunjangan

Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji/tunjangan sebanyak 31 orang (38%) menjawab tinggi, 30 orang (38%) menjawab cukup, 11 orang (14%) menjawab sangat tinggi, dan 8 orang (10%) menjawab rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan sangat tepat waktu dalam pembayaran gaji/tunjangan (Gambar 5.34).

Kemudahan dalam pengajuan pinjaman sebanyak 34 orang (42%) menjawab cukup, 27 orang (34%) menjawab tinggi, 14 orang (18%) menjawab sangat tinggi, 4 orang (5%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan cukup memberikan kemudahan dalam pengajuan pinjaman (Gambar 5.35).



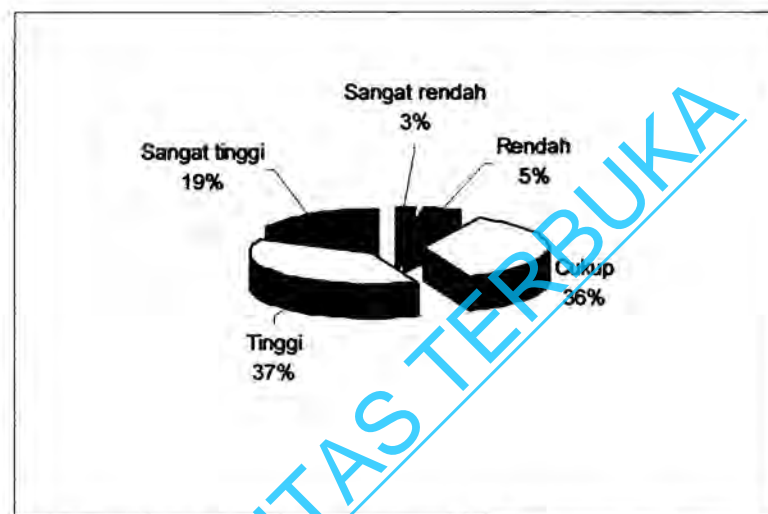
Gambar 5.35 Kemudahan Dalam Pengajuan Pinjaman

Kepangkatan dibanding pendidikan sebanyak 30 orang (37%) menjawab cukup, 29 orang (36%) menjawab tinggi, 15 orang (19%) menjawab sangat tinggi, 4 orang (5%) menjawab rendah, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan cukup memperhatikan tingkat kepangkatan dibanding pendidikan (Gambar 5.36).



Gambar 5.36 Kepangkatan Dibanding Pendidikan

Kepangkatan dibanding prestasi kerja sebanyak 30 orang (37%) menjawab tinggi, 29 orang (36%) menjawab cukup, 15 orang (19%) menjawab sangat tinggi, 4 orang (5%) menjawab rendah, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, berdasarkan data yang ada cenderung tinggi memperhatikan tingkat kepangkatan dibanding prestasi kerja (Gambar 5.37).



Gambar 5.37 Kepangkatan Dibanding Prestasi Kerja

Kepangkatan dibanding beban kerja sebanyak 28 orang (34%) menjawab tinggi, 27 orang (34%) menjawab cukup, 16 orang (20%) menjawab sangat tinggi, 7 orang (9%) menjawab rendah, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, tinggi memperhatikan tingkat kepangkatan dibanding beban kerja (Gambar 5.38).



Gambar 5.38 Kepangkatan Dibanding Beban Kerja

Kepangkatan dibanding pengalaman kerja sebanyak 28 orang (35%) menjawab tinggi, 27 orang (34%) menjawab cukup, 20 orang (25%) menjawab sangat tinggi, 4 orang (5%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat rendah. Kepemimpinan pada institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan, tinggi memperhatikan tingkat kepangkatan dibanding pengalaman kerja (Gambar 5.39).



Gambar 5.39 Kepangkatan Dibanding Pengalaman Kerja

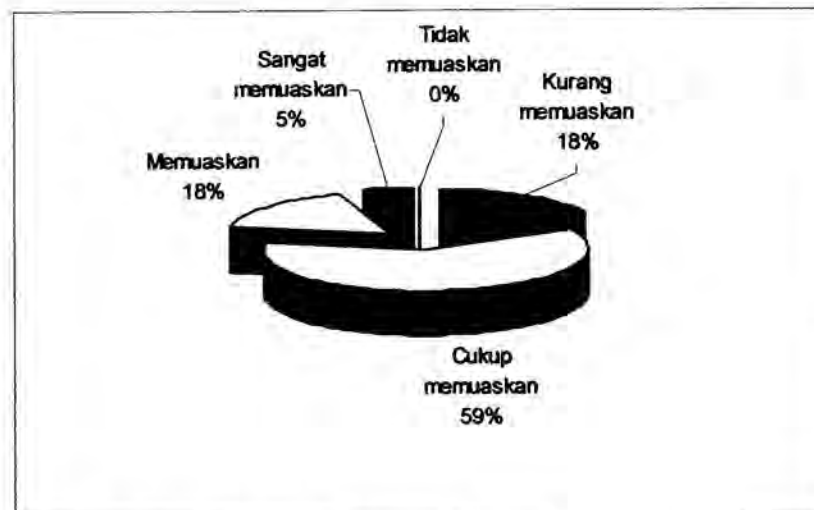
c. Variabel fasilitas

Seberapa besar tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan dalam memperoleh kesempatan cuti dari atasan. Responden yang menjawab cukup memuaskan sebanyak 30 orang (37%), menjawab memuaskan sebanyak 28 orang (35%), menjawab sangat memuaskan sebanyak 11 orang (14%), dan menjawab kurang memuaskan sebanyak 11 orang (14%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan dalam memperoleh kesempatan cuti dari atasan adalah cukup memuaskan (Gambar 5.40).



Gambar 5.40 Kesempatan Cuti dari Atasan

Kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas keselamatan kerja. Responden yang menjawab cukup memuaskan sebanyak 48 orang (59%), menjawab memuaskan sebanyak 14 orang (18%), menjawab kurang memuaskan sebanyak 14 orang (18%), dan menjawab sangat memuaskan sebanyak 4 orang (5%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas keselamatan kerja adalah cukup memuaskan (Gambar 5.41).

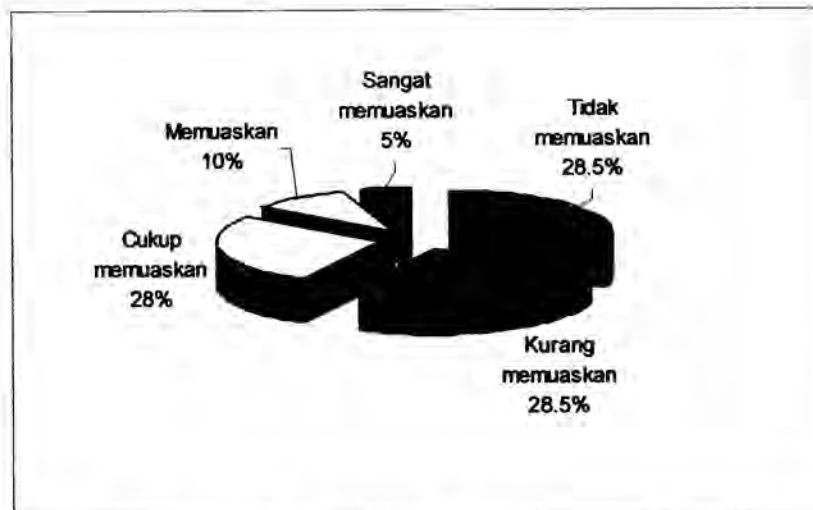


Gambar 5.41 Fasilitas Keselamatan Kerja

Responden yang menjawab cukup memuaskan sebanyak 42 orang (52%), menjawab kurang memuaskan sebanyak 21 orang (26%), menjawab memuaskan sebanyak 14 orang (18%), menjawab sangat memuaskan sebanyak 2 orang (3%), dan menjawab tidak memuaskan sebanyak 1 orang (1%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas asuransi resiko kerja adalah cukup memuaskan (Gambar 5.42).



Gambar 5.42 Fasilitas Asuransi Resiko Kerja



Gambar 5.43 Fasilitas Perumahan Keluarga

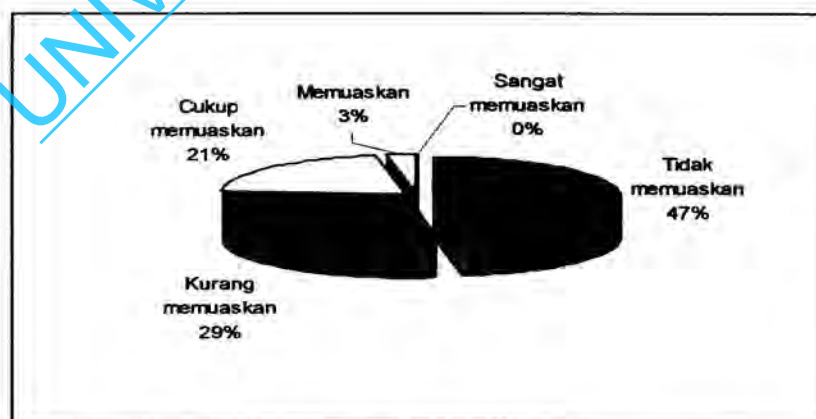
Kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas perumahan keluarga. Responden yang menjawab tidak memuaskan sebanyak 23 orang (28,5%), menjawab kurang memuaskan sebanyak 23 orang (28,5%), menjawab cukup memuaskan sebanyak 22 orang (28%), menjawab memuaskan sebanyak 8 orang (10%), dan menjawab sangat memuaskan sebanyak 4 orang (5%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas perumahan keluarga adalah tidak/kurang memuaskan (Gambar 5.43).

Kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas transportasi. Responden yang menjawab kurang memuaskan sebanyak 29 orang (29%), menjawab tidak memuaskan sebanyak 26 orang (28%), menjawab cukup memuaskan sebanyak 21 orang (26%), dan menjawab memuaskan sebanyak 4 orang (5%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas transportasi adalah kurang memuaskan (Gambar 5.44).



Gambar 5.44 Fasilitas Transportasi

Kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas asuransi kesehatan untuk keluarga. Responden yang menjawab tidak memuaskan sebanyak 38 orang (47%), menjawab kurang memuaskan sebanyak 23 orang (29%), menjawab cukup memuaskan sebanyak 17 orang (21%), dan menjawab memuaskan sebanyak 2 orang (3%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap ketersediaan fasilitas asuransi kesehatan untuk keluarga adalah tidak memuaskan (Gambar 5.45).



Gambar 5.45 Asuransi Kesehatan untuk Keluarga

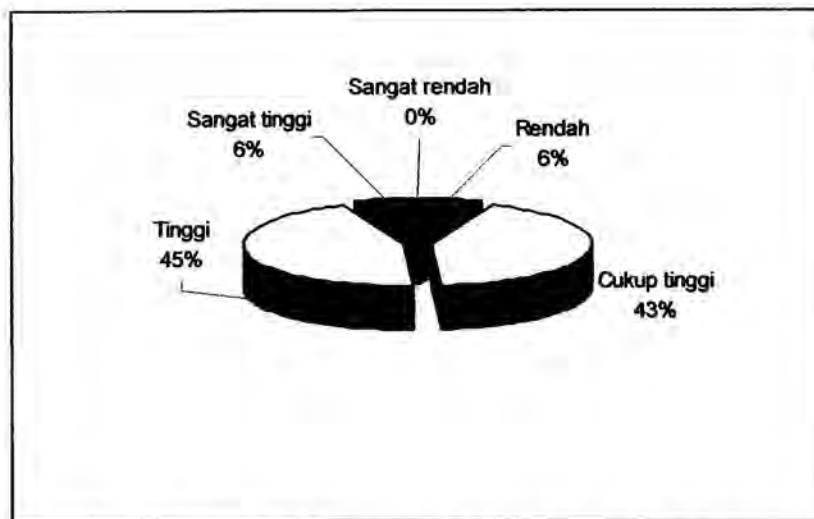


Gambar 5.46 Perhatian Institusi terhadap Kondisi Karyawan dan Keluarganya

Responden yang menjawab kurang memuaskan sebanyak 39 orang (48%), menjawab tidak memuaskan sebanyak 28 orang (35%), menjawab cukup memuaskan sebanyak 10 orang (13%), dan menjawab memuaskan sebanyak 3 orang (4%). Tingkat kepuasan awak kapal pengawas perikanan terhadap perhatian institusi pada kondisi karyawan dan keluarganya adalah kurang memuaskan (Gambar 5.46).

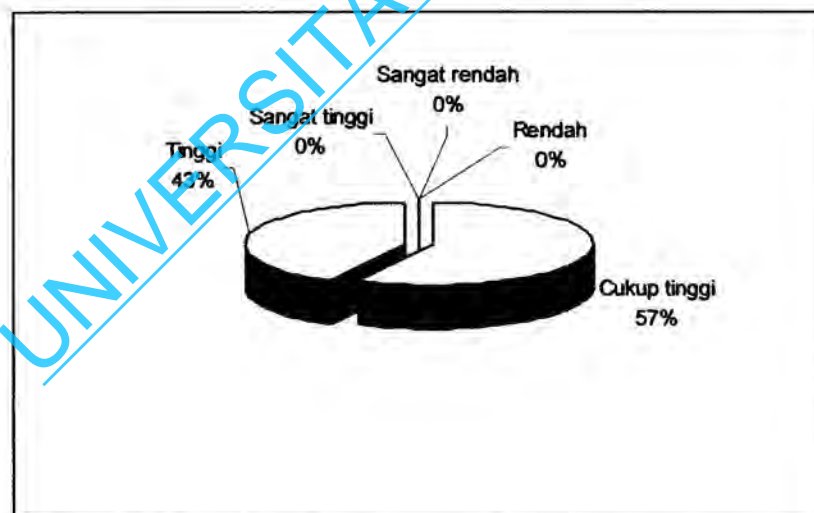
d. Variabel kinerja

Responden memberikan jawaban seberapa besar tingkat kenikmatan kerja awak kapal pengawas perikanan sebanyak 36 orang (45%) menjawab tinggi, 34 orang (43%) menjawab cukup tinggi, 5 orang (6%) menjawab sangat tinggi, dan 5 orang (6%) menjawab rendah. Tingkat kenikmatan kerja awak kapal pengawas perikanan adalah tinggi (Gambar 5.47).

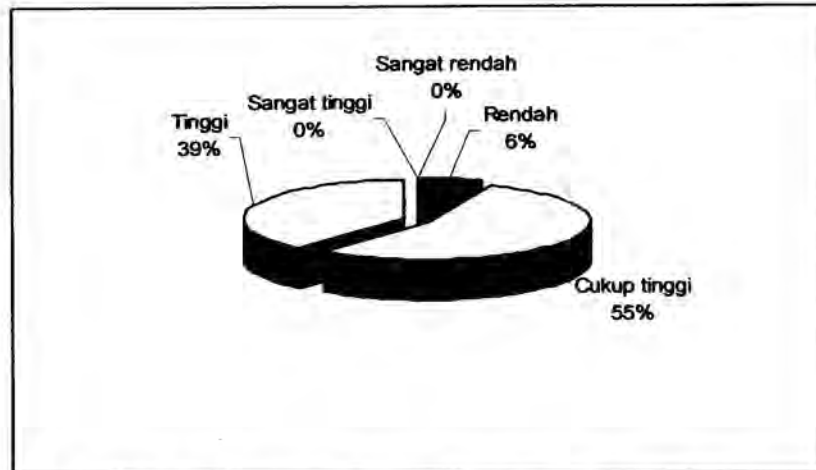


Gambar 5.47 Tingkat Kenikmatan Kerja Awak Kapal Pengawas Perikanan

Tingkat penyelesaian beban pekerjaan sebanyak 46 orang (57%) menjawab cukup tinggi, dan 34 orang (43%) menjawab tinggi. Tingkat penyelesaian beban pekerjaan, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.48).

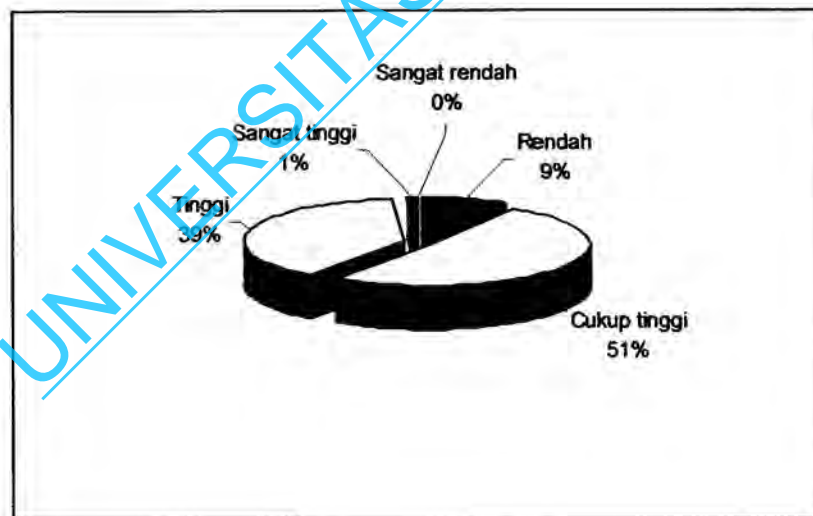


Gambar 5.48 Tingkat Penyelesaian Beban Pekerjaan



Gambar 5.49 Kuantitas Pekerjaan yang terselesaikan

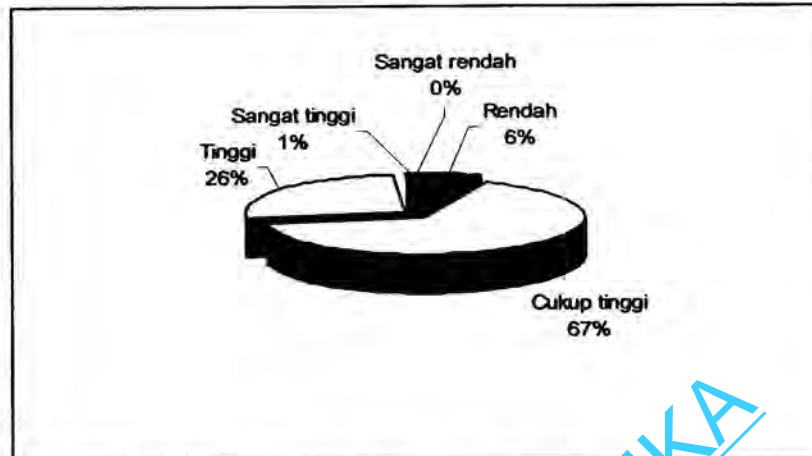
Kuantitas pekerjaan yang terselesaikan sebanyak 44 orang (55%) menjawab cukup tinggi, 31 orang (39%) menjawab tinggi, dan 5 orang (6%) menjawab rendah. Tingkat kuantitas pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.49).



Gambar 5.50 Kualitas dari Penyelesaian Pekerjaan

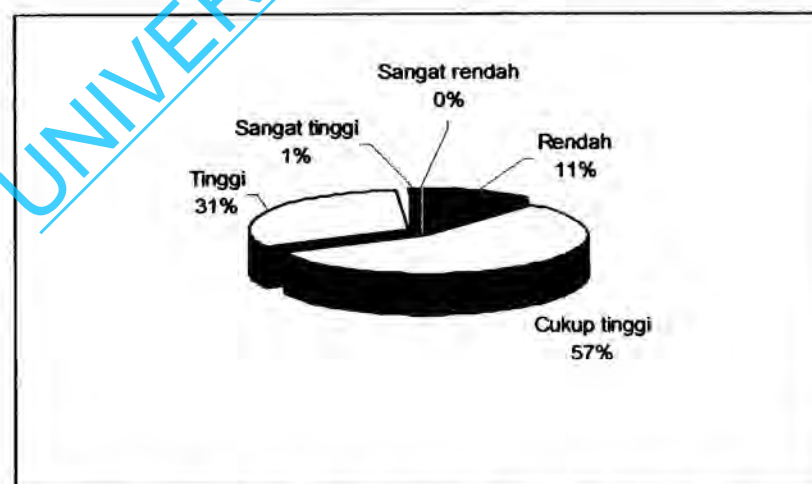
Kualitas dari penyelesaian pekerjaan sebanyak 41 orang (51%) menjawab cukup tinggi, 31 orang (39%) menjawab tinggi, 7 orang (9%) menjawab rendah, dan

1 orang (1%) menjawab sangat tinggi. Tingkat kualitas dari penyelesaian pekerjaan adalah cukup tinggi (Gambar 5.50).



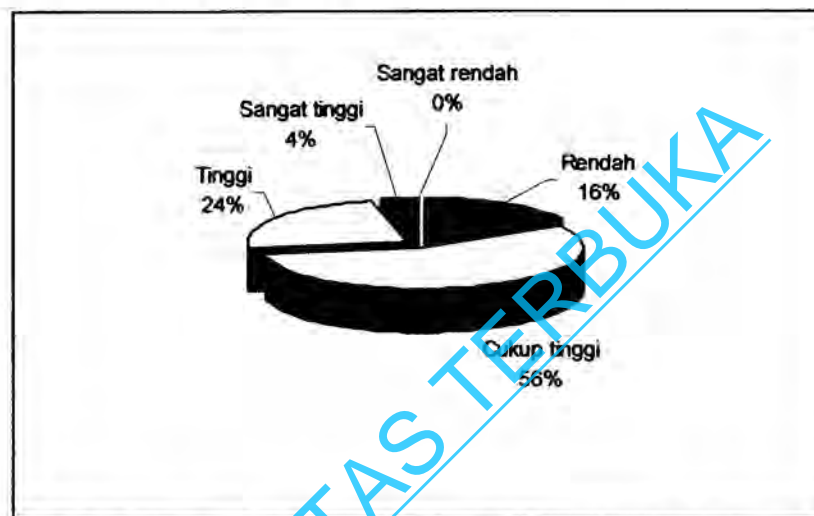
Gambar 5.51 Pencapaian Target yang Telah Ditetapkan

Pencapaian target yang telah ditetapkan sebanyak 53 orang (67%) menjawab cukup tinggi, 21 orang (26%) menjawab tinggi, 5 orang (6%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tinggi. Tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.51).



Gambar 5.52 Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Kondisi Lingkungan Kerja

Seberapa besar tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kondisi lingkungan kerja sebanyak 45 orang (57%) menjawab cukup tinggi, 25 orang (31%) menjawab tinggi, 9 orang (11%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tinggi. Tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kondisi lingkungan kerja, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.52).



Gambar 5.53 Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Kondisi Keluarga

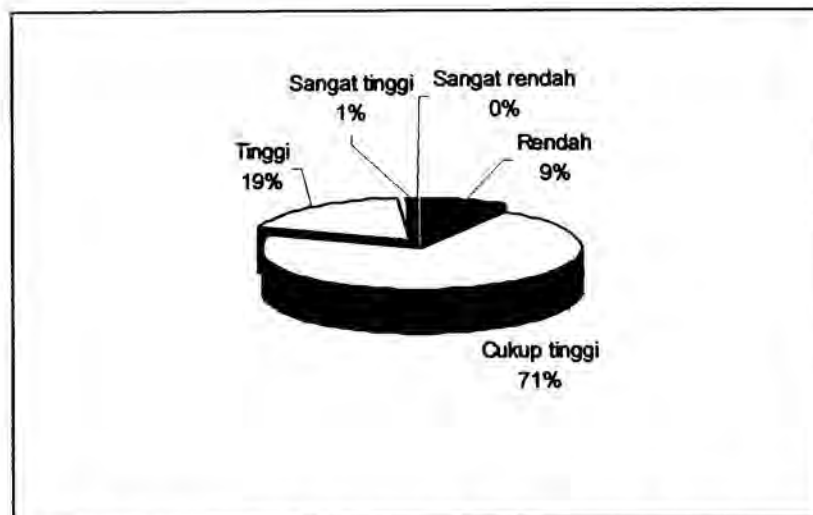
Terhadap penyelesaian tugas dilihat dari kondisi keluarga sebanyak 45 orang (56%) menjawab cukup tinggi, 19 orang (24%) menjawab tinggi, 13 orang (16%) menjawab rendah, dan 3 orang (4%) menjawab sangat tinggi. Tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kondisi keluarga adalah cukup tinggi (Gambar 5.53).



Gambar 5.54 Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Tingkat Pengetahuan

Diberikan pertanyaan mengenai kemampuan penyelesaian tugas dilihat dari tingkat pengetahuan. Sebanyak 45 orang (56%) menjawab cukup tinggi, 17 orang (21%) menjawab tinggi, 14 orang (18%) menjawab rendah, dan 4 orang (5%) menjawab sangat tinggi. Tingkat penyelesaian tugas dilihat dari tingkat pengetahuan, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.54).

Penyelesaian tugas dilihat dari pengalaman kerja sebanyak 57 orang (71%) menjawab cukup tinggi, 15 orang (19%) menjawab tinggi, 7 orang (9%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tinggi. Tingkat penyelesaian tugas dilihat dari pengalaman kerja, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.55).

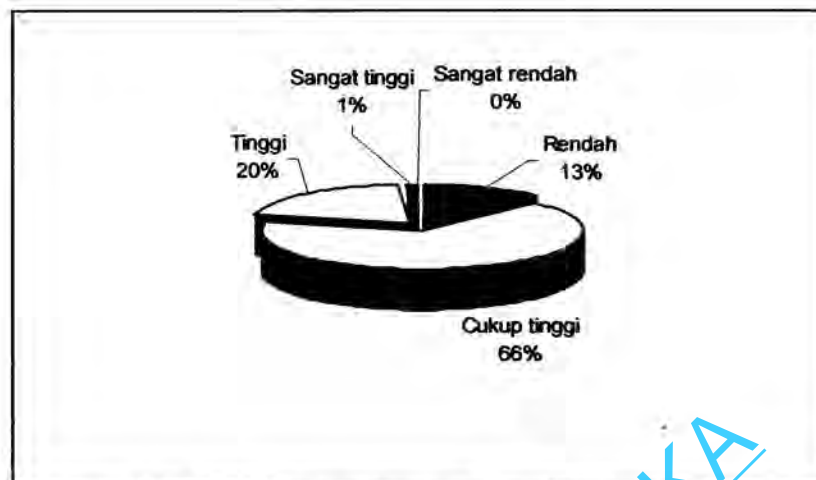


Gambar 5.55 Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Pengalaman Kerja

Responden diberikan pertanyaan mengenai seberapa besar tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kualitas. Sebanyak 50 orang (63%) menjawab cukup tinggi, 17 orang (21%) menjawab tinggi, 12 orang (15%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tinggi. Tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kualitas adalah cukup tinggi (Gambar 5.56).



Gambar 5.56 Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Kualitas



Gambar 5.57 Tingkat Penyelesaian Tugas Dilihat dari Fasilitas Kerja Yang Ada

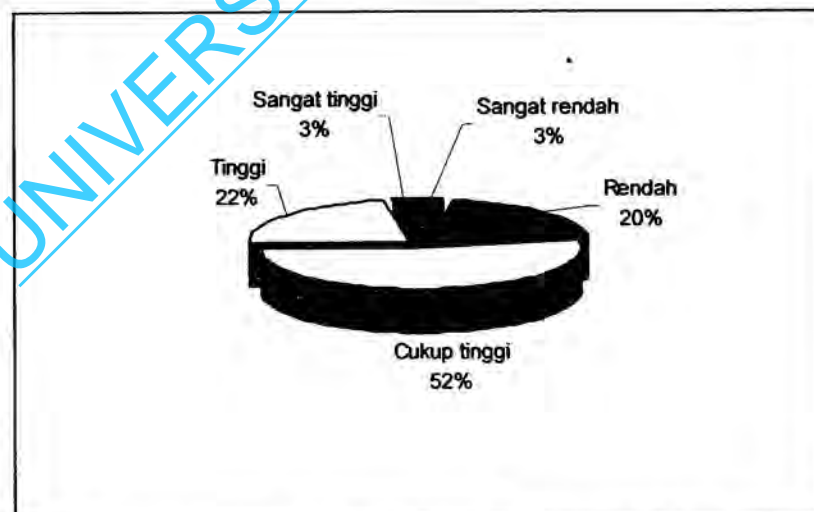
Penyelesaian tugas dilihat dari fasilitas kerja yang ada sebanyak 53 orang (66%) menjawab cukup tinggi, 16 orang (20%) menjawab tinggi, 10 orang (13%) menjawab rendah, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tinggi. Tingkat penyelesaian tugas dilihat dari fasilitas kerja yang ada adalah cukup tinggi (Gambar 5.57).

Kepedulian responden terhadap kinerja organisasi sebanyak 45 orang (56%) menjawab cukup tinggi, 19 orang (24%) menjawab tinggi, 12 orang (15%) menjawab rendah, dan 4 orang (5%) menjawab sangat tinggi. Kepedulian terhadap kinerja organisasi, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.58).



Gambar 5.58 Kepedulian terhadap Kinerja Organisasi

Keterlibatan responden didalam penentuan kebijakan organisasi sebanyak 42 orang (52%) menjawab cukup tinggi, 18 orang (22%) menjawab tinggi, 16 orang (20%) menjawab rendah, 2 orang (3%) menjawab sangat tinggi, dan 2 orang (3%) menjawab sangat rendah. Keterlibatan didalam penentuan kebijakan organisasi adalah cukup tinggi (Gambar 5.59).



Gambar 5.59 Keterlibatan Didalam Penentuan Kebijakan Organisasi

Tingkat loyalitas awak kapal pengawas terhadap organisasi sebanyak 49 orang (61%) menjawab cukup tinggi, 23 orang (29%) menjawab tinggi, 7 orang (9%) menjawab sangat tinggi, dan 1 orang (1%) menjawab rendah. Loyalitas terhadap organisasi, berdasarkan data yang ada cenderung cukup tinggi (Gambar 5.60).



Gambar 5.60 Loyalitas terhadap Organisasi

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji instrumen pengumpulan data

a. Uji validitas menggunakan *bivariate pearson*.

Analisis ini dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r table dicari pada

signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 80, maka didapat r table sebesar 0,220 (Lampiran 5).

Berdasarkan uji *Bivariate Pearson*, diperoleh nilai korelasi untuk item-item tersebut memiliki nilai lebih dari 0,220. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan valid (Tabel 5.4).

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas dengan *Bivariate Pearson*

		Kinerja	Kepemimpinan	Penghargaan	Fasilitas	Total
Kinerja	Korelasi Pearson	1	0,393*	-0,008	-0,014	0,549*
	N	80	80	80	80	80
Kepemimpinan	Korelasi Pearson	0,393*	1	0,224*	0,077	0,771*
	N	80	80	80	80	80
Penghargaan	Korelasi Pearson	-0,008	0,224*	1	0,622*	0,662*
	N	80	80	80	80	80
Fasilitas	Korelasi Pearson	-0,014	0,077	0,622*	1	0,551*
	N	80	80	80	80	80
Total	Korelasi Pearson	0,549*	0,771*	0,662*	0,551*	1
	N	80	80	80	80	80

** . Korelasi pada tingkat keyakinan 0,01 (2-sisi).

* . Korelasi pada tingkat keyakinan 0,05 (2-sisi).

b. Uji reliabilitas menggunakan metode alpha (*Cronbach's*)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode *Cronbach's* alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4,1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Metode alpha dapat juga digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt (Priyatno, 2008).

Tabel 5.5 Uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha

	Skala Rataan	Skala Variasi	Total Korelasi	Nilai Cronbach's Alpha
Kinerja	127,4875	172,785	0,234	0,490
Kepemimpinan	108,8125	108,610	0,354	0,407
Penghargaan	130,7625	151,677	0,365	0,382
Fasilitas	154,4500	179,289	0,302	0,450

Berdasarkan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, didapat nilai Alpha sebesar 0,509. Sedangkan nilai r (2-tailed) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 80, didapat sebesar 0,220 (Lampiran 6). Karena nilainya lebih dari 0,220 maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen penelitian tersebut reliabel (Tabel 5.5).

2. Uji asumsi dasar

a. Uji normalitas

Dalam pengujian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat kita lihat pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dan diketahui nilai signifikansi untuk kinerja sebesar 0,179; kepemimpinan sebesar 0,200; penghargaan sebesar 0,056; dan fasilitas sebesar 0,200. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kinerja, kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas berdistribusi normal.

Tabel 5.6 Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistik	db	Sig.	Statistik	db	Sig.
Kinerja	0,089	80	0,179	0,958	80	0,011
Kepemimpinan	0,075	80	0,200 [*]	0,984	80	0,437
Penghargaan	0,098	80	0,056	0,942	80	0,001
Fasilitas	0,084	80	0,200 [*]	0,977	80	0,166

a. Koreksi Signifikansi Lilliefors

b. Uji linearitas.

Pengujian ini dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 5.7 Uji Linearitas antara Kinerja-Kepemimpinan

			Total Kuadrat	db	Rataan Kuadrat	F	Sig.
Kinerja *	Antar	(Kombinasi)	1751,971	25	70,079	5,354	0,000
Kepemimpinan	Kelompok	Linearitas	1301,438	1	1301,438	99,427	0,000
		Deviasi Linearitas	450,533	24	18,772	1,434	0,136
		Dalam Kelompok	706,829	54	13,089		
		Total	2458,800	79			

Pada uji linearitas antara kinerja dan kepemimpinan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan dan kinerja terdapat hubungan linear (Tabel 5.7).

Tabel 5.8 Uji Linearitas antara Kinerja-Penghargaan

			Total Kuadrat	db	Rataan Kuadrat	F	Sig.
Kinerja *	Antar	(Kombinasi)	1469,663	21	69,984	4,104	0,000
Penghargaan	Kelompok	Linearitas	973,341	1	973,341	57,074	0,000
		Deviasi Linearitas	496,322	20	24,816	1,455	0,135
	Dalam Kelompok		989,137	58	17,054		
	Total		2458,800	79			

Pada uji linearitas antara kinerja dan penghargaan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penghargaan dan kinerja terdapat hubungan linear (Tabel 5.8).

Pada uji linearitas antara kinerja dan fasilitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel fasilitas dan kinerja terdapat hubungan linear (Tabel 5.9).

Tabel 5.9 Uji Linearitas antara Kinerja-Fasilitas

			Total Kuadrat	db	Rataan Kuadrat	F	Sig.
Kinerja *	Antar	(Kombinasi)	1767,246	16	110,453	10,062	0,000
Fasilitas	Kelompok	Linearitas	1135,516	1	1135,516	103,445	0,000
		Deviasi Linearitas	631,730	15	42,115	3,837	0,000
	Dalam Kelompok		691,554	63	10,977		
	Total		2458,800	79			

Sehingga dapat kita tarik suatu kesimpulan bahwa dalam penelitian ini, aspek uji linearitas terpenuhi sebagai salah syarat dalam melakukan pengukuran dengan menggunakan metode statistik parametrik.

3. Uji penyimpangan asumsi klasik

a. Uji multikolinearitas.

Pada pengujian ini dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya (Santoso *vide* Priyatno, 2008).

Tabel 5.10 Uji Multikolinearitas

Model	Statistik Kolinearitas	
	Toleransi	VIF
1		
Kepemimpinan	0,530	1,887
Penghargaan	0,590	1,694
Fasilitas	0,555	1,801

a. Variabel Tetap: Kinerja

Diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel bebas berdasarkan Tabel 5, yaitu kepemimpinan bernilai 1,887, penghargaan bernilai 1,694, dan fasilitas bernilai 1,801. Nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel-variabel bebas tersebut lebih kecil dari 5, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas (Tabel 5.10).

b. Uji heteroskedastisitas.

Pada pengujian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Park, yaitu meregresikan nilai residual ($\ln e_i^2$) dengan masing-masing variabel independen ($\ln X_1$, $\ln X_2$ dan $\ln X_3$).

Tabel 5.11 Uji Heteroskedastisitas $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_1$

Model	Koefisien		Koefisien Dasar	t	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Konstanta)	-7,979	9,714		-0,821	0,414
$\ln X_1$	2,141	2,339	0,103	0,915	0,363

a. Variabel Tetap: $\ln e_i^2$

Tabel 5.12 Uji Heteroskedastisitas $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_2$

Model	Koefisien		Koefisien Dasar	T	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Konstanta)	3,738	6,376		0,586	0,559
$\ln X_2$	-0,744	1,673	-0,050	-0,445	0,658

a. Variabel Tetap: $\ln e_i^2$

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas;
- 2) H_1 : ada gejala heteroskedastisitas;
- 3) H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas (Priyatno, 2008).

Tabel 5.13 Uji Heteroskedastisitas $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_3$

Model	Koefisien		Koefisien Dasar	t	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Konstanta)	-2,132	3,454		-0,617	0,539
$\ln X_3$	1,067	1,209	0,099	0,882	0,380

a. Variabel Tetap: $\ln e_i^2$

Dari hasil output uji Heteroskedastisitas (Tabel 5.11; 5.12, dan 5.13) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 0,915; -0,445; 0,882. Sedangkan nilai t dapat dicari pada tabel t dengan $df = 80 - 2 = 78$ pada pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025), didapat nilai

t_{tabel} sebesar 1,991 (Lampiran 5). Berdasarkan data yang ada, diperoleh hasil analisa sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} sebesar 0,915 berada pada $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya pengujian $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_1$ tidak ada gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai t hitung sebesar -0,445 berada pada $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya pengujian $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_2$ tidak ada gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai t hitung sebesar 0,882 berada pada $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya pengujian $\ln e_i^2$ dengan $\ln X_3$ tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi terhadap pengujian data tersebut.

4. Statistik deskriptif

Variabel kinerja dengan jumlah data (N) sebanyak 80 mempunyai nilai rata-rata 45,3000 dengan nilai minimum 36 dan maksimum 61, sedangkan standar deviasinya sebesar 5,57889. Variabel kepemimpinan dengan jumlah data (N) sebanyak 80 mempunyai nilai rata-rata 63,9250 dengan nilai minimum 42 dan maksimum 80, sedangkan standar deviasinya sebesar 7,38760. Variabel penghargaan dengan jumlah data (N) sebanyak 80 mempunyai nilai rata-rata 45,6875 dengan nilai minimum 28 dan maksimum 62, sedangkan standar deviasinya sebesar 7,82012. Variabel fasilitas dengan jumlah data (N) sebanyak 80 mempunyai nilai rata-rata 17,7000 dengan nilai minimum 10 dan maksimum 29, sedangkan penyimpangannya sebesar 4,01390 (Tabel 5.14).

Tabel 5.14 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Rataan	Standar Deviasi
Kinerja	80	36,00	61,00	45,3000	5,57889
Kepemimpinan	80	42,00	80,00	63,9250	7,38760
Penghargaan	80	28,00	62,00	45,6875	7,82012
Fasilitas	80	10,00	29,00	17,7000	4,01390
Responden	80				

5. Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, yang meliputi uji instrumen pengumpulan data, uji asumsi dasar, dan uji penyimpangan asumsi klasik.

Diperoleh beberapa kesimpulan, meliputi:

- 1) Uji normalitas diketahui bahwa data berdistribusi normal;
- 2) Uji linearitas diketahui bahwa variabel independent kepemimpinan, penghargaan dan fasilitas memiliki hubungan linear terhadap variabel dependent kinerja; dan
- 3) Uji multikolinearitas diketahui bahwa tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas pada model regresi terhadap pengujian data tersebut.
- 4) Uji heteroskedastisitas diketahui bahwa tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi terhadap pengujian data tersebut.

Berdasarkan hasil beberapa pengujian di atas, diketahui bahwa asumsi-asumsi atau parameter-parameter sebagai persyaratan untuk dilakukannya analisis menggunakan metode parametrik terpenuhi. Sehingga dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode parametrik yakni analisa regresi linear berganda.

Menurut Priyatno (2008), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan).

X_1 dan X_2 = Variabel independent.

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 5.15 diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,901 + 0,312X_1 + 0,155X_2 + 0,419X_3$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel dependen kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Penghargaan

X_3 = Fasilitas

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien		Koefisien Dasar	t	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Konstanta)	10,901	3,412		3,195	0,002
Kepemimpinan	0,312	0,071	0,413	4,373	0,000
Penghargaan	0,155	0,064	0,217	2,425	0,018
Fasilitas	0,419	0,128	0,301	3,270	0,002

a. Variabel Tetap: Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,901; artinya jika kepemimpinan (X_1), penghargaan (X_2), dan fasilitas (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 10,901.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,312; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,312. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja, semakin naik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja.
- 3) Koefisien regresi variabel penghargaan (X_2) sebesar 0,155; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,155. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan dan kinerja, semakin naik penghargaan maka semakin meningkat kinerja.

4) Koefisien regresi variabel fasilitas (X_3) sebesar 0,419; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan fasilitas mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,419. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fasilitas dan kinerja, semakin naik fasilitas maka semakin meningkat kinerja.

a. Analisis korelasi ganda.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Tabel 5.16. Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model	R	R Kuadrat	Penyesuaian R Kuadrat	Prediksi Standar Kesalahan
1	0,801*	0,641	0,627	3,40604

a. Pedoman Perkiraan: (Konstanta), Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan

b. Variabel Tetap: Kinerja

Berdasarkan analisa korelasi ganda diperoleh angka R sebesar 0,801. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas terhadap kinerja (Tabel 5.16).

b. Analisis determinasi.

Prediksi Standar Kesalahan (*Standard error of the Estimate*) adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Sebagai pedoman jika prediksi standar kesalahan kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y (Priyatno, 2008).

Tabel 5.17 Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Kuadrat	Penyesuaian R Kuadrat	Prediksi Standar Kesalahan
1	0,801*	0,641	0,627	3.,40604

a. Pedoman Perkiraan: (Konstanta), Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan

b. Variabel Tetap: Kinerja

Menurut Santoso (2001), bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Penyesuaian R^2 sebagai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai Penyesuaian R^2 sebesar 0,627 atau (62,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas terhadap kinerja sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor/variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Disamping itu dapat dilihat nilai prediksi standar kesalahan sebesar 3,40604 yang lebih kecil dibanding nilai standar deviasi Y (kinerja) sebesar 5,57889, sehingga dapat dikatakan model regresi ini sangat baik dalam memprediksi besaran kinerja (Tabel 5.17).

c. Uji koefisien regresi secara parsial (uji t)

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebesar 45,315. Kemudian dilakukan pengujian variabel kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja (Tabel 5.18).

Tabel 5.18 Hasil Uji T

Model	Koefisien		Koefisien terstandar	t	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
(Konstanta)	10,901	3,412		3,195	0,002
Kepemimpinan	0,312	0,071	0,413	4,373	0,000
Penghargaan	0,155	0,064	0,217	2,425	0,018
Fasilitas	0,419	0,128	0,301	3,270	0,002

a. Variabel Tetap: Kinerja

1) Pengujian koefisien regresi variabel kepemimpinan.

Dalam melakukan pengujian parsial terhadap variabel kepemimpinan, dilakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

H_0 = Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja.

H_a = Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja.

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$.

c) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$:

$\alpha = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $80-3-1 = 76$

(n merupakan jumlah kasus dan k merupakan jumlah variabel independen).

Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,992 (Lampiran 5).

d) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

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

e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tabel 5.18 diperoleh, nilai $t_{\text{hitung}} (4,373) > t_{\text{tabel}} (1,992)$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan analisa di atas, diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (4,373) > t_{\text{tabel}} (1,992)$ maka H_0 ditolak. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja atau dapat dikatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan.

2) Pengujian koefisien regresi variabel penghargaan

Dalam melakukan pengujian parsial terhadap variabel penghargaan, dilakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

H_0 = Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara penghargaan dan kinerja.

H_a = Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan dan kinerja.

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$.

c) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$:

$\alpha = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $80-3-1 = 76$

(n merupakan jumlah kasus dan k merupakan jumlah variabel independen).

Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,992 (Lampiran 5).

d) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tabel 5.18 diperoleh, nilai $t_{hitung} (2,425) > t_{tabel} (1,992)$ maka H_0 ditolak.

Diperoleh nilai $t_{hitung} (2,425) > t_{tabel} (1,992)$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan dan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial penghargaan berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan.

3) Pengujian koefisien regresi variabel fasilitas

Dalam melakukan pengujian parsial terhadap variabel fasilitas, dilakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

H_0 = Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara fasilitas dan kinerja.

H_a = Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas dan kinerja.

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$.

c) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$:
 $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $80-3-1 = 76$
 (n merupakan jumlah kasus dan k merupakan jumlah variabel independen).
 Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar
 1,992 (Lampiran 5).

d) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$.

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

e) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tabel 5.18 diperoleh, nilai $t_{hitung} (3,270) > t_{tabel} (1,992)$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan pengujian ini diperoleh nilai $t_{hitung} (3,270) > t_{tabel} (1,992)$ maka H_0
 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan juga antara fasilitas dan
 kinerja. Sehingga fasilitas berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pengawas
 perikanan secara parsial.

d. Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebesar 45,315.
 Kemudian dilakukan pengujian variabel kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas
 secara bersama-sama terhadap kinerja (Tabel 5.19).

Tabel 5.19 Hasil Uji F

Model	Total Kuadrat	db	Rataan Kuadrat	F	Sig.
Regression	1577,117	3	525,706	45,315	0,000 ^a
Residual	881,683	76	11,601		
Total	2458,800	79			

a. Pedoman Perkiraan: (Konstanta), Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan

b. Variabel Tetap: Kinerja

Dalam pengujian ini dilakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesa

H_0 = Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja.

H_a = Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$.

3. Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = $4-1 = 3$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $80-3-1 = 76$ (n merupakan jumlah kasus dan k merupakan jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,725 (Lampiran 4).

4. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Tabel 5.19 diperoleh, nilai $F_{hitung} (45,315) > F_{tabel} (2,725)$ maka H_0 ditolak.

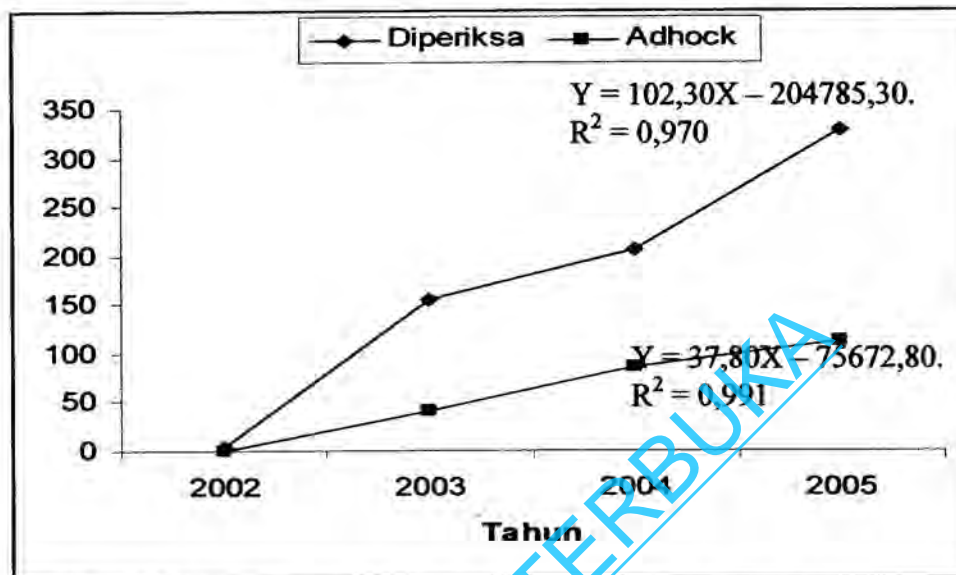
Berdasarkan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} (45,315) > F_{tabel} (2,725)$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan.

E. Pembahasan

Tingkat kemampuan pencapaian tujuan atau penyelesaian kerja dalam suatu institusi sangat bergantung pada tingkat kinerja daripada pegawai atau kualitas sumberdaya manusia di instansi tersebut. Dalam penelitian ini tingkat kinerja diukur menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 80 orang responden. Hasil analisa terhadap jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa tingkat kinerja awak kapal pengawas perikanan cukup tinggi. Selain dengan kuesioner, pengukuran kinerja awak kapal pengawas perikanan juga dilakukan dengan observasi dan wawancara.

Terjadi peningkatan jumlah kapal yang diperiksa maupun dibawa (*adhock*) setiap tahunnya. Pada tahun 2002 terdapat 4 kapal yang diperiksa dan 1 kapal di *adhock*, tahun 2003 meningkat menjadi 154 kapal yang diperiksa dan 40 kapal yang

di adhock, tahun 2004 meningkat menjadi 205 kapal yang diperiksa dan 85 kapal yang di adhock, dan tahun 2005 meningkat menjadi 328 kapal yang diperiksa dan 112 kapal yang dibawa (*adhock*) (Tabel 5.1).



Gambar 5.61 Grafik jumlah kapal yang diperiksa dan diadhock periode 2002-2005

Peningkatan jumlah kapal yang diperiksa dan dibawa (*adhock*) oleh kapal pengawas perikanan berbanding positif dengan penambahan armada kapal pengawas perikanan setiap tahunnya. Pada tahun 2002 terdapat 2 kapal pengawas yakni Hiu 001 dan Hiu 002, tahun 2003 bertambah menjadi 5 kapal pengawas, tahun 2004 bertambah menjadi 8 kapal pengawas, tahun 2005 bertambah menjadi 12 kapal pengawas, tahun 2006 menjadi 18 kapal pengawas, tahun 2007 bertambah menjadi 20 kapal pengawas, hingga Agustus 2008 bertambah menjadi 21 kapal pengawas.

Berdasarkan keterangan kelompok kelompok nelayan yang berada di beberapa daerah yang penulis wawancarai yakni Himpunan Nelayan Seluruh Indonesia (HNSI) kep Riau, HNSI Pontianak, HNSI Pemangkat, Ikatan Keluarga Nelayan Anambas

(IKNA), dan beberapa sumber lainnya, hampir semuanya memiliki pendapat yang seragam mengenai keberadaan kapal pengawas perikanan. Mereka berpendapat bahwa kehadiran armada kapal pengawas perikanan berdampak positif terhadap keberlanjutan usaha perikanan nelayan lokal. Khususnya mereka sangat mendukung penegakan hukum terhadap nelayan-nelayan asing yang kerap kali melakukan pencurian ikan dip perairan Indonesia yaitu nelayan Thailand, RRC, Vietnam, dan Malaysia. Berdasarkan informasi para nelayan yang tergabung dalam Ikatan Keluarga Nelayan Anambas (IKNA), bahwa sekitar tahun 1990-an armada kapal-kapal asing khususnya Thailand kerap kali melakukan penangkapan ikan di wilayah perairan kepulauan Indonesia dalam jumlah armada kapal yang besar. Namun diawal tahun 2002, jumlah aktivitas kapal-kapal asing ini menurun drastis hingga saat ini. Sehingga nelayan dapat melakukan kegiatan penangkapan ikan dengan aman tanpa perlu takut akan ancaman nelayan asing yang kerap kali melakukan intimidasi dengan menggunakan senjata api. Disamping itu nelayan lokal juga tidak perlu mencari ikan jauh ke tengah laut lagi, karena perairan mereka telah subur kembali dengan populasi ikan.

Sehingga secara umum dapat dikatakan berdasarkan pengukuran-pengukuran data di atas, diketahui bahwa awak kapal pengawas perikanan memiliki kinerja yang cukup tinggi. Namun kinerja ini belumlah cukup memuaskan dibandingkan dengan tantangan terhadap pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan pada saat ini maupun mendatang. Untuk itu perlu ditingkatkannya kinerja yang telah ada, dengan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja awak kapal pengawas perikanan. Adapun faktor-faktor yang dibahas dalam penelitian ini,

meliputi kepemimpinan di atas kapal pengawas perikanan, penghargaan, dan fasilitas yang diberikan.

Kepemimpinan diukur dengan cara membagikan kuesioner kepada 80 responden yang berisi 20 pertanyaan berkaitan dengan kepemimpinan. Responden umumnya berpendapat bahwa sistem kepemimpinan yang ada di atas kapal saat ini merupakan kepemimpinan dengan gaya instruksi. Gaya kepemimpinan instruksi dirasakan sebagai gaya yang ideal untuk diterapkan di atas kapal. Mengingat bahwa kapal merupakan suatu unit kerja yang memerlukan sistem yang tegas dan jelas untuk mencapai tujuan. Menurut Hersey dan Blanchard (1995), gaya ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peran bawahan, apa, bagaimana, kapan, dimana suatu tugas dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggungjawab pimpinan.

Pengukuran variabel penghargaan dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 80 orang responden yang berisi 15 pertanyaan menyangkut tingkat penghargaan yang diterima. Secara umum dapat dikatakan responden berpendapat penghargaan yang telah diberikan cukup tapi masih perlu ditingkatkan lagi. Pendapat yang agak berbeda menyangkut resiko kerja, bahwa sebagian besar responden berpendapat penghargaan/kompensasi yang mereka terima masih sangat rendah dibandingkan dengan resiko kerja yang harus dihadapi. Sehingga perlu diadakannya kajian mengenai besaran nilai penghargaan/kompensasi yang ideal terhadap resiko kerja yang dihadapi oleh awak kapal pengawas perikanan.

Variabel fasilitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting mempengaruhi tingkat kinerja. Peningkatan variabel ini dianggap selalu berbanding

positif terhadap tingkat kinerja. Pada penelitian ini, fasilitas diukur dengan membagikan kuesioner yang memuat 7 pertanyaan kepada 80 orang responden. Secara umum, responden berpendapat bahwa fasilitas yang mereka terima masih rendah, sehingga perlu peningkatan dan perhatian khusus. Responden berpendapat institusi kurang memperhatikan kondisi keluarga mereka, tidak adanya fasilitas perumahan keluarga, kurangnya perhatian terhadap ketersediaan fasilitas transportasi, dan kurangnya perhatian terhadap asuransi kesehatan keluarga. Peningkatan fasilitas dan tingkat kesejahteraan merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja awak kapal pengawas perikanan.

Berdasarkan uji variabel terhadap kuesioner yang dijawab oleh awak kapal pengawas perikanan, terdapat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kinerja. Sebagian besar dari responden berpendapat pencapaian tingkat kinerja mereka cukup tinggi.

Berdasarkan Tabel 5.18, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,901 + 0,312X_1 + 0,155X_2 + 0,419X_3$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel dependen kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Penghargaan

X_3 = Fasilitas

Dapat kita lihat bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan dan fasilitas lebih kecil dari 0,01 yaitu 0,000 dan 0,002 dibandingkan penghargaan yang signifikansinya sebesar 0,018. Disisi lain variabel fasilitas memiliki tingkat pengaruh yang juga lebih besar dibandingkan kepemimpinan dan penghargaan, terlihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,419. Perhatian yang khusus terhadap peningkatan pelayanan fasilitas awak kapal pengawas perikanan akan berdampak sangat besar terhadap peningkatan kinerja. Menurut Iswanto (2005), tujuan utama diadakannya program kesejahteraan karyawan (baca: fasilitas) adalah untuk membuat karyawan lebih rela mengabdikan hidupnya kepada organisasi dalam jangka panjang. Sehingga perlu adanya suatu perencanaan yang sistematis terhadap upaya-upaya peningkatan fasilitas yang ada oleh institusi yang menaungi kapal pengawas perikanan.

Peningkatan pencapaian kinerja awak kapal pengawas perikanan berbanding positif terhadap kepemimpinan, penghargaan dan fasilitas. Kinerja awak kapal pengawas perikanan dapat semakin ditingkatkan lebih baik lagi, dengan melakukan perhatian khusus terhadap peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya terutama tingkat penghargaan dan fasilitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 (delapan puluh) orang responden yang mewakili populasi awak kapal pengawas perikanan, diperoleh kajian sebagai berikut:

- 1) Terhadap data-data yang diteliti telah melalui beberapa pengujian yang meliputi uji instrumen pengumpulan data, uji asumsi dasar, dan uji penyimpangan asumsi klasik dan dinyatakan lulus uji. Sehingga dapat dilakukan pengukuran parametrik terhadap data yang diamati.
- 2) Secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan tiap-tiap variabel independen yang meliputi kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan pada tingkat keyakinan 95%.
- 3) Secara serempak dengan menggunakan uji F, diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, penghargaan, dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan pada tingkat keyakinan 95%.

B. Saran

Melalui penelitian ini dapat dicapai suatu pemanfaatan sumberdaya perikanan dan kelautan yang lestari melalui prinsip-prinsip pengelolaan yang tepat sasaran. Yangmana salah satu aspek pengelolaan tersebut adalah pengawasan yang dilakukan

oleh awak kapal pengawas perikanan. Dalam penelitian ini terlihat, bahwa aspek pemenuhan fasilitas awak kapal pengawas perikanan masih mendapat perhatian yang lemah. Diharapkan pihak-pihak yang terkait (pemerintah) dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan (baca: penghargaan dan fasilitas) yang sangat berpengaruh terhadap kinerja awak kapal pengawas perikanan disamping faktor kepemimpinan di atas kapal sendiri.

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Dirjen Dikti, Depdiknas.
- Bernardin, H.J. dan Russell, J.E.A. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach. 2nd Edition*. Boston: McGraw Hill Companies, Inc.
- Byars, L. L. dan Rue, L. W. 1997. *Human Resource Management. 5th edition*. Chicago: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Dahuri, R., Rais, J., Ginting, S.P. dan Sitepu, M.J. 2001. *Pengelolaan Sumber Daya Wilayah Pesisir dan Lautan Secara Terpadu*. Jakarta; PT. Pradnya Paramita.
- Ditjen P2SDKP. 2006. *Kebijakan Pengawasan Dalam Penanggulangan Illegal, Unreported and Unregulated (IUU) Fishing*. Jakarta: Departemen Kelautan dan Perikanan.
- Fidler, F. E. 1967. *A theory of leadership effectiveness*. New York: Mc Grow Hill, Inc..
- Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F. dan Shaw, J.B. (1990). *Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, M. A. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Hersey P. dan Blanchard K. 1995. *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber daya manusia edisi ke 4*, penerjemah Agus. Jakarta: Dharma. Erlangga.
- Husni, L. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi 1 cetakan ke 2*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Irawan, P., Motik, S.S.F. dan Krida Sakti, S.W. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN.
- Iswanto Y. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ivancevich, J.M. (1992). *Human Resources Management: Foundations of Personnel. 5th Edition*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.

- Kotter, J.P. 1997. *Faktor Kepemimpinan*. Alih bahasa: Hari Suminto; Penyunting: Kosasih Iskandarsyah. Jakarta: Prenhallindo.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. A.A. 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. 1983. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Moon, Philip. 1994. *Penilaian Karyawan*. Penterjemah: Hari Wahyudi. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Patton, G.R., Schendel, D.G. dan Riggs, J. 1976. *Corporate Turnaround Strategies: A Study of Profit Decline and Recovery*. Journal of General Management 3.
- Pearce, J.A. dan Robinson, R.B. (1997). *Manajemen Strategik jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kinerja dan Pegawai*. Bandung: Rineca.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- _____. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Seeker, K.R. dan Wilson, J.B. 2000. *Menyusun Rencana Kinerja Karyawan*. Penterjemah: Ramelan. Jakarta: Penerbit: PPM.
- Siagian P. Sondang,. 2003. *Manajemen sumber daya manusia cetakan ke 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 1995. *Manajemen sumber daya manusia cetakan ke 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutarto. 1999. *Dasar-dasar kepemimpinan administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Terry, G. R. dan Rue, L. W. 1992. *Principles of Management*, penterjemah G. A. Ticoalu. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Timpe D.A. 1993. *Seri ilmu dan seni manajemen bisnis kinerja*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- _____. 1993. *Seri ilmu dan seni manajemen bisnis kepemimpinan*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

_____. 1993. *Seri ilmu dan seni manajemen bisnis motivasi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

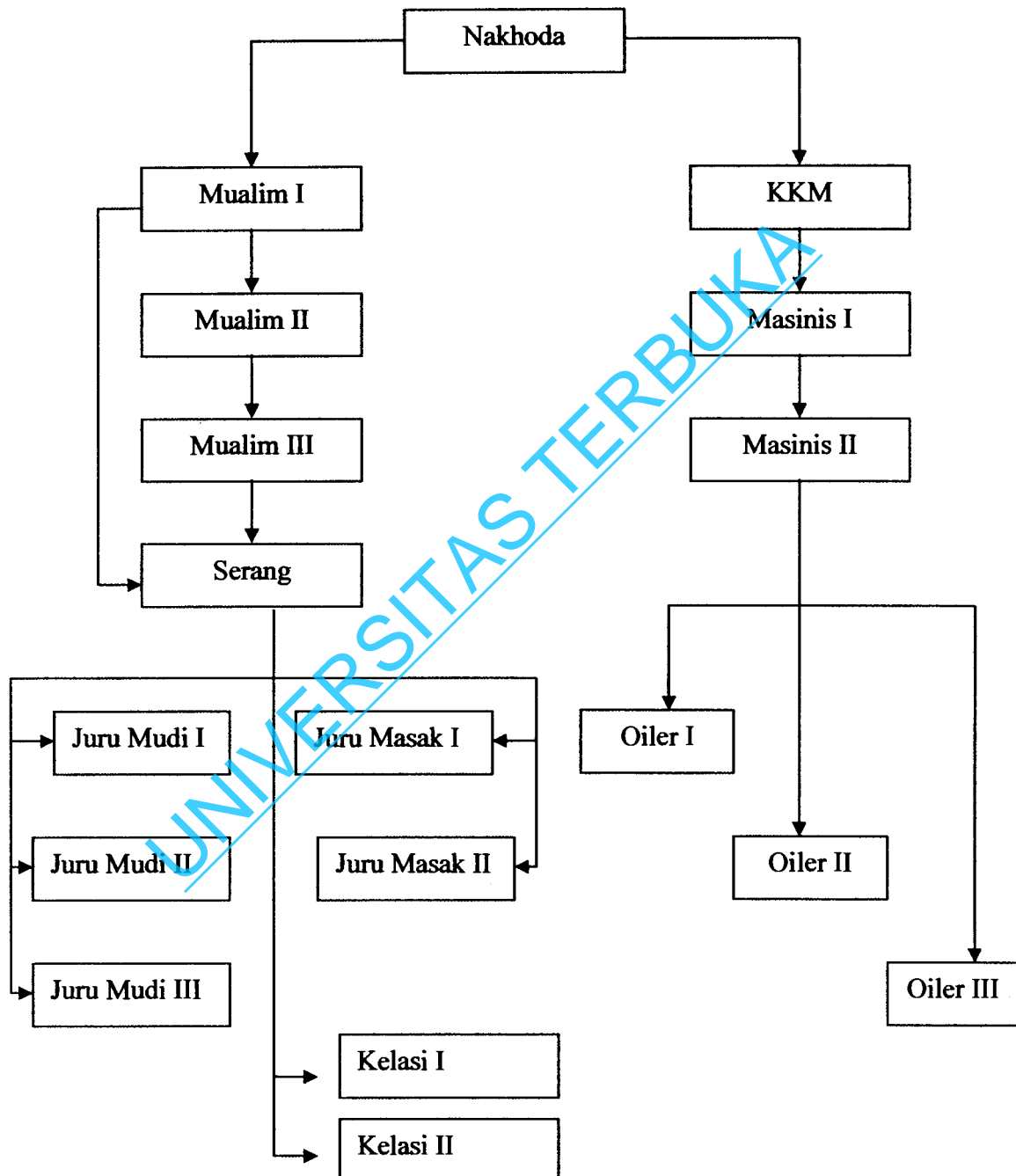
Utomo W.K. 2002. *Kepemimpinan dan pengaruh terhadap Cityzenship (OCB), kepuasan kerja dan perilaku organisasi*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen vol 2.

Zainun, Buchary. 1989. *Manajemen dan motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

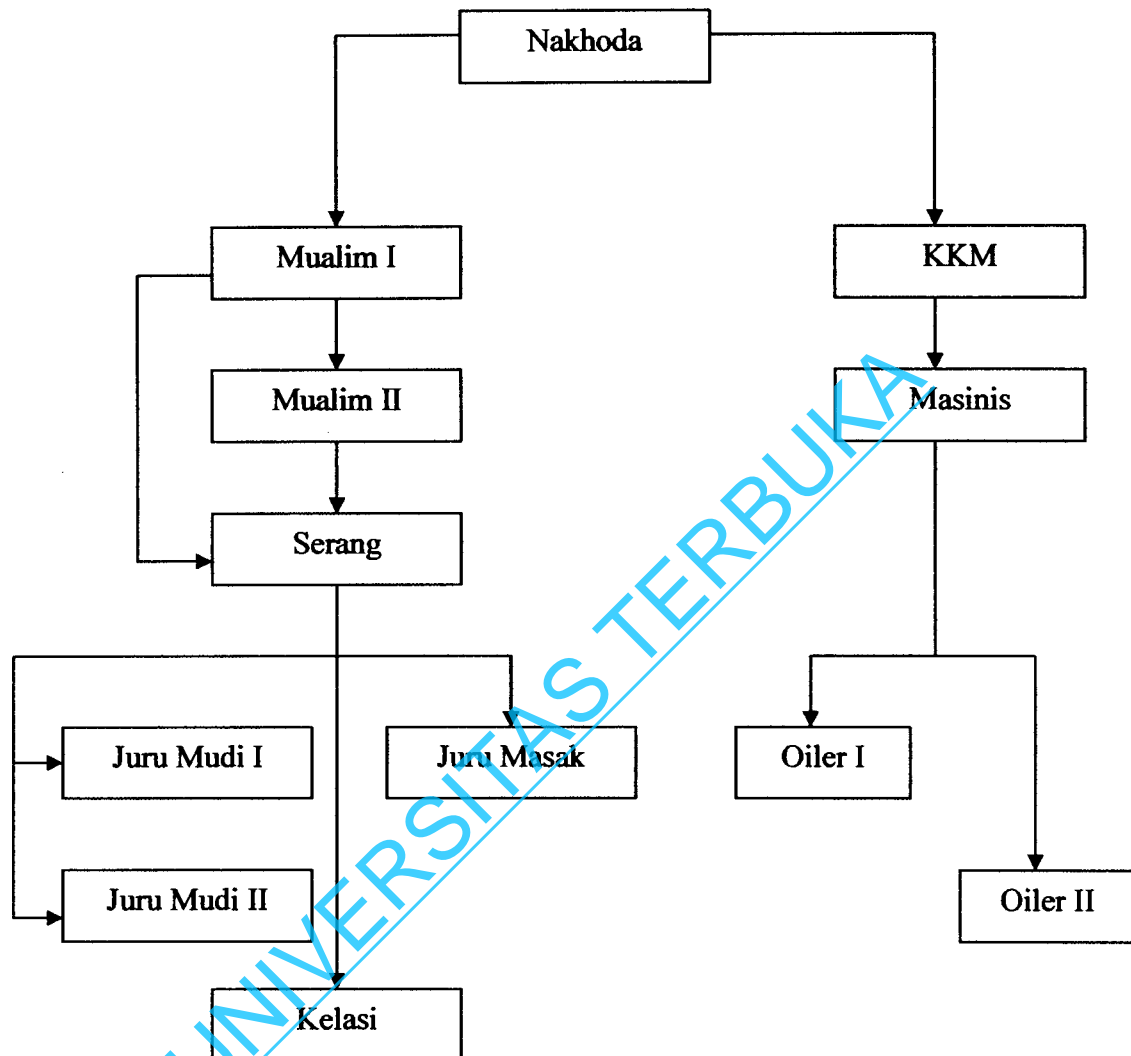
UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Struktur Organisasi Kapal Pengawas Perikanan

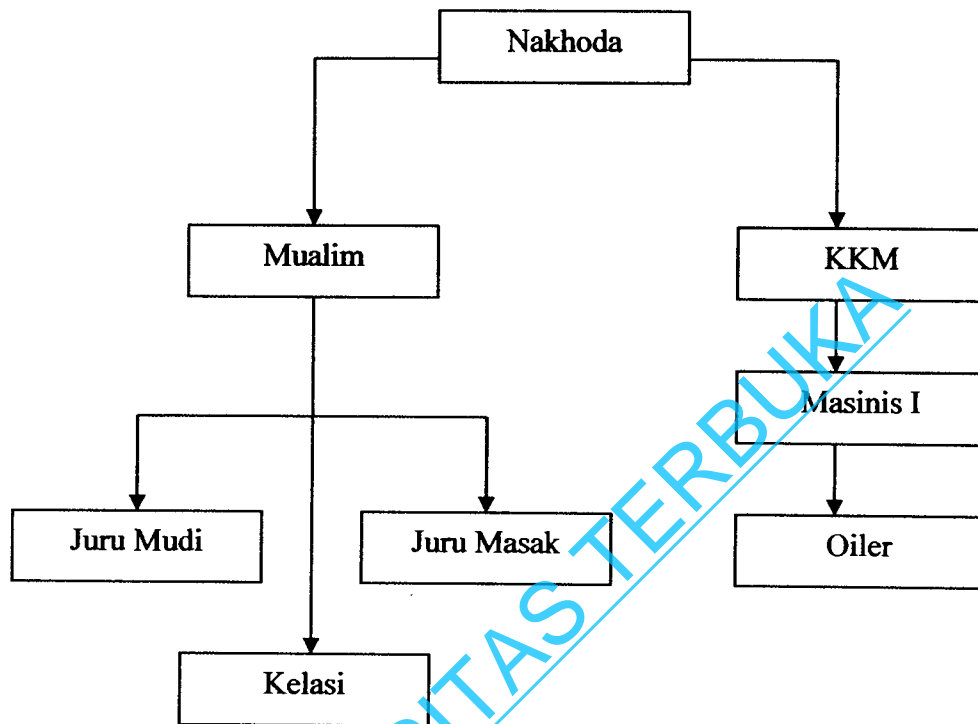
**STRUKTUR ORGANISASI
KAPAL PENGAWAS PERIKANAN KELAS A / 36 METER
(18 AWAK KAPAL)**



STRUKTUR ORGANISASI
KAPAL PENGAWAS PERIKANAN KELAS B / 28 METER
(12 AWAK KAPAL)



STRUKTUR ORGANISASI
KAPAL PENGAWAS PERIKANAN KELAS C / 18 METER
(8 AWAK KAPAL)



Lampiran 2. Kisi-kisi Instrumen Pengukuran

Variabel Penelitian	Indikator	Item instrumen
Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi kerja; - Tingkat absensia; - Loyalitas terhadap organisasi; - Tingkat jabatan; - Interaksi sosial; - Kepuasan kerja. 	14 item
Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan instruksi; - Kepemimpinan konsultasi; - Kepemimpinan partisipasi; - Kepemimpinan delegasi. 	20 item
Penghargaan dan Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji dan tunjangan; - Tingkat partisipasi; - Kenaikan pangkat; - Insentif dan THR. 	15 item
Kesejahteraan dan Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> - Hak cuti; - Asuransi; - Fasilitas keluarga; 	7 item

Lampiran 3. Lembar Kuesioner

Petunjuk pengisian:

- 1) Isilah terlebih dahulu biodata responden.
- 2) Lingkarilah salah satu dari daftar pilihan jawaban yang menurut anda paling benar.
- 3) Jawaban yang saudara sampaikan akan dijamin kerahasiaannya.

Biodata Responden:

Nama /NIP. :
 Jabatan :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Status perkawinan :
 Pendidikan terakhir :
 Masa kerja di kapal :

Daftar pertanyaan

	Kinerja	Sangat tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
1	Seberapa besar tingkat kenikmatan dalam bekerja?	5	4	3	2	1
2	Seberapa besar tingkat penyelesaian beban pekerjaan?	5	4	3	2	1
3	Seberapa besar kuantitas pekerjaan yang terselesaikan?	5	4	3	2	1
4	Seberapa tinggi kualitas penyelesaian pekerjaan?	5	4	3	2	1

	Kinerja	Sangat tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Rendah	Sangat Rendah
5	Seberapa besar tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan?	5	4	3	2	1
6	Seberapa tinggi tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kondisi lingkungan kerja?	5	4	3	2	1
7	Seberapa tinggi tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kondisi keluarga?	5	4	3	2	1
8	Seberapa tinggi tingkat penyelesaian tugas dilihat dari tingkat pengetahuan?	5	4	3	2	1
9	Seberapa tinggi tingkat penyelesaian tugas dilihat dari pengalaman kerja?	5	4	3	2	1
10	Seberapa tinggi tingkat penyelesaian tugas dilihat dari kualitas?	5	4	3	2	1
11	Seberapa tinggi tingkat penyelesaian tugas dilihat dari fasilitas kerja yang ada?	5	4	3	2	1
12	Seberapa tinggi kepedulian terhadap kinerja organisasi?	5	4	3	2	1
13	Seberapa besar keterlibatan didalam penentuan kebijakan organisasi?	5	4	3	2	1
14	Seberapa besar loyalitas terhadap organisasi?	5	4	3	2	1
	Gaya Kepemimpinan	Sangat sering	Sering	Beberapa kali	Jarang	Tidak Pernah
1	Seberapa sering pimpinan menetapkan metode kerja yang baku?	5	4	3	2	1
2	Seberapa sering pimpinan menetapkan garis perintah dengan jelas dan tegas?	5	4	3	2	1

	Gaya Kepemimpinan	Sangat sering	Sering	Beberapa kali	Jarang	Tidak Pernah
3	Seberapa sering pimpinan memberi arahan tentang pekerjaan?	5	4	3	2	1
4	Seberapa sering pimpinan mengawasi pekerjaan dengan ketat ?	5	4	3	2	1
5	Seberapa sering pimpinan menggunakan sistem komando dalam pekerjaan?	5	4	3	2	1
6	Seberapa sering pimpinan mengambil keputusan sepihak terhadap organisasi?	5	4	3	2	1
7	Seberapa sering pimpinan menerima masukan dari bawahan?	5	4	3	2	1
8	Seberapa sering pimpinan berdiskusi dengan bawahan mengenai pekerjaan?	5	4	3	2	1
9	Seberapa sering pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan?	5	4	3	2	1
10	Seberapa sering pimpinan mendengar aspirasi bawahan?	5	4	3	2	1
11	Seberapa sering pimpinan bersedia menerima koreksi dari bawahan?	5	4	3	2	1
12	Seberapa sering pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan?	5	4	3	2	1
13	Seberapa sering pimpinan meminta masukan dari bawahan terhadap penyelesaian masalah?	5	4	3	2	1

	Gaya Kepemimpinan	Sangat sering	Sering	Beberapa kali	Jarang	Tidak Pernah
14	Seberapa sering pimpinan menanyakan keluhan bawahan?	5	4	3	2	1
15	Seberapa sering pimpinan menanyakan masukan dari bawahan?	5	4	3	2	1
16	Seberapa sering pimpinan mengajak berdiskusi bawahan dalam pengambilan keputusan?	5	4	3	2	1
17	Seberapa sering pimpinan menanyakan kondisi keluarga pegawai?	5	4	3	2	1
18	Seberapa sering pimpinan menyerahkan keputusan penyelesaian masalah kepada bawahan?	5	4	3	2	1
19	Seberapa sering pimpinan memberikan tanggungjawab pekerjaan secara penuh kepada bawahan?	5	4	3	2	1
20	Seberapa sering pimpinan menanyakan pencapaian target kepada bawahan?	5	4	3	2	1
	Penghargaan & Kompensasi	Sangat tinggi	Tinggi	Cukup	Rendah	Sangat rendah
1	Seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding pendidikan?	5	4	3	2	1
2	Seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding beban kerja?	5	4	3	2	1
3	Seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding pengalaman?	5	4	3	2	1
4	Seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding resikonya?	5	4	3	2	1

	Penghargaan & Kompensasi	Sangat tinggi	Tinggi	Cukup	Rendah	Sangat rendah
5	Seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding prestasi kerja?	5	4	3	2	1
6	Seberapa tinggi gaji/tunjangan dibanding kebutuhan hidup?	5	4	3	2	1
7	Seberapa tinggi insentif THR dibanding pengalaman?	5	4	3	2	1
8	Seberapa tinggi insentif THR dibanding beban kerja?	5	4	3	2	1
9	Seberapa tinggi insentif THR dibanding resiko kerja?	5	4	3	2	1
10	Seberapa tinggi ketepatan waktu dalam pembayaran gaji/tunjangan?	5	4	3	2	1
11	Seberapa tinggi kemudahan dalam pengajuan pinjaman?	5	4	3	2	1
12	Seberapa tinggi tingkat kepangkatan dibanding pendidikan?	5	4	3	2	1
13	Seberapa tinggi tingkat kepangkatan dibanding prestasi kerja?	5	4	3	2	1
14	Seberapa tinggi tingkat kepangkatan dibanding beban kerja?	5	4	3	2	1
15	Seberapa besar tingkat pelibatan dalam pengambilan keputusan?	5	4	3	2	1
	Kesejahteraan dan Fasilitas	Sangat memuaskan	Memuaskan	Cukup memuaskan	Kurang memuaskan	Tidak memuaskan
1	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap kesempatan cuti dari atasan?	5	4	3	2	1

	Kesejahteraan dan Fasilitas	Sangat memuaskan	Memuaskan	Cukup memuaskan	Kurang memuaskan	Tidak memuaskan
2	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap fasilitas keselamatan kerja?	5	4	3	2	1
3	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap fasilitas asuransi resiko kerja?	5	4	3	2	1
4	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap fasilitas perumahan keluarga?	5	4	3	2	1
5	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap fasilitas transportasi?	5	4	3	2	1
6	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap asuransi kesehatan untuk keluarga?	5	4	3	2	1
7	Seberapa besar tingkat kepuasan terhadap perhatian institusi terhadap kondisi karyawan dan keluarganya?	5	4	3	2	1

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 4. Daftar Tabel F

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df 1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201

Df 2	Df 1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055

Df 2	Df 1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Sumber: *Function Statistical Microsoft excel*

Lampiran 5. Daftar Tabel t

Tabel t (pada taraf signifikansi 0,05)
1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	35	2.030	1.690	69	1.995	1.667
2	4.303	2.920	36	2.028	1.688	70	1.994	1.667
3	3.182	2.353	37	2.026	1.687	71	1.994	1.667
4	2.776	2.132	38	2.024	1.686	72	1.993	1.666
5	2.571	2.015	39	2.023	1.685	73	1.993	1.666
6	2.447	1.943	40	2.021	1.684	74	1.993	1.666
7	2.365	1.895	41	2.020	1.683	75	1.992	1.665
8	2.306	1.860	42	2.018	1.682	76	1.992	1.665
9	2.262	1.833	43	2.017	1.681	77	1.991	1.665
10	2.228	1.812	44	2.015	1.680	78	1.991	1.665
11	2.201	1.796	45	2.014	1.679	79	1.990	1.664
12	2.179	1.782	46	2.013	1.679	80	1.990	1.664
13	2.160	1.771	47	2.012	1.678	81	1.990	1.664
14	2.145	1.761	48	2.011	1.677	82	1.989	1.664
15	2.131	1.753	49	2.010	1.677	83	1.989	1.663
16	2.120	1.746	50	2.009	1.676	84	1.989	1.663
17	2.110	1.740	51	2.008	1.675	85	1.988	1.663
18	2.101	1.734	52	2.007	1.675	86	1.988	1.663
19	2.093	1.729	53	2.006	1.674	87	1.988	1.663
20	2.086	1.725	54	2.005	1.674	88	1.987	1.662
21	2.080	1.721	55	2.004	1.673	89	1.987	1.662
22	2.074	1.717	56	2.003	1.673	90	1.987	1.662
23	2.069	1.714	57	2.002	1.672	91	1.986	1.662
24	2.064	1.711	58	2.002	1.672	92	1.986	1.662
25	2.060	1.708	59	2.001	1.671	93	1.986	1.661
26	2.056	1.706	60	2.000	1.671	94	1.986	1.661
27	2.052	1.703	61	2.000	1.670	95	1.985	1.661
28	2.048	1.701	62	1.999	1.670	96	1.985	1.661
29	2.045	1.699	63	1.998	1.669	97	1.985	1.661
30	2.042	1.697	64	1.998	1.669	98	1.984	1.661
31	2.040	1.696	65	1.997	1.669	99	1.984	1.660
32	2.037	1.694	66	1.997	1.668	100	1.984	1.660
33	2.035	1.692	67	1.996	1.668	101	1.984	1.660
34	2.032	1.691	68	1.995	1.668	102	1.983	1.660

Sumber: *Function Statistical Microsoft excel*

Lampiran 6. Daftar Tabel r

Tabel r (*Pearson Product Moment*)

Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	32	0.296	0.349	61	0.213	0.252
4	0.900	0.950	33	0.291	0.344	62	0.211	0.250
5	0.805	0.878	34	0.287	0.339	63	0.209	0.248
6	0.729	0.811	35	0.283	0.334	64	0.207	0.246
7	0.669	0.755	36	0.279	0.329	65	0.206	0.244
8	0.622	0.707	37	0.275	0.325	66	0.204	0.242
9	0.582	0.666	38	0.271	0.320	67	0.203	0.240
10	0.549	0.632	39	0.267	0.316	68	0.201	0.239
11	0.521	0.602	40	0.264	0.312	69	0.200	0.237
12	0.497	0.576	41	0.261	0.308	70	0.198	0.235
13	0.476	0.553	42	0.257	0.304	71	0.197	0.233
14	0.458	0.532	43	0.254	0.301	72	0.195	0.232
15	0.441	0.514	44	0.251	0.297	73	0.194	0.230
16	0.426	0.497	45	0.248	0.294	74	0.193	0.229
17	0.412	0.482	46	0.246	0.291	75	0.191	0.227
18	0.400	0.468	47	0.243	0.288	76	0.190	0.226
19	0.389	0.456	48	0.240	0.285	77	0.189	0.224
20	0.378	0.444	49	0.238	0.282	78	0.188	0.223
21	0.369	0.433	50	0.235	0.279	79	0.186	0.221
22	0.360	0.423	51	0.233	0.276	80	0.185	0.220
23	0.352	0.413	52	0.231	0.273	81	0.184	0.219
24	0.344	0.404	53	0.228	0.270	82	0.183	0.217
25	0.337	0.396	54	0.226	0.268	83	0.182	0.216
26	0.330	0.388	55	0.224	0.265	84	0.181	0.215
27	0.323	0.381	56	0.222	0.263	85	0.180	0.213
28	0.317	0.374	57	0.220	0.261	86	0.179	0.212
29	0.312	0.367	58	0.218	0.258	87	0.178	0.211
30	0.306	0.361	59	0.216	0.256	88	0.176	0.210
31	0.301	0.355	60	0.214	0.254			

Sumber: Priyatno (2008)

Lampiran 7. Output SPSS

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%
Kepemimpinan	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%
Penghargaan	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%
Fasilitas	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.089	80	.179	.958	80	.011
Kepemimpinan	.075	80	.200*	.984	80	.437
Penghargaan	.098	80	.056	.942	80	.001
Fasilitas	.084	80	.200*	.977	80	.166

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kinerja	Mean	45.3000	.62374	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	44.0585	
		Upper Bound	46.5415	
	5% Trimmed Mean	45.0139		
	Median	45.0000		
	Variance	31.124		
	Std. Deviation	5.57889		
	Minimum	36.00		
	Maximum	61.00		
	Range	25.00		
	Interquartile Range	7.00		
	Skewness	.625	.269	
	Kurtosis	.213	.532	
	Kepemimpinan	Mean	63.9250	.82596
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	62.2810	
		Upper Bound	65.5690	
5% Trimmed Mean		64.1111		
Median		64.0000		
Variance		54.577		
Std. Deviation		7.38760		
Minimum		42.00		
Maximum		80.00		
Range		38.00		
Interquartile Range		10.75		
Skewness		-.326	.269	
Kurtosis		.551	.532	

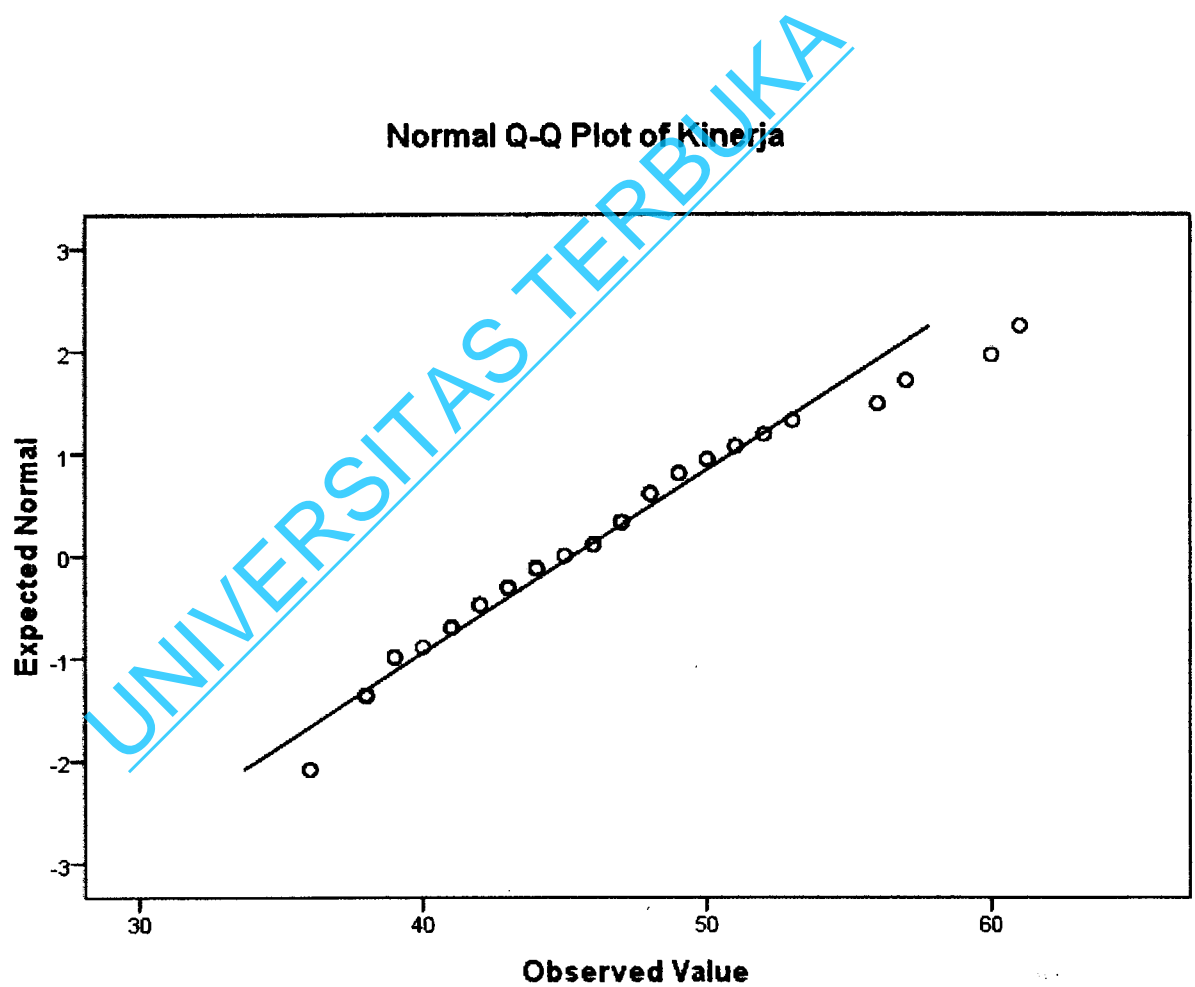
Penghargaan	Mean		45.6875	.87432
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	43.9472	
		Upper Bound	47.4278	
	5% Trimmed Mean		45.5278	
	Median		44.0000	
	Variance		61.154	
	Std. Deviation		7.82012	
	Minimum		28.00	
	Maximum		62.00	
	Range		34.00	
	Interquartile Range		9.00	
	Skewness		.566	.269
	Kurtosis		.072	.532
	Fasilitas	Mean		17.7000
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	16.8068	
		Upper Bound	18.5932	
5% Trimmed Mean			17.6389	
Median			17.5000	
Variance			16.111	
Std. Deviation			4.01390	
Minimum			10.00	
Maximum			29.00	
Range			19.00	
Interquartile Range			7.00	
Skewness			.230	.269
Kurtosis			-.367	.532

Kinerja

Kinerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
14.00	3 .	66888888888999
25.00	4 .	0111111112222333333444444
26.00	4 .	5566666777777778888888999
9.00	5 .	000112233
4.00	5 .	6677
2.00	Extremes	(>=60)

Stem width: 10.00
Each leaf: 1 case(s)



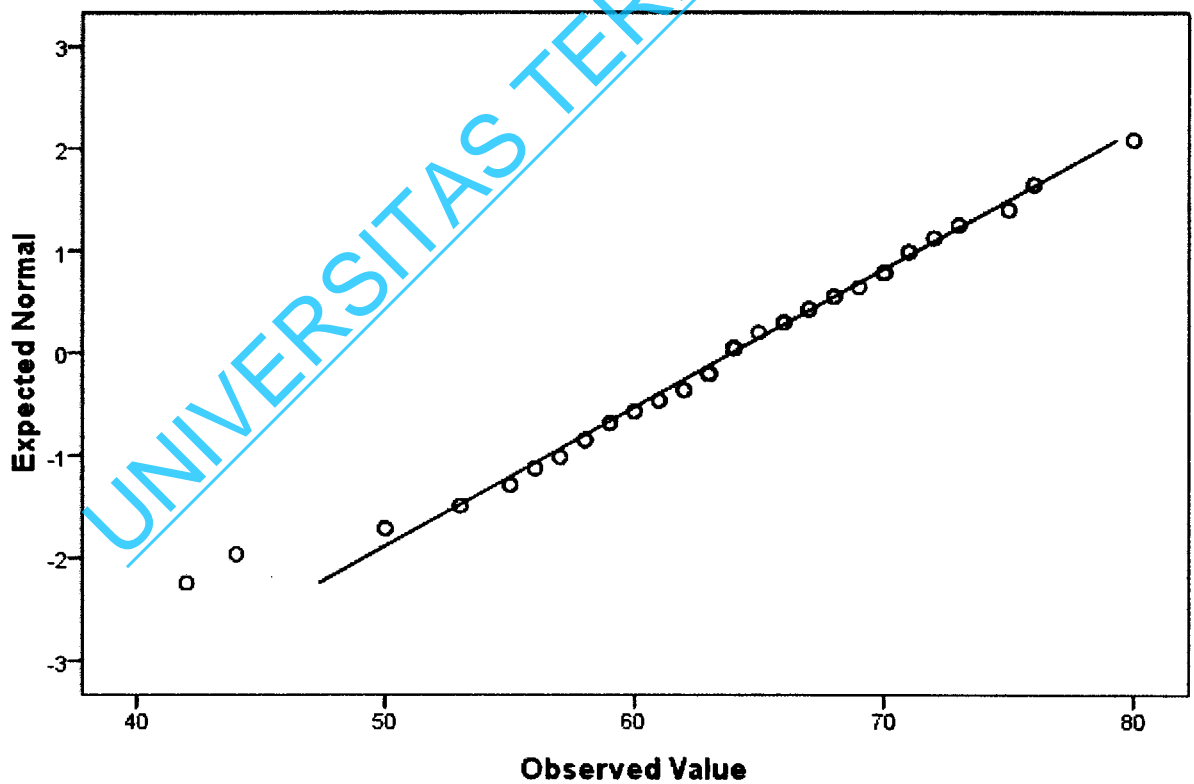
Kepemimpinan

Kepemimpinan Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1.00	Extremes	(=<42)
1.00	4 .	4
.00	4 .	
4.00	5 .	0033
15.00	5 .	555667788888999
25.00	6 .	0001112223333333444444444
14.00	6 .	56666677788889
13.00	7 .	0000001112233
5.00	7 .	55666
2.00	8 .	00

Stem width: 10.00
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of Kepemimpinan

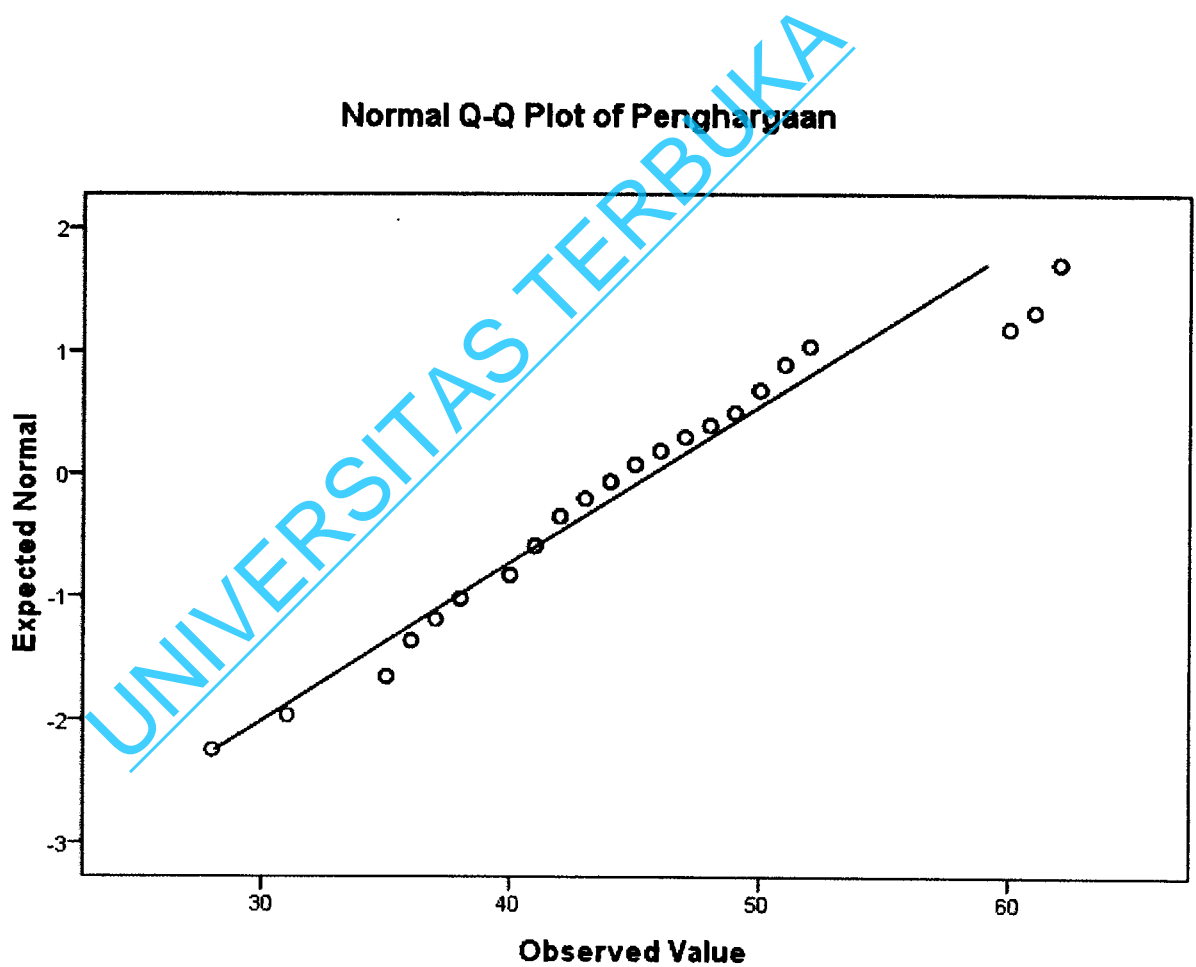


Penghargaan

Penghargaan Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
1.00	2 . 8
1.00	3 . 1
12.00	3 . 555666778888
27.00	4 . 000011111111222222333444444
16.00	4 . 5556666777888999
13.00	5 . 0000000111222
.00	5 .
10.00	6 . 0011222222

Stem width: 10.00
Each leaf: 1 case(s)

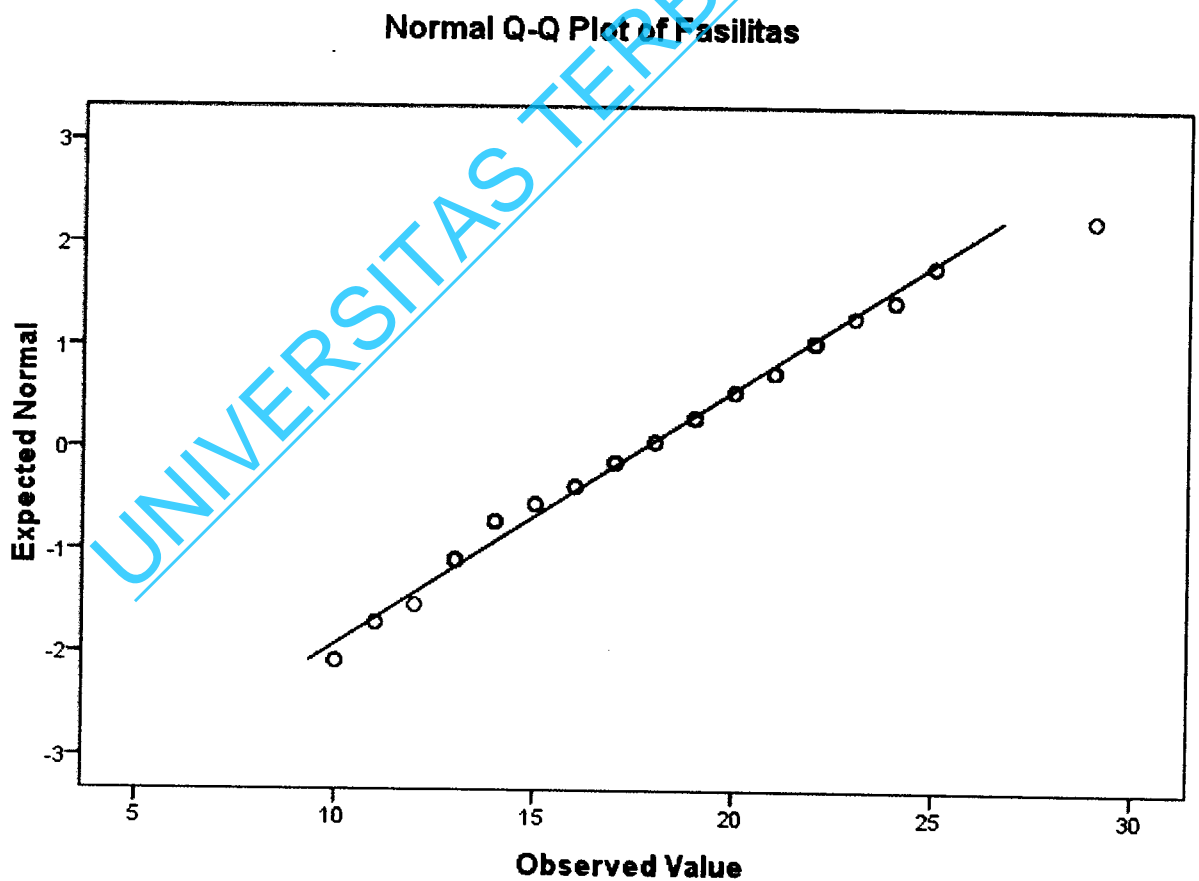


Fasilitas

Fasilitas Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
4.00	1 . 0011
12.00	1 . 233333333333
9.00	1 . 444445555
15.00	1 . 6666677777777
15.00	1 . 888899999999999
10.00	2 . 0000111111
8.00	2 . 2222223
6.00	2 . 444555
.00	2 .
1.00	2 . 9

Stem width: 10.00
Each leaf: 1 case(s)



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kepemimpinan	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%
Kinerja * Penghargaan	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%
Kinerja * Fasilitas	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%

Kinerja * Kepemimpinan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan Between Groups (Combined)	1751.971	25	70.079	5.354	.000
Linearity	1301.438	1	1301.438	99.427	.000
Deviation from Linearity	450.533	24	18.772	1.434	.136
Within Groups	706.829	54	13.089		
Total	2458.800	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kepemimpinan	.728	.529	.844	.713

Report

Kinerja

Kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
42	41.0000	1	.
44	43.0000	1	.
50	42.5000	2	9.19239
53	38.0000	2	.00000
55	39.0000	3	1.73205
56	40.0000	2	2.82843
57	37.0000	2	1.41421
58	39.8000	5	2.16795
59	39.6667	3	2.08167
60	41.3333	3	1.52753
61	42.6667	3	4.04145
62	41.6667	3	1.15470
63	44.1429	7	2.54484
64	46.2222	9	2.53859
65	43.0000	1	.
66	47.4000	5	2.96648
67	47.0000	3	1.00000
68	48.2500	4	1.89297
69	50.0000	1	.
70	49.6667	6	3.66970
71	49.0000	3	4.00000
72	50.0000	2	4.24264
73	50.5000	2	.70711
75	58.0000	2	2.82843
76	52.6667	3	7.50555
80	52.0000	2	12.72792
Total	45.3000	80	5.57889

Kinerja * Penghargaan

Report

Kinerja

Penghargaan	Mean	N	Std. Deviation
28	46.0000	1	.
31	42.0000	1	.
35	39.0000	3	.00000
36	41.0000	3	5.19615
37	38.0000	2	.00000
38	39.2500	4	3.77492
40	46.2500	4	2.98608
41	44.6250	8	7.81825
42	40.8333	6	2.92689
43	42.6667	3	2.30940
44	45.6667	6	4.76095
45	50.0000	3	5.19615
46	42.0000	4	2.00000
47	48.3333	3	1.15470
48	43.3333	3	.57735
49	44.6667	3	1.15470
50	47.2857	7	1.25357
51	47.0000	3	.00000
52	46.6667	3	.57735
60	56.0000	2	.00000
61	52.0000	2	.00000
62	53.1667	6	6.14546
Total	45.3000	80	5.57889

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	1469.663	21	69.984	4.104	.000
Penghargaan	Groups	Linearity	973.341	1	973.341	57.074	.000
		Deviation from Linearity	496.322	20	24.816	1.455	.135
	Within Groups		989.137	58	17.054		
	Total		2458.800	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Penghargaan	.629	.396	.773	.598

Kinerja * Fasilitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	1767.246	16	110.453	10.062	.000
Fasilitas	Groups	Linearity	1135.516	1	1135.516	103.445	.000
		Deviation from Linearity	631.730	15	42.115	3.837	.000
	Within Groups		691.554	63	10.977		
	Total		2458.800	79			

Report

Kinerja

Fasilitas	Mean	N	Std. Deviation
10	36.0000	2	.00000
11	50.0000	2	.00000
12	43.0000	1	.
13	38.7273	11	1.00905
14	39.2000	5	1.64317
15	43.5000	4	2.08167
16	45.5000	6	2.94958
17	42.4444	9	1.81046
18	47.2500	4	2.21736
19	48.0909	11	1.51357
20	51.0000	4	6.63325
21	47.0000	6	4.38178
22	49.8571	7	6.17599
23	45.0000	1	.
24	46.3333	3	.57735
25	54.6667	3	6.80686
29	57.0000	1	.
Total	45.3000	80	5.57889

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Fasilitas	.680	.462	.848	.719

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Penghargaan	Fasilitas
1	1	3.956	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.026	12.385	.15	.01	.00	.67
	3	.013	17.449	.16	.01	.93	.16
	4	.005	28.599	.69	.97	.07	.17

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.901	3.412		3.195	.002		
	Kepemimpinan	.312	.071	.413	4.373	.000	.530	1.887
	Penghargaan	.155	.064	.217	2.425	.018	.590	1.694
	Fasilitas	.419	.128	.301	3.270	.002	.555	1.801

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.627	3.40604

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1577.117	3	525.706	45.315	.000 ^a
	Residual	881.683	76	11.601		
	Total	2458.800	79			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Penghargaan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lnX1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Inei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.979	9.714		-.821	.414
	lnX1	2.141	2.339	.103	.915	.363

a. Dependent Variable: Inei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0215	1.4008	.9058	.25742	80
Residual	-1.20777E1	3.89673	.00000	2.48458	80
Std. Predicted Value	-3.435	1.923	.000	1.000	80
Std. Residual	-4.830	1.558	.000	.994	80

a. Dependent Variable: Inei2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	InX2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Inei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.738	6.376		.586	.559
	InX2	-.744	1.673	-.050	-.445	.658

a. Dependent Variable: Inei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.6682	1.2594	.9058	.12558	80
Residual	-1.19168E1	4.16609	.00000	2.49472	80
Std. Predicted Value	-1.892	2.816	.000	1.000	80
Std. Residual	-4.746	1.659	.000	.994	80

a. Dependent Variable: Inei2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.132	3.454		-.617	.539
	lnX3	1.067	1.209	.099	.882	.380

a. Dependent Variable: Inei2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.3244	1.4605	.9058	.24835	80
Residual	-1.22047E1	3.71820	.00000	2.48550	80
Std. Predicted Value	-2.341	2.234	.000	1.000	80
Std. Residual	-4.879	1.486	.000	.994	80

a. Dependent Variable: Inei2

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	80	36.00	61.00	45.3000	5.57889
Kepemimpinan	80	42.00	80.00	63.9250	7.38760
Penghargaan	80	28.00	62.00	45.6875	7.82012
Fasilitas	80	10.00	29.00	17.7000	4.01390
Valid N (listwise)	80				

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
1	-.057	51.00	51.1947	-.19471
2	-.212	44.00	44.7219	-.72192
3	-.856	38.00	40.9144	-2.91436
4	-.843	38.00	40.8718	-2.87179
5	.310	52.00	50.9433	1.05665
6	-.353	38.00	39.2018	-1.20182
7	-.649	41.00	43.2089	-2.20890
8	.997	41.00	37.6051	3.39492
9	.156	48.00	47.4697	.53034
10	.091	47.00	46.6895	.31045
11	-.244	39.00	39.8319	-.83195
12	1.167	50.00	46.0261	3.97386
13	.591	47.00	44.9536	2.01138
14	.596	48.00	45.9706	2.02943
15	1.116	53.00	49.1999	3.80015
16	-.361	44.00	45.2307	-1.23070
17	-.160	36.00	36.5462	-.54617
18	.522	48.00	46.2233	1.77666
19	-.669	43.00	45.2802	-2.28022
20	-.689	47.00	49.3475	-2.34752
21	-.389	49.00	46.9951	2.00492
22	.692	57.00	54.6435	2.35651
23	-.583	38.00	39.9866	-1.98658
24	-.769	41.00	43.6195	-2.61954
25	1.196	56.00	51.9276	4.07238
26	-.497	40.00	41.6922	-1.69215
27	-.464	41.00	42.5797	-1.57969
28	.335	46.00	44.8589	1.14110

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
29	1.664	60.00	54.3319	5.66810
30	.106	43.00	42.6399	.36009
31	1.706	43.00	37.1907	5.80929
32	-.357	42.00	43.2159	-1.21586
33	-.659	38.00	40.2440	-2.24399
34	.046	43.00	42.8441	.15594
35	-.005	41.00	41.0171	-.01714
36	1.302	46.00	41.5645	4.43554
37	.269	46.00	45.0830	.91697
38	-.424	45.00	46.4428	-1.44283
39	2.823	61.00	51.3856	9.61443
40	.509	42.00	40.2663	1.73371
41	1.301	49.00	44.5696	4.43039
42	-.119	48.00	48.4044	-.40441
43	-.275	47.00	47.9359	-.93587
44	-.519	39.00	40.7667	-1.76669
45	1.816	50.00	43.8130	6.18700
46	.316	47.00	45.9234	1.07664
47	.413	43.00	46.5937	1.40627
48	1.024	53.00	49.5114	3.48857
49	.453	44.00	45.5423	-1.54228
50	-.801	36.00	38.7272	-2.72724
51	.001	48.00	47.9961	.00391
52	.463	43.00	41.4231	1.57687
53	-.323	47.00	48.1012	-1.10119
54	2.510	49.00	40.4519	8.54813
55	.200	57.00	56.3195	.68049
56	-.309	38.00	39.0518	-1.05183
57	-.249	41.00	41.8468	-.84678
58	1.653	56.00	50.3697	5.63029

Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
59	.400	51.00	49.6368	1.36320
60	.066	44.00	43.7765	.22351
61	-.673	38.00	40.2912	-2.29119
62	-.660	38.00	40.2486	-2.24863
63	.676	52.00	49.6970	2.30298
64	-.353	38.00	39.2018	-1.20182
65	-1.106	41.00	44.7668	-3.76681
66	-.833	41.00	43.8367	-2.83670
67	-.119	48.00	48.4044	-.40441
68	-.092	47.00	47.3127	-.31271
69	-.336	39.00	40.1435	-1.14353
70	1.451	50.00	45.0593	4.94067
71	-1.984	44.00	50.7578	-6.75776
72	-1.001	46.00	49.4101	-3.41006
73	-.575	42.00	43.9595	-1.95946
74	-1.583	45.00	50.3920	-5.39201
75	-1.205	44.00	48.1058	-4.10584
76	-1.412	46.00	50.8087	-4.80869
77	-1.197	47.00	51.0777	-4.07771
78	-3.292	43.00	54.2138	-1.12138E1
79	.431	47.00	45.5304	1.46962
80	-1.182	42.00	46.0261	-4.02614

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.5462	56.3195	45.3000	4.46805	80
Residual	-1.12138E1	9.61443	.00000	3.34074	80
Std. Predicted Value	-1.959	2.466	.000	1.000	80
Std. Residual	-3.292	2.823	.000	.981	80

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA