

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, PENGEMBANGAN DAN  
PENGAKUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PERTANIAN KABUPATEN KEPULAUAN SULA**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**IDRIS AHMAD  
NIM : 015 017 503**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2010**



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Tanggungjawab, Pengembangan dan Pengakuan terhadap Kinerja Pegawai Dinas pertanian Kabupaten Kepulauan Sula adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Ternate, Oktober 2010

Yang Menyatakan



**IDRIS AHMAD, S.AP  
NIM. 015017503**



**ABSTRAK****Pengaruh Tanggungjawab, Pengembangan Dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Idris Ahmad

Universitas Terbuka

ahmadmaps2@yahoo.co.id

**Kata kunci :** Tanggung jawab, pengembangan, pengakuan, kinerja

Kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud untuk menjaga kualitas pekerja. Kinerja dengan kualitas yang baik akan lebih menjamin terciptanya upaya realisasi sasaran yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komponen motivasi yang terdiri dari tanggung jawab yang diberikan, pengembangan dan pengakuan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

Penelitian ini termasuk penelitian analitik dimana jumlah sampel adalah sebanyak 61 sampel yang merupakan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer melalui wawancara menggunakan alat bantu kuisioner. Pengolahan data menggunakan komputerisasi dan uji statistik yang digunakan adalah uji regresi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini disimpulkan bahwa : (1) pemberian tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, dimana kontribusi variabel tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 38,8%; (2) pelaksanaan pengembangan bagi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dimana kontribusi variabel pengembangan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 38%; (3) pengakuan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, dimana kontribusi variabel pengembangan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 33,1%; dan (4) secara bersama-sama pemberian tanggung jawab, pelaksanaan pengembangan bagi pegawai dan pengakuan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, dimana kontribusi ketiga variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 44,20%.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, penting untuk meningkatkan tanggung jawab, pengembangan pegawai dan pengakuan pimpinan kepada pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian ini ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## ABSTRACTION

### **Influence of Responsibility, Development of Confession To Performace Officer On Duty Agriculture Of Sub-Province Archipelago of open Sula**

Idris Ahmad

*Open Learning University*

Ahmadmaps2@yahoo.co.id

**Keyword :** Responsibility,Development,Confension,Performance

Performance is ability to reach clause of work which have been Specified by good quality will be more guarantce effort creation realize optimal target.

This Research target is to know influence of motivation compenent which consist of giveng responsibility,developer an confesion of ability of activity to officer performance on duty Agriculture Of Sub-Province Archipelago of Sula.

This Research was including analystic research where amount of sample is counted 61 sampel is officerses On Duty Agriculture Of Sub-Province Archipelago of Sula. Data Collection counducted by using primary data through interview use appliance Assist kuesioner. Virgin carry out use test and computerization of statistic the used is test of regres.

Obtained result of this research of discretion that : (1) giving of responcibility have an affect on to officer performance at on Duty Agriculture of Sub-Province Archipelago of Sula,where contribution of variable to improvement of officer performance are equal to 38,8 % ; (2) Execution of development for officer have an effect on to officert performance at on Duty Agriculture of Sub-Province Archipelago of Sula where contribution of variable development to improvement of officer Perfomance are equal to 38 %; (3) you is ability of activity have an effect on to efficer performance at on Duty Agriculture Of Sub- Province Archipelago of Sula is equal to 33,1 %; (4) by together giving of responsibility, execution of development for officer and confesion of ability of actifity have an effect on to efficert performance at on Duty Agriculture Of Sub- Province Archiplago of Sula,where third contribution of variable to improvement of officer performance are equal to 44.20 %.

Pursuant this research result hence suggested to on Duty Agriculture Of Sub-Province Archipelago of Sula, important improve responsibility, developmet of officer and confesion of leader to officer, because pursuant to this research result is third of the variable have to officer performance.



**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER**

**( TAPM )**

Judul TAPM : Pengaruh Tanggung jawab, Pengembangan Dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula

Penyusun TAPM : Idris Ahmad

NIM : 015017503

Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)

Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Nahu Daud, SE. M.Si  
NIP.197101102001121003

Pembimbing I



Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum  
NIP. 19720314 199802 1 002

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Sosial & Ilmu Politik



Dra. Susanti M.Si  
NIP. 19671214 1993303 2 002

Direktur Program Pasca sarjana



Suciati Ph.D  
NIP.195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM MEGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

**PENGESAHAN**

NAMA : IDRIS AHMAD  
NIM : 015017503  
PROGRM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
JUDUL TAPM : PENGARUH TANGGUNG JAWAB, PENGEMBANGAN  
DAN PENGAKUAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN  
KEPULAUAN SULA.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Akhir Program Magister (TAPM)  
Magister Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 9 September 2010  
Waktu : Pukul 14.30 Wit.  
Dan telah dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS

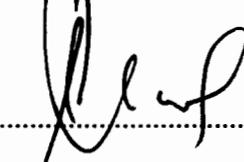
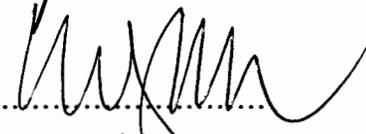
Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji  
Drs. Susanti M.ssi.

Penguji Ahli  
Prof. Dr. Sadu Wasistiono M.Si

Pembimbing I  
Prof. Dr. Irfan Ridwan Marsum

Pembimbing II  
Dr. Nahu Daud SE. M.Si.




## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, akhirnya hasil penelitian tesis dengan judul **“Pengaruh Tanggungjawab, Pengembangan Dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula”**, dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam penelitian yang wajib di tempuh mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka. Namun disadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini penulis menemukan berbagai kendala dan hambatan yang cukup mengganggu, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka semua kendala dan hambatan dapat teratasi dengan baik.

Berkenaan dengan itu kiranya tidaklah berlebihan jika pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bupati Kabupaten Kepulauan Sula, H. Ahmad Hidayad Mus, atas bantuan yang diberikan kepada peneliti selama merampungkan studi S2 di Universitas Terbuka (UT).
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, Ir. Arman Sangadji, atas dorongan dan motivasi yang diberikan pada peneliti untuk dapat melanjutkan studi.

3. Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, H. Bambang Sukardjo, SE yang sangat pengertian terhadap pengembangan studi peneliti sehingga mau mengizinkan untuk melanjutkan S2 di UT.
4. Kepala UPBJJ-UT Ternate, Ir.Mulyadi, M.Si yang telah membantu mengarahkan penulis agar bisa cepat menyelesaikan tesis ini.
5. Para Pembimbing Tesis, yakni Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum dan Dr. Nahu Daud, SE.M.Si yang telah banyak meluangkan waktu memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan tesis ini.
6. Para Tutor Program Magister Administrasi Publik (MAP) UPBJJ-UT Ternate, Saiful Ahmad, M.Si, Drs. Abd. Halil Ibrahim, M.Si dan Drs. Amrin Konoras, M.Si, yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penulis melalui diskusi-diskusi berkaitan dengan teknik penelitian.
7. Para tenaga dosen UPBJJ-UT Ternate, Djabaludin Namsa, S.Pi, M.Si, Anfas, MM dan Mohbir Umasugi, S.Sos, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis
8. Teman-teman di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, antara lain Hj. Adrawati, SP, MM dan Mulyanto Timin, SP yang turut memberikan motivasi bagi penulis dalam merampungkan tesis ini.
9. Kedua orang tuaku yang selalu mengiringi doa dan mengharapkan kesuksesan dalam perjalanan karierku.



## DAFTAR ISI

		Halaman
Pernyataan.....		i
Abstrak .....		ii
Abstraction .....		iii
Lembar Persetujuan .....		iv
Lembar Pengesahan .....		v
Kata Pengantar .....		vi
Daftar Isi .....		x
Daftar Bagan .....		xi
Daftar Tabel .....		xii
Daftar Lampiran.....		xiv
<b>BAB I</b>	<b>Pendahuluan .....</b>	<b>1</b>
	A. Latar Belakang .....	1
	B. Rumusan Masalah .....	6
	C. Tujuan Penelitian .....	6
	D. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II</b>	<b>Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>8</b>
	A. Kajian Teori .....	8
	1. Pengertian Kinerja .....	8
	2. Penilaian Kinerja .....	10
	3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
	B. Kerangka Pikir .....	36
	C. Operasionalisasi Konsep.....	41
	D. Hipotesis .....	45
<b>BAB III</b>	<b>Metode Penelitian .....</b>	<b>47</b>
	A. Desain Penelitian.....	47
	B. Populasi Dan Sampel .....	48
	C. Instrumen Penelitian .....	48
	D. Tehnik Pengumpulan Data .....	49
	E. Metode Analisis Data .....	49
<b>BAB IV</b>	<b>TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
	A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	51
	B. Karakteristik Responden .....	61
	C. Uji Instrumen .....	66
	D. Uji Realibilitas .....	68
	E. Uji Regresi Parsial .....	69
	F. Uji Regresi Berganda .....	76
	G. Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji t).....	78
	H. Uji ketepatan Model .....	80

	I. Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Pengembangan dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai. ....	82
	J. Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Pengembangan dan Pengakuan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai...	88
	K. Hasil wawancara .....	92
	L.. Keterbatasan Dalam Penelitian .....	97
AB V	Simpulan Dan Saran.....	99
	A. Kesimpulan .....	99
	B. Saran .....	100
	Daftar Pustaka .....	102
	Lampiran	

UNIVERSITAS TERBUKA

**DAFTAR BAGAN**

<b>Bagan</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	16
2.2	Kerangka Konsep Penelitian .....	41

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Operasionalisasi Konsep .....	42
4.2 Distribusi Responden Menurut Umur .....	62
4.3 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	63
4.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	63
4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	64
4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Diklat Yang Telah Diikuti ...	65
4.8 Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab (X1) .....	66
4.9 Uji Validitas Variabel Pengembangan Pegawai (X2).....	67
4.10 Uji Validitas Variabel Pengakuan Atas Prestasi Kerja (X3) ....	67
4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X3) .....	68
4.12 Hasil Koefisien Reliabilitas Variabel X .....	69
4.13 Output koefisien tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	69
4.14 Output Signifikansi Model Regresi Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	71
4.15 Output Koefisien Korelasi Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	71
4.16 Output koefisien Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	72
4.17 Output Signifikansi Model Regresi Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	73
4.18 Output Koefisien Korelasi Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	74
4.19 Output koefisien Pengakuan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.....	74
4.20 Output Signifikansi Model Regresi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	76
4.21 Output Koefisien Korelasi Pengakuan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	76

4.22	Output koefisien Tanggung Jawab, Pengembangan dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	77
4.23	Output Signifikansi Model Regresi Tanggung Jawab, Pengembangan Dan Pengakuan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	80
4.24	Output Koefisien Korelasi Tanggung Jawab, Pengembangan Dan Pengakuan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula .....	81

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Pengantar Penelitian
2. Kuisisioner Penelitian
3. Panduan Wawancara dan Transkrip hasil
4. Master Tabel Penelitian
5. Out Put SPSS Windows 10.0
6. Biodata

UNIVERSITAS TERBUKA



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang.**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu sosok aparatur yang sangat penting dalam pemerintah, karena pegawai negeri sipil tidak hanya berperan sebagai objek yang harus selalu mendapat perhatian dari pemerintah tetapi pegawai negeri sipil juga sekaligus berperan sebagai sumberdaya organisasi dan sering di tunjuk sebagai faktor utama jika terjadi kemajuan ataupun kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Guna dapat merealisasikan peran dan fungsi tersebut, tentunya pegawai negeri sipil perlu di berikan bimbingan, motivasi, dan aspek-aspek lain, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, sesuai dengan tuntutan organisasi di mana pegawai negeri sipil tersebut beraktifitas.

Dinamika tersebut menuntut kesiapan aparatur maupun pelaksana diberbagai lini kehidupan, termasuk penyesuaian terhadap birokrasi pemerintahan yang secara cepat dapat dilaksanakan unuk menjawab tuntutan peningkatan pelayanan pegawai negeri sipil dalam kaitannya dengan peningkatan pelayanan publik disatu sisi perkembangan sosio-kultural berjalan seiring dengan dinamika.

Paradigma dewasa ini mengacu pada optimalisasi aparatur pemerintah yang profesional, jujur, adil dan transparan dalam penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan dan masyarakat. Sosok aparatur pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sangat penting karena aparatur pemerintah adalah kunci utama kelancaran roda pemerintahan, terutama dalam upaya mengimplementasi visi, misi dan strategi pembangunan.

Sejak timbulnya iklim yang demokratis dalam pemerintahan dewasa ini, kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan. Rakyat semakin kritis dan mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah.. Pengukuran atas capaian maupun kegagalan instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif. Kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan keberhasilan suatu organisasi. Kesulitan lain adalah pengukuran kinerja suatu instansi pemerintah lebih ditekankan kepada kemampuan instansi tersebut dalam menyerap anggaran, dengan kata lain, suatu instansi akan dinyatakan berhasil apabila dapat menyerap anggaran seratus persen dari pemerintah, walaupun hasil maupun dampak yang dicapai dari pelaksanaan kegiatan tersebut masih jauh dari harapan.

Pada dasarnya untuk menjawab pertanyaan akan tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah, maka seluruh aktifitas instansi tersebut harus dapat diukur. Pengukuran tersebut tidak semata-mata pada input tapi lebih ditekankan pada keluaran, proses, manfaat dan dampak dari program tersebut kepada publik.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang dapat dijadikan objek penelitian adalah Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula. Dipilihnya Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula sebagai tolak ukur karena mengacu pada visi, misi bupati yang kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat, selain itu Dinas Pertanian merupakan instansi yang berhubungan langsung masyarakat khusus masyarakat petani, karena sektor pertanian merupakan sektor unggulan Kabupaten Kepulauan Sula.. Selain itu Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula merupakan penyelenggaraan pembangunan pertanian di Kabupaten Kepulauan

Sula yang pelaksanaannya berdasarkan PERDA Kabupaten Kepulauan Sula Nomor : 3 Tahun 2003, di mana Dinas Pertanian melaksanakan kewenangan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi di bidang pertanian yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan pertanian, penyiapan bahan koordinasi dan perumusan, kebijakan penyediaan distribusi dan penganeekaragaman konsumsi serta kewaspadaan pangan di wilayah sesuai kebijakan daerah. Dengan demikian beban yang harus dikerjakan oleh Dinas Pertanian cukup besar dan berat.

Berbicara mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Propinsi Maluku Utara khusus di kabupaten Kepulauan Sula, orang cenderung memandang Kuantitasnya, tidak memiliki ketrampilan yang memadai. Sifat itu terbentuk oleh banyak hal yang saling terkait satu sama lain, mulai dari proses seleksi awal yang tidak ketat dalam hal kualitas, jenjang karier yang tidak pasti, penghasilan yang rendah, kurangnya sikap profesional dan sebagainya.

Beberapa hal yang menyebabkan kinerja pegawai negeri sipil sedemikian buruk diantaranya penghasilan yang kurang layak dan penegakan aturan yang masih lemah, selain itu untuk meningkatkan kualitas kerja harus menggunakan sistem penilaian kerja yang ketat dapat diterapkan kepada aparatur negara, namun tetap saja harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, diantaranya sistem penggajian dan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif untuk berprestasi dan adanya pengembangan karier dengan penuh kepastian.

Permasalahan kinerja juga terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, di mana instansi ini memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai

pengendali aktivitas pemerintah dibidang pertanian yang tidak ringan, keberhasilan semua unsur pada Dinas Pertanian ini dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya menjadi ukuran kinerja, baik individu, maupun organisasi.

Persoalan kinerja instansi pemerintah dewasa ini menjadi sorotan tajam, baik tingkat Propinsi Maluku Utara maupun di Kabupaten Kepulauan Sula, dimana banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin, antara lain datang tidak tepat waktu, pulang lebih cepat dari jadwal yang ditentukan, cuti atau izin melebihi waktu yang diberikan organisasi dan masalah lain yang berkaitan dengan disiplin kerja. Apabila pelanggaran terhadap disiplin kerja ini terus terjadi, tentunya berakibat terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktunya.

Untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah telah diterbitkan inpres No. 7/1999 tentang akuntabilitas kinerja pemerintah (LAKIP). Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Konteks permasalahan tersebut, semangat otonomi daerah sebagai manifestasi pelaksanaan UU Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, diarahkan pada tuntutan perbaikan peningkatan pelayanan publik oleh aparatur pemerintah di daerah sehingga diharapkan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang menjadi kewenangannya.

Kebijakan penyelenggaraan negara oleh pemerintah saat ini adalah meningkatkan kualitas aparatur negara melalui perbaikan kesejahteraan dan

profesionalisme aparatur serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi sehingga dapat memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja aparatur negara. Selanjutnya di dalam UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dijelaskan untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Tujuan penyempurnaan pegawai negeri adalah agar keseluruhan aparatur pemerintah, baik di pusat maupun daerah benar-benar merupakan aparatur yang berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta diisi oleh tenaga ahli, yang mampu menjalankan tugas di bidang masing-masing untuk mengabdikan diri kepada kepentingan Negara dan rakyat.

Masalah tingkat kemampuan dan motivasi kerja pegawai pada suatu instansi perlu mendapat perhatian penuh, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam satu organisasi. Sehubungan hal tersebut, yang perlu dibenahi menyangkut pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara adalah masalah kinerja, dimana akhir-akhir ini telah banyak mendapat sorotan publik, mengingat kedudukan pegawai negeri sipil itu sendiri sangat strategis dan menentukan dalam pengelolaan pemerintahan menuju kepada tercapainya tujuan-tujuan pembangunan sebagaimana yang diamanatkan dalam mukaddimah Undang-Undang Dasar 1945 yakni untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, sejahtera merata baik material dan spiritual. Performansi yang diharapkan dari Pegawai Negeri Sipil adalah menunjukkan suatu kinerja yang

baik dengan prestasi kerja, produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi , karena kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat menentukan tingkat keberhasilan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan nasional.

Berdasarkan kondisi tersebut,maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian terhadap tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula?
3. Seberapa besar pengaruh pengakuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula?
4. Seberapa besar pengaruh tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula;

2. untuk mengetahui pengaruh program pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula;
3. untuk mengetahui pengaruh pengakuan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula;

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun secara praktis kepada semua pihak :

1. sebagai pengembang ilmu pengetahuan terutama pada bidang pemberdayaan sumberdaya manusia.
2. diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan pengetahuan khususnya dalam kajian manajemen sumberdaya manusia dan pengembangan konsep-konsep kepemimpinan.
3. secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pikiran atau sebagai bahan pertimbangan pemerintah Daerah khususnya Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, dalam pemberian motivasi bagi pegawai Dinas pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Pengertian Kinerja

Sinamora (1997 : 231), menggambarkan aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu *output* kinerja sumber daya manusia pada dasarnya adalah merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud untuk menjaga kualitas pekerja. Kinerja dengan kualitas yang baik akan lebih menjamin terciptanya upaya realisasi sasaran yang optimal.

Kinerja akan melahirkan produktifitas, hal ini dapat dikaitkan dengan pendapat Sinungan (1995:1), yakni produktifitas adalah suatu konsep yang bersifat universal dan bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit, upaya penyediaan bahan dan jasa sangat tergantung pada kemampuan kinerja sumberdaya manusia.

Syarif (1984:74), memberi pengertian penelitian kinerja dan tujuan adalah sebagai suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan terhadap standar tingkat prestasi yang diminta, guna mengetahui sampai dimana ketrampilan telah dicapai dan kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menemukan kelemahan-kelemahan yang ada, meliputi dan memperbaiki kelemahan-kelemahan tersebut perencanaan karir dasar untuk menentukan penghargaan terhadap prestasi serta sebagai titik tolak usaha pribadi dan lain-lain. Dengan demikian melalui penilaian kinerja yang tepat dapat memberikan masukan realitas singkat mengenai kinerja yang diukur, sehingga

tidak lanjut (*follow up*) yang diambil akan disesuaikan dengan tingkat kinerja yang dievaluasi.

Definisi kinerja menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai pengertian dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor yang terkait dengan kinerja sebagai berikut.

- a. Faktor personal meliputi ketrampilan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kemampuan mendorong, memandu dan mendukung diri.
- c. Faktor sistem meliputi, sistem kinerja dan fasilitas yang tersedia.
- d. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Setiap orang yang ditugaskan atau diberikan kepercayaan memimpin suatu organisasi, diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan itu, ada aspek yang perlu dipahami setiap orang atau pemimpin suatu organisasi, yaitu :

- 1) kejelasan tugas dan fungsi (Tupoksi) yang menjadi tanggung jawabnya

- 2) kejelasan tentang hasil yang akan diharapkan dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) tersebut
- 3) waktu yang digunakan se-efisien dan se-efektif agar pelaksanaan tugas dan fungsi diharapkan dapat terwujud

Dengan demikian, setiap orang dalam organisasi menyadari bahwa tugas dan fungsi yang dilaksanakan membuahkan suatu hasil, dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seorang atau sekelompok orang atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu, kinerja dapat membentuk hasil akhir (barang dan jasa) atau berupa perilaku, kecakapan, kompetensi sarana dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

## 2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dalam suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu, menilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Menurut Sinamora (1977), bahwa pada umumnya tujuan utama penilaian kinerja dari suatu organisasi adalah untuk memperbaiki kinerja, namun tujuan tersebut dapat dikembangkan untuk berbagai kepentingan fungsi pengelolaan sumberdaya manusia seperti perencanaan sumberdaya manusia (*human resource planning*), penarikan dan seleksi (*recruitment & selection*), pengembangan sumberdaya manusia (*human resource planning development*), perencanaan dan pengembangan karir (*career planning & development*), program imbalan dan kompensasi, hubungan internal tenaga kerja (*internal employee relationship*) dan penilaian potensi tenaga kerja (*assessment of*

*employee potential*). Sistem penilaian kinerja yang dirancang dengan baik akan sangat membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan memberikan rangsangan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Leon C. Mengginson (1981:310) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:69) “penilaian kinerja (Performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. Selanjutnya Andrew E. Sikula (1981:2005) yang dikutip A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistemik dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang)”

Penilaian kinerja dapat dibedakan atas tiga tipe penilaian :

- 1) Penilaian kinerja berdasarkan hasil, yakni perumusan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*).
- 2) Penilaian kinerja berdasarkan perilaku, yaitu pengukuran pelaksanaan pekerjaan terhadap sarana (*means/manusianya*) dalam upaya pencapaian sasaran (*goals*), bukan sekedar hasil akhir saja.
- 3) Penilaian kinerja berdasarkan *judgment*, yakni penilaian atau evaluasi terhadap para pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, seperti : kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, kreatifitas, kesetiaan, kepercayaan dan semangat kerja, serta kepribadian (Gomes, 2003).

Beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gomes (2003), *performance* seseorang sangat ditentukan oleh tingkat kecakapan (*skill*), tingkat pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuannya dalam bekerja (*abilities*). Menurut Schermehon (1998) dalam Kamba (2006), kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu (*abilities*), motivasi (*motivation*) dan organisasi (seperti : sumber daya yang tersedia, peralatan, teknologi, struktur organisasi, rancangan pekerjaan dan tujuan yang jelas).

Para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, maka pimpinan organisasi harus memberikan perhatian dan dorongan. Daya dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi. Unsur manusia dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting atau memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam setiap organisasi apapun bentuknya. Berkaitan pentingnya kedudukan sumberdaya manusia tersebut manusia berbagai studi telah dilakukan oleh para ahli untuk mengkaji apa dan bagaimana manusia itu terutama berkaitan dengan bagaimana manusia itu didayagunakan dalam hal ini melakukan sesuatu dengan keinginan organisasi atau pimpinan organisasi bersangkutan. Seorang manager harus memberikan motivasi kepada orang-orang yang bekerja pada organisasi yang

dipimpinnya agar dapat mencapai produktifitas yang setinggi-tingginya. Orang dalam organisasi merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi. Orang-orang yang terkenal dapat membuat organisasi kurang baik menjadi berjalan lancar (Moekijat, 1999.).

Menurut Hasibuan (1994:159), motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang. Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dijelaskan Perbedaan antara keinginan dan kebutuhan, yaitu keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya sedangkan kebutuhan semua orang adalah sama. Sebagai contoh semua orang butuh makan tapi jenis makanan yang diinginkan tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu, sehingga dapat menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Persoalan motivasi menjadi isu hangat dalam setiap organisasi, namun organisasi bukanlah sesuatu yang determinan, variabel-variabel lain seperti upaya yang dicurahkan, kemampuan dan pengalaman masa lalu dan juga mempengaruhi prestasi.

Pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu alat pendorong atau rangsangan yang menimbulkan sikap perilaku, semangat dan gairah kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Tujuan tersebut baru dapat dicapai apabila dalam diri seseorang terdapat unsur-unsur semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi sesuai dengan potensi dan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Menurut Gibson dkk (1989), walaupun jelas tentang pentingnya motivasi, tetapi sukar mendefinisikan dan menganalisa dalam organisasi, salah satu definisi yang dikemukakannya bahwa motivasi berhubungan

dengan (1), arah perilaku (2), kekuatan respon yaitu usaha setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu (3), kelangsungan perilaku, atau seberapa lama orang tersebut terus berperilaku menurut cara tertentu, selanjutnya dikemukakan Gibson (1989), bahwa motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang baik terhadap atau didalam individu untuk memerlukan dan mengarahkan perilaku. Berkaitan dengan motivasi karyawan atau motivasi manusia dalam organisasi, Siagian (1989:138), mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan (keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu ) untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hamzah B.Uno. (2006:1), mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya, oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Definisi lain mengenai motivasi oleh Berelson dan Staener (Sinungan, 1992), dikatakan motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberikan energi, dorongan kegiatan kearah mencapai kebutuhan yang memberi kekuasaan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Sementara itu Terry (1993:130), memberi pengertian motivasi sebagai mengusahakan supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja. Tugas pimpinan adalah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan

membangkitkan semangat kerja tersebut. Sejalan dengan definisi pengertian memotivasi karyawan bukanlah hal yang muda sebab motivasi atau dorongan seseorang berperilaku itu beda-beda atau fariatif sifatnya. Oleh karena itu, pemimpin dalam memotivasi karyawannya hanya berdasarkan atas perkiraan-perkiraan saja dan berpedoman pada kebutuhan-kebutuhan manusia saja.

Bertolak dari beberapa pengertian definisi motivasi yang dikemukakan para ahli tersebut, didalamnya terdapat tiga komponen utama, yaitu adanya kebutuhan, dorongan dalam diri, dan tujuan yang ingin dicapai. Kebutuhan muncul sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang seharusnya dimiliki atau menurut pengertian Gibson (1989:14), kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, atau bersifat sosiologis.

Pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pribadi orang tersebut dan menggambarkan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengertian ini dapat diketahui apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang manajer untuk memotivasi pegawai. Peran manajer harus dapat memberikan inspirasi, ide, semangat, dorongan dan bantuan kepada bawahan agar berkarya seoptimal mungkin sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Setiap orang merasa tertarik pada serangkaian tujuan jika seseorang atasan yang ingin meramalkan bagaimana perilaku karyawan tersebut, maka perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan dan tindakan yang akan diambil

untuk mencapainya. Dalam berbagai teori tentang motivasi dapat dikelompokkan kedalam kategori, yakni teori kepuasan (*content theorie*) dan teori proses (*process theorie*), teori motivasi tentang kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Kedua teori tersebut mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi pimpinan yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi.

Tiga teori motivasi yang berkaitan dengan kepuasan seseorang yaitu hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor dari Herzberg dan teori V.H. Froom, teori Maslow misalnya adalah teori yang menunjukkan adanya kebutuhan yang tersusun sebagaimana gambar sebagai berikut .



Bagan 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan maslow pasti disebut sebut. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ketingkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkatan sebagaimana gambar di atas :

a. **Kebutuhan Fisiologis**,kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup,termasuk makanan,perumahan,pakaian,udara untuk bernafas dan sebagainya.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah terpuaskan,perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu,termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan,serta merasa terjamin. Pada waktu seseorang telah mempunyai pendapat cukup untuk memenuhi semua kebutuhan kejiwaan seperti,membeli makanan dan perumahan,perhatian diarahkan kepada menyediakan jaminan melalui pengambilan polis asuransi,mendaftarkan diri masuk perserikatan kerja dan sebagainya.

c. **Kebutuhan Cinta Kasih atau Kebutuhan Sosial**

Seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman,kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini,mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitan dengan pekerjaan,sementara orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan mendapatkan uang untuk memelihara gaya hidup dasar,akan tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan kemitraan sosial yang ditimbulkannya.

d. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan,hal itu berarti memiliki pekerjaan yang

dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar;

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan tersebut di tempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan lain sudah terpuaskan, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya. Tahap terakhir itu mungkin tercapai hanya oleh beberapa orang.

Walaupun hierarki kebutuhan Maslow banyak dikutip dan memang masuk akal, tetapi hierarki itu mungkin memiliki nilai terbatas dalam membantu para pimpinan untuk mendorong minat para pegawai :

- 1). Segi segi hierarki itu akan beragam, manfaatnya bagi setiap orang, tetapi tidak semua orang mencari aktualisasi diri. Beberapa orang mungkin cukup puas dengan pekerjaan yang memberikan penghidupan yang layak dan jaminan yang baik, tetapi dengan sedikit peluang untuk pengembangan pribadi.
- 2). Beberapa segi penempatan tenaga kerja mungkin memuaskan sejumlah kebutuhan yang berbeda pada waktu yang sama;
- 3). Guna menerapkan teori dalam sebuah organisasi, para pimpinan harus jelas tentang posisi seseorang pada hierarki tersebut, bahkan jika tidak cukup keluwesan di dalam organisasi untuk memberikan imbalan yang layak bagi kebutuhan orang itu
- 4). Terdapat suatu anggapan bahwa memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang disebut di atas menyebabkan peningkatan motivasi dan kinerja tetapi tidak selalu demikian. Oleh karena itu kendati merupakan kerangka kerja yang

berguna, teori Maslow tidak terlalu banyak membantu para pimpinan dalam menentukan kebijakan memotivasi pegawai.

Teori kebutuhan Maslow dimodifikasi oleh teori yang dikemukakan Aldelfer menjadi kebutuhan akan eksistensi, ketergantungan dan perkembangan yang dinamakan teori ERG. Kebutuhan ketergantungan (*relatedness*) mencakup kategori kebutuhan social dan penghargaan dari Maslow. Kebutuhan perkembangan (*growth*) mencakup keinginan orang memiliki kepercayaan pada diri sendiri (*self confident*) dan keinginan dapat bekerja produktif. Jadi kebutuhan perkembangan juga meliputi ; kebutuhan penghargaan dan realisasi diri dari Maslow.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh V.H. Vroom pada dasarnya adalah motivasi dalam diri manusia yang ditentukan oleh adanya tiga faktor :

- a). Kebutuhan akan keberadaan adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow.
- b). Kebutuhan keterkaitan berkaitan dengan hubungan kemitraan.
- c). Kebutuhan Pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan dan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow.

Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain. Sebagai contoh kalau pekerjaan orang itu tidak menyediakan peluang untuk pengembangan diri, sebagai imbangannya mereka memusatkan perhatian pada hubungan hubungan kemasyarakatan (*social*), yang

lebih condong kepada kebutuhan keterkaitan dari pada pertumbuhan. Pengaruhnya bagi pemimpin adalah bahwa kalau pekerjaan tertentu tidak memberi peluang untuk pengembangan pribadi, maka ia harus memperhatikan segi-segi lain pekerjaan, seperti menambah perolehan gaji dan tunjangan atau kegiatan sosial.

Teori Vroom memperhatikan bahwa individu-individu akan termotivasi jika mereka dapat melihat hubungan secara langsung antara upaya-upaya yang dilakukan dengan kinerja yang dapat dicapai. Adanya keyakinan setiap individu bahwa upaya partikuler macam apapun memperoleh perhatian yang seksama dari instrumentalisme itu, oleh Vroom diistilahkan sebagai *expectancy*.

Teori Vroom dikembangkan lebih jauh oleh Porter dan Lawler, menunjukkan kenaikan upah tidak perlu menyebabkan kinerja yang lebih tinggi, karena terdapat sejumlah variabel lain yang diperhitungkan termasuk :

- (1), anggapan orang yang bersangkutan akan menilai imbalan;
- (2), sejauh mana orang mengharapkan hasil tertentu dan arah tindakan tertentu;
- (3), jumlah upaya yang kerahkan oleh orang yang bersangkutan;
- (4), kemampuan, perangai, dan keahlian tertentu yang memengaruhi cara seseorang melakukan pekerjaan dengan baik;
- (5), bagaimana orang memandang perannya di dalam organisasi, dan apa yang mereka anggap sebagai perilaku yang layak;
- (6), perasaan tentang imbalan adil untuk upaya yang dilakukan;
- (7), kepuasan orang itu mengenai pekerjaan dan organisasi.

Semua faktor yang dicantumkan oleh Porter dan Lawler dalam Hamzah.B.Uno.(2008), saling tumpang-tindih dan tergantung semua faktor yang

memengaruhi motivasi seseorang, sulit untuk menetapkan penyebab dan pengaruh yang jelas. Contoh, kendati kepuasan kerja mungkin dapat memberikan kinerja yang lebih tinggi, juga benar bahwa kinerja tinggi kelihatannya memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Model Porter dan Lawler memang membantu melukiskan bahwa mendorong minat pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi bukanlah soal yang lugas dan dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang dapat dikerjakan oleh para pimpinan adalah sadar tentang semua keragaman tersebut dan memperhitungkannya waktu merancang sistem-sistem kerja dan mempertimbangkan pemberian imbalan.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Tidaklah mudah untuk menjelaskan motivasi sebab:

1. pernyataan motif antar orang adalah tidak sama, budaya yang berbeda akan menghasilkan ekspresi motif yang berbeda pula;
2. motif yang tidak sama dapat diwujudkan dalam berbagai perilaku yang tidak sama;
3. motif yang tidak sama dapat diekspresikan melalui perilaku yang sama;
4. motif dapat muncul dalam bentuk-bentuk perilaku yang sulit dijelaskan;
5. suatu ekspresi perilaku dapat muncul sebagai perwujudan dari berbagai motif;

Berikut ini dikemukakan uraian mengenai motif yang ada pada manusia sebagai faktor pendorong dari perilaku manusia.

Motif kekuasaan, merupakan kebutuhan manusia untuk memanipulasi manusia lain melalui keunggulan-keunggulan yang dimilikinya. Motif kekuasaan dapat bersifat negatif atau positif. Motif kekuasaan yang bersifat negatif berkaitan dengan kekuasaan seseorang. Sedangkan motif kekuasaan yang bersifat positif berkaitan dengan kekuasaan sosial (*power*) yang dipergunakan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan kelompok.

Motif berprestasi, merupakan keinginan atau kehendak untuk menyelesaikan suatu tugas secara sempurna, atau sukses didalam situasi persaingan dimana setiap orang mempunyai kadar *n Ach* (*needs for achievement*) yang berlainan. Karakteristik seseorang yang mempunyai kadar *n Ach* yang tinggi (*high achiever*) adalah :

1. Resiko moderat (*moderate risks*) adalah memilih suatu resiko secara moderat.
2. Umpan balik segera (*immediate feedback*) adalah cenderung memilih tugas yang segera dapat memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang telah dicapai dalam mewujudkan tujuan, cenderung memilih tugas-tugas yang mempunyai kriteria performansi yang spesifik.
3. Kesempurnaan (*accomplishment*) adalah senang dalam pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan pada dirinya.
4. Pemilihan tugas adalah menyelesaikan pekerjaan yang telah di pilih secara tuntas dengan usaha maksimal sesuai dengan kemampuannya.

Motif untuk bergabung dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk berada bersama orang lain. Kesimpulan ini diperoleh oleh Schachter dari studinya yang mempelajari hubungan antara rasa takut dengan kebutuhan berafiliasi.

Motif keamanan (*security motive*), merupakan kebutuhan untuk melindungi diri dari hambatan atau gangguan yang akan mengancam keberadaan sebuah perusahaan misalnya, cara untuk menjaga agar para karyawan merasa aman di hari tuanya kelak, adalah dengan memberikan jaminan hari tua, pesangon, asuransi, dan sebagainya.

Motif status (*status motive*), merupakan kebutuhan manusia untuk mencapai atau menduduki tingkatan tertentu di dalam sebuah kelompok, organisasi atau masyarakat, individu. Seorang ahli sosiologi menyimpulkan adanya beberapa sumber status seseorang yaitu :

1. keanggotaan di dalam sebuah keluarga. Misalnya, seorang anggota keluarga yang memperoleh status yang tinggi oleh karena keluarga tersebut mempunyai status yang tinggi di lingkungannya.
2. kualitas perseorangan yang termasuk dalam kualitas perseorangan antara lain karakteristik fisik, usia, jenis kelamin, kepribadian.
3. prestasi yang dicapai oleh seseorang dapat mempengaruhi statusnya. Misalnya, pekerja yang berpendidikan, berpengalaman, mempunyai gelar, dsb.
4. aspek materi dapat mempengaruhi status seseorang di dalam lingkungannya. Misalnya, jumlah kekayaan yang dimiliki oleh seseorang.
5. kekuasaan dan kekuatan (*authority and power*). Dalam suatu organisasi, individu yang memiliki kekuasaan atau kewenangan yang formal akan memperoleh status yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang ada di bawahnya.

Teori Herzberg mengembangkan motivasi dalam dua sisi, yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfier*) dan faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfier*). Pertama, serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada, maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yakni tingkat tidak adanya ketidakpuasan yang terdiri atas, upah, keamanan

kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dan supervisi teknis, mutu dari hubungan interpersonal atasan dan bawahan. Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan.

Serangkaian faktor tersebut dinamakan *satisfier* atau *motivators* yang meliputi :

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Pengembangan (*advancement*)
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- 6) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*)

Peneliti menggunakan teori Frederik Herzberg dengan alasan teori Herzberg secara umum dapat digunakan untuk melukiskan keadaan yang melingkupi kehidupan para pekerja dan mendasar hanya pada lingkungan kerja, dan teori vroom lebih cocok digunakan oleh jajaran pimpinan utamanya dalam manajer bisnis, sedangkan teori motivasi dari Maslow lebih cocok digunakan untuk memotivasi pada tingkat pekerjaan, dimana tidak mudah mengaplikasikan teori yang dikemukakan Maslow sebab kenyataan selalu menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi dan kepemimpinan berpegang teguh pada orientasi yang sangat berlebih-lebihan terhadap profit atau keuntungan dalam bentuk materi, dan mendasarkan atas kebutuhan hidup selama 24 jam dan lebih terperinci bila dibandingkan dengan teori lain.

Segi menarik mengenai teori Herzberg adalah gaji tidak dianggap sebagai motivator. dalam banyak hal, terutama bagi pegawai-pegawai profesional dan manajerial, hal itu memang benar, asal gaji yang diterima cukup dan oleh orang-orang sebaya mereka, maka peningkatan gaji tahunan mungkin tidak cukup untuk

memengaruhi kinerja yang istimewa. Sebaiknya pengakuan, kemajuan dan peluang-peluang untuk pengembangan diri mungkin dapat benar-benar memberikan insentif semacam itu.

Sementara faktor-faktor motivasi menurut Frederick Herzberg atas beberapa hal sebagai berikut.

a). Pencapaian Prestasi (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan bergerak yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Prestasi yang dicapai akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan. Beberapa langkah pengembangan prestasi kerja menurut Moekijat (1999:189) adalah sebagai berikut .

- (1).Tujuan atau hasil akhir kegiatan harus bersifat khusus dan tegas.
- (2).Tujuan atau hasil yang dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat.
- (3).Tujuan harus sebagai jaminan situasi apabila tujuan berbeda.
- (4).Individu diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai Prestasi.
- (5).Individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil kegiatan.
- (6). Penghargaan dan hukuman yang diberikan karena hasil kerja yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja.

McClelland, menekankan penting kebutuhan berprestasi,karena orang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. McClelland menandai tiga motivasi utama, yaitu: (1), penggabungan, (2), kekuatan, (3),dan prestasi.

Tidak seperti Maslow,McClelland tidak mengkasifikasikan motivasi di dalam hierarki,tetapi sebagai keragaman di antara orang dan kedudukan.

McClelland menandai sifat-sifat dasar orang awan berikut dengan kebutuhan pencapaian yang tinggi yaitu,

- (a). Selera akan keadaan yang menyebabkan seseorang dapat bertanggung jawab secara pribadi;
  - (b). Kecenderungan menentukan sasaran-sasaran yang pantas (sedang) dan memperhitungkan resikonya;
  - (c). Keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerja;
- b. Pengakuan (*recognition*) merupakan kebutuhan untuk memiliki kebutuhan dari orang-orang yang menjadi temannya dan dikenal oleh orang lain, dalam hubungan tersebut seorang karyawan tertentu mempunyai keinginan untuk memperoleh pengakuan. Disamping promosi jabatan ada keinginan untuk memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkali, serta tanda-tanda penghargaan lainnya yang merupakan simbol-simbol prestasi.
- c. Tanggung jawab (*responsibility*) menurut kamus besar Bahasa Indonesia (1988) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, sementara menurut Siagian (1995) tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Peraturan Pemerintah Nomor : 10 Tahun 1979, disebutkan beberapa tanggung jawab yaitu :

- 1) Selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
- 2) Selalu berada di tempat tugasnya dalam segala keadaan.
- 3) Selalu mengutamakan dinas dari pada kepentingan diri sendiri atau Golongan.
- 4) Berani memikul resiko dari keputusan atau tindakan yang diambil
- 5) Selalu menyimpan dan memelihara barang milik negara.

d. Pengembangan (*advancement*), pengembangan karyawan atau pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep, dan moral sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

1). Tujuan pengembangan karyawan adalah menyangkut beberapa hal, diantaranya. a), produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan yang semakin membaik. b), meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative mengecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar. c), mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. d), mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang. e), meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian

pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan. f),moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. g), meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang. h),manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya lebih baik. i),dengan pengembangan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis. j), Incentives dimaksudkan untuk meningkatkan insentif, fee, maupun benefit yang didasarkan pada prestasi kerja para karyawan. k),consumer satisfaction,pengembangan para karyawan akan searah dengan pengembangan kualitas produk, dan layanan sehingga tentunya akan berkaitan dengan kepuasan konsumen.

2). Berangkat dari tujuan pengembangan,maka sasaran pengembangan adalah a),meningkatkan kemampuan dan ketrampilan teknis mengerjakan pekerjaan. b),mingkatkan keahlian dan kecakapan kepemimpinan serta pengambilan keputusan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan suatu organisasi,yang dirumuskan oleh bagian atau suatu tim pengembangan. Metode pengembangan terdiri atas metode latihan atau training yang diberikan kepada karyawan operasional dan

metode pendidikan yang khusus diberikan kepada karyawan manajerial antara lain :

(1), On the Job Training, yaitu pelatihan dengan instruksi, maksudnya adalah para pekerja ditempatkan dalam kondisi riil dibawah bimbingan seorang pegawai senior atau supervisor. Metode ini menggunakan pendekatan Job Instruction Training yakni instruktur memberikan pelatihan kepada pegawai senior atau supervisor kemudian pegawai senior memberikan pengalamannya kepada pekerja.

Nawawi, H.R. (1999), menjelaskan bahwa perbedaan pelatihan dengan pengembangan terletak pada fokus kegiatannya, yaitu pada fokus kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntunan cara kerja yang paling efektif pada masa sekarang. Sedangkan pada fokus kegiatan pengembangan sumberdaya manusia adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi atau perusahaan, sebagai usaha mengantisipasi tuntunan bisnis di masa mendatang.

Pengembangan sumberdaya manusia pada hakekatnya adalah meningkatkan ketrampilan atau kemampuan dan mengembangkan motivasi. Kegiatan pelatihan menitikberatkan pada peningkatan ketrampilan, sedangkan pengembangan menitikberatkan pada pengembangan motivasi, pendidikan mencakup kedua-duanya dengan kadar peningkatan ketrampilan lebih rendah dari yang dicapai dalam pelatihan dan kadar motivasi lebih rendah dari yang dijangkau dalam pengembangan.

(2). Vestibule, yakni suatu metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau workshop yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka

mengerjakan pekerjaan tersebut. Tentunya dengan duplikasi bahan, alat-alat dan kondisi yang akan ditemui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

(3). Demonstrasi, yakni metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya, diberikan penjelasan-penjelasan bahkan kalau perlu mencoba mempraktekannya sendiri.

(4). Programmed Instruction, merupakan bentuk pelatihan agar peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan computer, buku atau mesin pengajar. Instruksi terprogram meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

(5). Magang, melibatkan pembelajaran pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah pada teknik *of the job training*. Banyak pekerja ketrampilan tangan seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. Asistensi dan kerja sambilan bisa disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta sekaligus memiliki feed back yang tinggi pula.

Beberapa pendekatan yang bisa dipakai, namun dalam makalah pemakalah hanya menyajikan lima metode yang paling sering digunakan dalam suatu perusahaan yaitu :

(a). Seminary, metode ini menggunakan pendekatan ceramah atau presentasi dari instruktur gunanya meningkatkan kemampuan manajerial para

pimpinan, metode ini juga dilakukan dalam suatu ruangan (*class room*) dengan jangkauan audiens yang banyak.

(b). Lokakarya, menggunakan pendekatan yang mirip dengan seminari, yakni menggunakan ceramah atau presentasi, namun bedanya, peserta tidak pasif mendengarkan begitu saja, tapi juga turut diminta partisipasinya dalam memecahkan suatu masalah.

(c). Under Study, hampir sama dengan on the job training, hanya bedanya dilakukan dalam tataran kepemimpinan, di mana calon pemimpin dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya, calon dipersiapkan untuk mengisi jabatan apabila pimpinannya berhenti.

(d). Job Rotation, adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Hal ini merupakan antisipasi jika dipromosikan akan siap, memiliki pengetahuan dan kapasitas yang baik

(e). Coaching dan Counseling, suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahannya, metode ini diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginan, ketakutan dan aspirasi.

Memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari

hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Teori ini (*content theory*) banyak dikenal yang pada dasarnya lebih didekatkan pada faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederik Winslow Taylor bahwa, motivasi para pekerja itu hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Sedangkan kebutuhan biologis itu sendiri adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Sedangkan *Moslow's Need Hierarchy theory*, merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1949), yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan non material. Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* adalah :

- (a). Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, selalu menginginkan lebih banyak, keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- (b). Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.

*Herzberg's Two Factors Teory*. Teori motivasi dua factor, teori motivasi kesehatan atau faktor higienis, menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Tiga hal penting berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

- (a). Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- (b). Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- (c). Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a). *Maintenance Factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
- b). *Motivation Factors*, adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

*Existenc relatednes and Growth ( ERG ) Theory*, dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University, teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- (1). Kebutuhan akan Keberadaan (*existence needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
- (2). Kebutuhan akan Afiliasi (*relatedness needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*).
- (3). Kebutuhan akan Kemajuan (*growth needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Harapan seorang pegawai pada suatu organisasi untuk mendapatkan posisi atau promosi ke tingkat yang lebih tinggi berbarengan dengan keinginan untuk mendapatkan tanggungjawab yang lebih besar. Harapan dan keinginan ini merupakan motivasi yang kuat setiap pegawai dan perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Setiap individu maupun kelompok dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan senantiasa berinteraksi dengan tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang menunjang tercapainya tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok. Oleh karena itu tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tujuan dan sasaran organisasi.

e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) atau kepuasan pekerjaan itu sendiri apabila pekerjaan itu dilakukan dan disenangi sehingga berusaha untuk menyelesaikan dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa gairah. Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang apabila pekerjaan itu memang sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Sehingga yang bersangkutan merasa bangga

untuk melakukannya. Pekerjaan itu biasanya bersifat menantang dan menimbulkan motivasi yang kuat untuk menyelesaikannya.

Hezberg menambahkan bahwa suasana yang menimbulkan rasa ketidakpuasan harus dicegah, dan suasana kerja yang menyenangkan harus dipertahankan untuk mencapai keefektifan kerja pegawai dengan tujuan dan sasaran secara efisien dan efektif.

Memelihara kepuasan dan suasana kerja yang menyenangkan, menciptakan tata kerja dan mekanisme serta aturan-aturan yang menunjang sangat menentukan. Penciptaan suasana kerja yang memuaskan dan terpeliharanya mekanisme dan tata kerja secara baik dapat menumbuhkan potensi dan kekuatan dalam diri seseorang pegawai untuk dapat bekerja meningkatkan keefektifan kerja.

f. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah harapan seorang pegawai untuk mendapat tanggung jawab yang lebih besar. Setiap individu maupun kelompok dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan senantiasa berinteraksi dengan tujuan organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang menunjang tercapainya tujuan, oleh karena itu tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Akhirnya kembali kepada manusia sebagai unsur terpenting dalam interaksinya menentukan kelancaran administrasi dan manajemen (*Gibson et al. 1990:89*).

Disamping itu ada sejumlah teori lain tentang motivasi dalam pekerjaan, yaitu sebagai berikut.

1). Teori keadilan (*equity*), teori ini menonjolkan kenyataan bahwa motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baik mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan dengan orang lain. Kalau orang merasa perlakuan orang-orang terhadapnya tidak sebaik perlakuan orang-orang terhadap orang lain yang dianggap sebanding, kemungkinan besar orang itu kurang terdorong untuk menyajikan kinerja yang baik.

2). Teori sasaran (*goal*), teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan, indikasinya bahwa memiliki sasaran yang benar-benar jelas memang membantu mendorong minat orang, dan hal itu cenderung untuk mendorong organisasi berupaya mengembangkan rencana kinerja manajemen yang lengkap.

3). Teori perlambang (*attribution*), teori ini menyatakan bahwa motivasi tergantung pada faktor-faktor internal, seperti atribut pribadi seseorang dan faktor-faktor luar yang mungkin berupa kebijakan organisasi, derajat kesulitan pekerjaan yang ditangani dan sebagainya.

## **B. Kerangka Pikir**

Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, diharapkan setiap rencana yang telah dibuat dapat dicapai dengan hasil yang maksimal, akan tetapi pada kenyataannya banyak kinerja seseorang tidak seperti yang diharapkan, tentunya berakibat merugikan banyak pihak, sebagai dampak ketidak mampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai tingkat kinerja yang tinggi, permasalahan yang sering dihadapi setiap organisasi adalah tingkat kemampuan sumberdaya

manusia tersedia. Keterbatasan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan tingkat kinerja yang diinginkan tidak seperti yang diharapkan, artinya dengan berbagai macam jenis pekerjaan yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula memerlukan sumberdaya manusia yang profesional dan mampu dalam menjalankan tugas.

Upaya memberikan penjelasan mengenai dasar berpikir dalam penelitian ini maka penulis mencoba mengemukakan dalam suatu kerangka alur pikir sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana konsep hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen sekaligus memberi solusi dalam memecahkan permasalahan pokok yang menjadi inti sentral dalam penelitian ini.

Salah satu tugas pimpinan adalah mengarahkan karyawan kearah yang sejalan dengan tujuan organisasi dengan adanya upaya tersebut maka pimpinan organisasi harus sanggup memotivasi mereka untuk dapat bekerja lebih baik, lebih giat dan lebih bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi. Pencapaian tujuan atau kinerja suatu organisasi hanya dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan bila didukung oleh unit-unit kerja atau individu yang terdapat di dalamnya membentuk kerjasama yang dapat menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena kinerja organisasi dinilai dengan cara menilai kinerja.

Variabel motivasi yang meliputi tanggungjawab, pengembangan dan pengakuan sebagaimana telah dijelaskan pada tinjauan pustaka, memberikan indikasi adanya pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan serta produktifitasnya, meskipun disadari bahwa masih ada variabel-variabel lain yang lebih substansional dan lebih signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan produktifitas kerja karyawan. Namun sebagai tenaga kerja tidak

terlepas dari berbagai unsur-unsur yang mempengaruhi prilakunya. Unsur-unsur tersebut mendorong dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan didalam mencapai tujuan yang diinginkan, yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga tercapai kepuasan. Pengakuan adalah suatu unsur motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih giat sehingga mampu mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Dengan adanya pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan berarti secara tidak langsung suatu organisasi telah memberikan dorongan dalam menumbuh kembangkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dan baginya adalah penghargaan yang cukup bernilai.

Di samping itu unsur lain adalah pemberian tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas secara penuh sehingga mampu berusaha secara efektif sekaligus meningkatkan kemandiriannya. Pemberian tanggung jawab tentunya didasari atas kemampuan yang di milikinya yang pada akhirnya akan melahirkan sifat-sifat kejujuran, ketaatan, kedisiplinan dan sebagainya. Pemberian motivasi lainnya adalah pekerjaan itu sendiri agar seseorang dapat bekerja dengan baik maka baginya patut diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Mencapai prestasi yang tinggi tentunya didasari dengan ketentuan dan upaya yang maksimal, akan tetapi yang paling penting adalah mereka diberi peluang untuk berprestasi oleh karena itu peluang merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dengan adanya peluang tersebut maka seseorang berusaha memotivasi dirinya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari paparan kerangka di depan terdapat tiga faktor utama Yaitu, Tanggung jawab, Pengembangan dan Pengakuan.

### **1. Tanggung jawab**

Jayakusuma (2002:63), memberikan definisi tanggung jawab adalah bagaimana pegawai bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggungjawabannya berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu stimulasi kinerja yang tepat dan terpadu.

Manusia pada dasarnya harus bertanggung dalam melakukan dan melaksanakan tugas pokok yang diemban kepadanya, sehingga tanggung jawab merupakan pengembangan wewenang atas pekerjaan yang harus dilaksanakan, tanggung jawab harus dianggap sebagai pengembangan penciptaan peluang kerja untuk melaksanakan segala perintah atasan dalam melakukan penyelesaian tugas pokok. Tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana dengan memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai maka akan termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Pertanggungjawaban yang dimaksud adalah tanggungjawab pegawai yang diberikan wewenang untuk melaksanakan tugas pokok, baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya, walaupun disadari bahwa tanggungjawab mempunyai resiko yang harus dilaksanakan.

### **2. Pengembangan**

Handoko (1996), bahwa pengembangan adalah kegiatan terstruktur yang direncanakan oleh suatu organisasi kepada anggota anggotanya dengan tujuan meningkatkan pengetahuannya atau kemampuannya sesuai dengan arah dan kemajuan kariernya.

Pengembangan pegawai perlu dilakukakan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki atau dipunyai hari ini,tetapi juga mengharapkan ada perubahan ,kemajuan, dan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Fungsi pengembangan pegawai di maksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai,baik dalam jabatan yang sedang dipangkunya maupun yang akan datang. Sebagai dasar untuk untuk menetapkan kebijakan pengembangan pegawai adalah nilai kinerja dan predikat kinerja.

### 3. Pengakuan

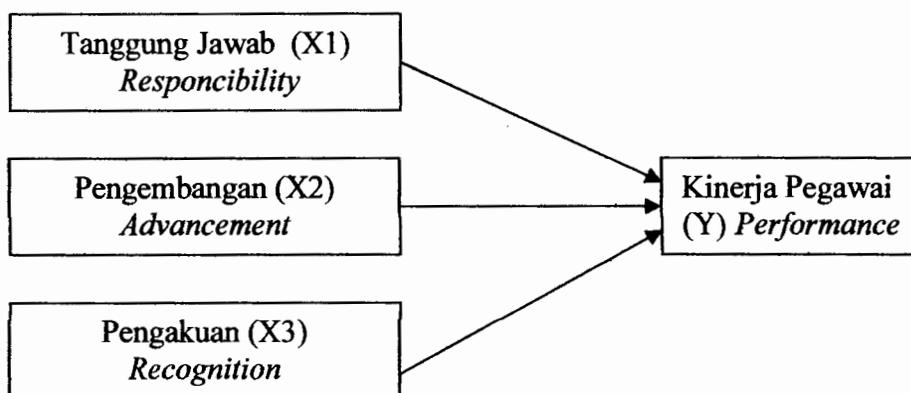
Pengakuan bermakna sebagai kebutuhan harga diri,kemampuan setiap individu menerima dirinya sendiri untuk merasa puas. Disamping setiap individu merasakan perlunya pengakuan untuk menerima pengakuan dari orang orang lain artinya seseorang memerlukan pengakuan atas diterima atau dikenal orang lain. Tidak jarang seseorang merasa membutuhkan suatu pengakuan kalau dirinya mempunyai suatu kelebihan tertentu yang dapat diandalkan,bahkan tidak jarang seorang pegawai merasa membutuhkan pengakuan atas hasil kerjanya selama ini.

Pengakuan atas prestasi kerja merupakan suatu bentuk penghargaan dan menjadi salah satu kebutuhan dari kebutuhan manusia,hal ini diperlukan karena seseorang yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari orang lain,baik dari atasan maupun sesama staf.

Pengakuan adalah salah satu unsur motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat sehingga mampu mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Dengan adanya pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan berarti secara tidak langsung organisasi telah memberikan dorongan

dalam menumbuh kembangkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dan baginya adalah merupakan penghargaan cukup bernilai.

Dari gambaran teori di atas, maka kerangka pikir peneliti dapat digambarkan sebagai berikut.



**Bagan 2.2 Kerangka Proses Berpikir**

### C. Operasionalisasi Konsep

Setelah variabel diidentifikasi dan diklasifikasikan, maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam memberikan pengertian masing-masing variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Definisi operasional adalah pengertian secara operasional dari variabel bebas maupun tidak bebas yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga memudahkan dalam analisis dan pembahasan hasil penelitian.

Tabel. 2.1

## Daftar : Operasionalisasi Konsep

Variabel	Indikator	Skala	Sumber Data
Tanggung jawab	A, Rasa tanggung jawab b. Berani memikul resiko c. Pembagian tugas yang jelas d. Pelaksanaan tugas tepat waktu e., Pekerjaan menjadi tanggungjawab harus selesai	Ordinal	primer
Pengembangan	a, Peningkatan Pendidikan dan pelatihan sesuai fungsi b, Peningkatan pendidikan dan pelatihan sesuai prosedur kepegawaian c, Promosi jabatan sesuai dengan aturan dan prosedur d, Promosi jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian e. Promosi jabatan sesuai dengan jenjang karier	Ordinal	Primer
Pengakuan	a, setiap hasil kerja diperlukan suatu pengakuan dari orang lain. b, setiap hasil kerja diperlukan penghargaan c, pengakuan terhadap hasil kerja menambah prestasi kerja. d, pimpinan harus memberi pujian atas prestasi kerja e, mendapat pengakuan secara profesi.	Ordinal	Primer
Kinerja	a, penyelesaian pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi; b, memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat; c, mengutamakan kualitas dalam menjalankan tugas; d, mengikuti perkembangan iptek dalam menyelesaikan tugas; e, selalu meningkatkan produktifitas kerja; f, menjaga kewibawaan instansi dalam kerjasama dengan instansi lain; g, mampu merencanakan sampai pada tingkat operasional; h, mengambil keputusan yang tepat; i, memahami tugas pokok dan fungsi;	Ordinal	Primer

1. Tanggung jawab dalam penelitian ini adalah merupakan kesanggupan seseorang pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu yang indikatornya antara lain :

- a, pekerjaan yang dilaksanakan penuh rasa tanggung jawab
- b, berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- c, perlu adanya Pembagian tugas jelas
- d, pelaksanaan tugas tepat waktu
- e, pekerjaan yang menjadi tanggungjawab harus diselesaikan.

Pengukuran nilai variabel tanggung jawab diukur berdasarkan penjumlahan skor pernyataan atau jawaban responden yang disusun berdasarkan skala likerst kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan.

2. Pengakuan dalam penelitian ini adalah pengakuan atas prestasi kerja merupakan suatu bentuk penghargaan, dan menjadi salah satu kebutuhan dari kebutuhan Manusia. Hal ini diperlukan karena seseorang yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin mendapatkan penghargaan dari orang lain baik dari atasananya maupun sesama staf dengan indikatornya

- a, setiap hasil kerja diperlukan suatu pengakuan dari orang lain.
- b, setiap hasil kerja diperlukan penghargaan
- c, pengakuan terhadap hasil kerja menambah prestasi kerja.
- d, pimpinan harus memberi pujian atas prestasi kerja
- e, mendapat pengakuan secara profesi.

Untuk menentukan nilai variabel pengakuan diukur berdasarkan penjumlahan skor pertanyaan atau jawaban responden yang disusun berdasarkan skala likert kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan.

3. Pengembangan dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dalam rangka meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia aparaturnya dengan indikatornya :

a. Pendidikan dan Pelatihan adalah kebijakan atau program diklat yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Sula terhadap pegawainya dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan atau ketrampilan dan perbaikan sikap perilaku dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, dengan indikatornya tuntutan atau kebutuhan tugas dan pekerjaan serta analisis jabatan.

b. Promosi dan Mutasi Jabatan adalah kebijaksanaan yang dilaksanakan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula terhadap aparaturnya dengan jalan memindahkan pegawai tersebut dari satu jabatan ke jabatan yang lain lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja. Sedangkan Mutasi Jabatan adalah Kebijakan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula menempatkan pegawai pada tugas baru, mutasi jabatan dapat diukur melalui indikator tingkat kesesuaian dan prosedur dan aturan yang ada.

c. Imbalan (Kesejahteraan) Pegawai, yang dimaksud dalam penelitian adalah kebijaksanaan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula berupa kebijakan sistem insentif atau honor karena kelebihan beban kerja.

Menentukan nilai variabel pengembangan diukur berdasarkan penjumlahan skor dari pernyataan atau jawaban responden yang disusun berdasarkan skala likert kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan.

4. Dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian terhadap program, kegiatan, kebijaksanaan dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dengan indikatornya :

- a, penyelesaian pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi;
- b, memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat;
- c, mengutamakan kualitas dalam menjalankan tugas;
- d, mengikuti perkembangan iptek dalam menyelesaikan tugas;
- e, selalu meningkatkan produktifitas kerja;
- f, menjaga kewibawaan instansi dalam kerjasama dengan instansi lain;
- g, mampu merencanakan sampai pada tingkat operasional;
- h, mengambil keputusan yang tepat;
- i, memahami tugas pokok dan fungsi;

Untuk menentukan nilai variabel pengembangan diukur berdasarkan penjumlahan skor dari pernyataan atau jawaban responden yang disusun berdasarkan skala likert kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teoritis yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis minor dan hipotesis mayor

- 1, Tanggung jawab, menyatakan bahwa  $H_0 : B_1 = 0$  maka tidak pengaruh yang positif antara tanggung jawab ( $X_1$ ), terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan  $H_a: B_1 > 0$ , maka ada pengaruh positif, dengan pengujian t dengan tingkat signifikansi 5 % dan df 56.

2. Pengembangan, menyatakan bahwa  $H_0: B_1 = 0$ , maka tidak ada pengaruh yang positif antara pengembangan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan  $H_a: B_1 > 0$ , maka ada pengaruh positif antara pengembangan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengujian t dengan tingkat signifikansi 5 % dan df 56.
3. Pengakuan, menyatakan bahwa  $H_0: B_1 = 0$ , maka tidak ada pengaruh yang positif antara pengakuan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan  $H_a: B_1 > 0$ , maka ada pengaruh positif antara pengakuan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengujian t dengan tingkat signifikansi 5 % dan df 56.
4. Hipotesis Mayor, tanggung jawab (X1), pengembangan (X2) pengakuan (X3) secara bersama sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa  $H_0: B_1 = 0$ , maka tidak ada pengaruh yang positif, sebaliknya  $H_a: B_1 > 0$  ada pengaruh yang positif.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Kerlinger (2000:157), mengemukakan bahwa desain penelitian merupakan keseluruhan proses yang dibutuhkan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian meliputi tahapan penentuan alat (*instrument*) pengumpulan data yang digunakan diantaranya cara pengumpulan, metode analisis data yang digunakan, sehingga penelitian dapat memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Prasetya Irawan (2005:4.25), mengemukakan bahwa desain penelitian mempunyai tiga komponen besar, yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik dan metodologi, dalam permasalahan penelitian mengungkapkan latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, sedangkan kerangka teoritik membahas pengertian variabel yang diteliti, pola hubungan antara variabel, indikator dan pengukuran variabel serta pertanyaan penelitian atau hipotesis, kemudian metodologinya meliputi metodologi penelitian, populasi dan sampel, instrumen, teknik pengumpulan data serta analisis data.

Hubungan yang sangat erat antara permasalahan penelitian, kerangka teori dan metodologi penelitian, ketiganya harus dipandang sebagai satu kesatuan yang integral. Suryabrata (1995:75), mengemukakan bahwa keputusan mengenai desain (rancangan) apa yang akan dipakai tergantung pada tujuan penelitian, sifat masalah dan berbagai alternatif yang mungkin digunakan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel atau yang disebut penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) yaitu penelitian untuk mengetahui dan

menjelaskan pengaruh antara variabel yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini termasuk dalam penelitian perkembangan, karena memberikan penjelasan tentang perkembangan mengenai variabel variabel yang di teliti, kemudian dianalisis pengaruh motivasi yang terdiri dari tanggung jawab, pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

### **B. Populasi dan Sampel**

Irwan (2005:4.22), menyatakan bahwa populasi (*universe*) adalah keseluruhan elemen yang akan diteliti atau dipelajari oleh peneliti dalam penelitiannya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula yang berjumlah 61 orang.

Menurut Sugiyono (2003:96), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Keunggulan ekonomis pengambilan sampel secara sensus sangatlah besar, terutama pertimbangan efisiensi apabila populasinya kecil, sedangkan variabilitasnya tinggi, maka dalam penelitian ini dapat dilakukan secara sensus. Sedangkan Unit analisisnya tersebar pada 4 (empat) bidang, yaitu subdin pertanian dan hortikultura 12 orang, subdin peternakan 9 orang, subdin sumberdaya manusia 11 orang, dan sekretariat dinas 29 orang

### **C. Instrumen Penelitian**

Untuk memperoleh data sebagaimana maksud tersebut, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu para pegawai yang berada pada lingkup Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.
2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada responden baik yang menjadi sampel penelitian maupun responden yang bertindak sebagai informan.

#### **D. Tehnik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dan analisis secara kuantitatif, yaitu terdiri atas dua jenis yakni data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari responden penelitian yakni seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula. Sedangkan data sekunder yaitu data berupa jumlah pegawai dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

#### **E. Metode Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, digunakan teknis analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai melalui uraian secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis data SPSS.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, digunakan analisis regresi ganda dengan persamaan sebagai berikut .

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

$\hat{Y}$  : Variabel dependen (kinerja) yang diprediksikan

$a$  : Konstanta

$X_1$  : Tanggung jawab

$X_2$  : Pengembangan

$X_3$  : Pengakuan

$b_1$  : Koefisien regresi variabel  $X_1$

$b_2$  : Koefisien regresi variabel  $X_2$

$b_3$  : Koefisien regresi variabel  $X_3$

Untuk menghitung tingkat signifikan koefisien regresi ganda digunakan uji F sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :  $R^2$  = Koefisien determinasi,  $k$  = jumlah variabel independen dan  $n$  = jumlah anggota sampel, dengan ketentuan Hipotesis nol ditolak jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (Sugiono, 2005).

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau besarnya sumbangsi variabel Independen ( $X$ ) secara keseluruhan terhadap perubahan nilai variabel dependen ( $Y$ ), maka rumus yang akan digunakan adalah :

$$R_{yx(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

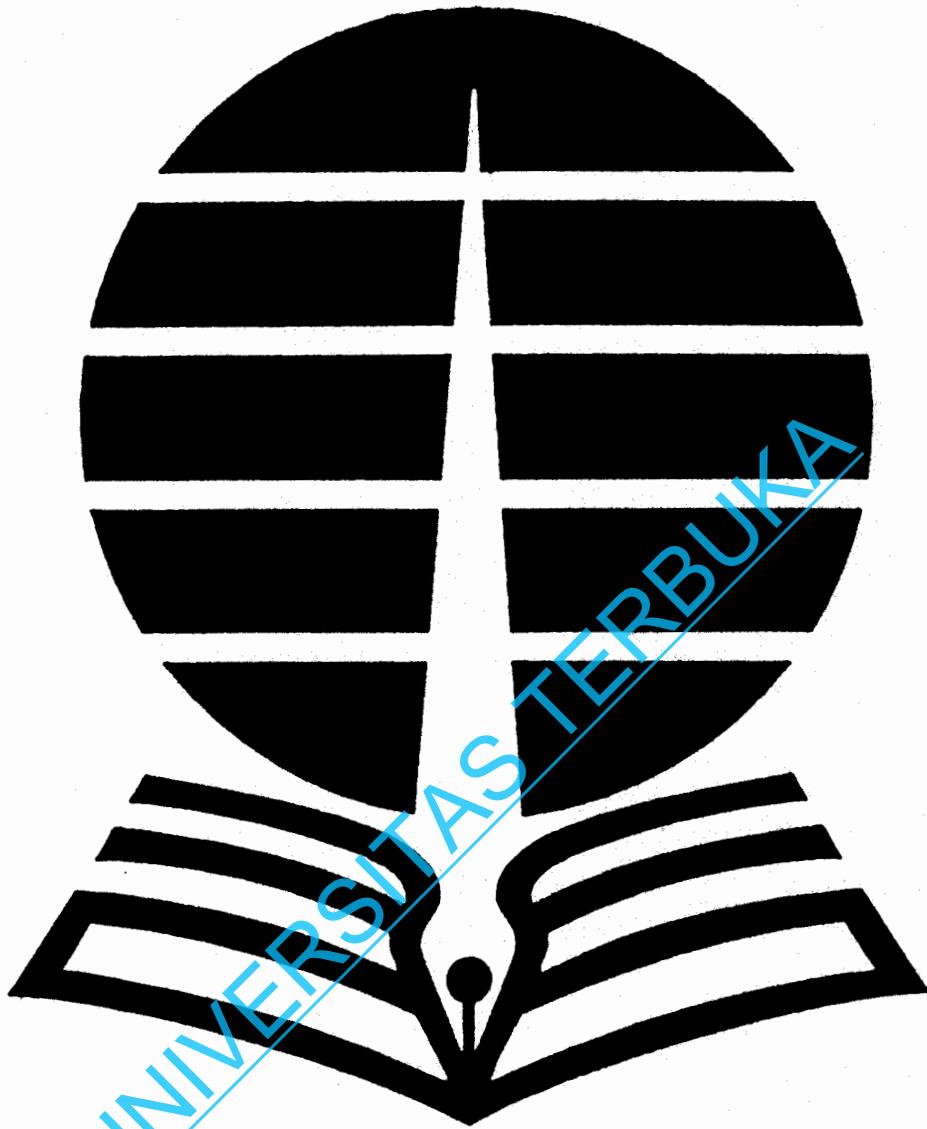
Dimana :

$R_{yx(1,2,3)}$  = Koefisien determinasi

$b_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$b_3$  = Koefisien regresi variabel  $X_3$



## **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Kabupaten Kepulauan Sula merupakan wilayah pemekaran dari kabupaten Maluku Utara berdasarkan Undang Undang Nomor 1 (satu) tahun 2003. Wilayah ini berada paling selatan dari Propinsi Maluku Utara secara geografis Kabupaten Kepulauan Sula terletak pada posisi 01 4'00" LU-02' 15' 00" LU dan 124' 05'00" – 126' 50'00" BT dengan batas-batas wilayah, sebelah utara berbatasan dengan Laut Maluku, sebelah selatan berbatasan dengan laut Banda, sebelah timur berbatasan dengan laut Seram, sebelah barat berbatasan dengan pulau Sulawesi.

Wilayah Kabupaten Kepulauan Sula merupakan wilayah kepulauan,yang terdiri dari tiga pulau besar dan kecil,yaitu Pulau Sulabesi,Taliabu dan Mangoli serta pulau pulau lain yang berjumlah 47 pulau dengan luas wilayah 28.810.753 Km<sup>2</sup>,terdiri dari luas lautan 14.344.465 Km<sup>2</sup> dan luas daratan 14.466.288 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 135.429 jiwa. Secara administratif Kabupaten kepulauan Sula terdiri dari 19 (sembilan belas) kecamatan defenitif dan 130 (seratus tiga puluh) desa. Berdasarkan kelas ketinggian pada umumnya wilayah Kepulauan Sula berada pada ketinggian 0-100 meter di atas permukaan laut (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kepulauan Sula. 2009).

Iklim Kabupaten Kepulauan Sula adalah iklim tropis dan iklim musim karena letak Kepulauan Sula dikelilingi oleh laut .Pada umumnya di pengaruhi oleh

dua musim yaitu : Musim Barat atau utara dan musim timur atau tenggara. Kedua musim ini berawal pada bulan Mei dan dipengaruhi oleh musim pancaroba yang merupakan transisi musim tersebut. Musim barat umumnya berlangsung dari bulan Desember sampai bulan Maret, bulan April merupakan musim transisi ke musim timur atau tenggara. Musim timur atau tenggara berawal pada bulan Mei dan berlangsung hingga bulan Oktober, bulan Nopember merupakan transisi ke musim barat. Kondisi iklim wilayah Kabupaten Kepulauan Sula dipengaruhi oleh iklim tropis dengan curah hujan rata-rata 1000-2000 mm per tahun.

Perencanaan Pembangunan Kabupaten Kepulauan Sula merupakan penjabaran dari pada visi, misi Kabupaten Kepulauan Sula yang diambil dari visi Bupati Kepulauan Sula yang terpilih dengan visi sebagai berikut.

***"Mewujudkan Harapan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Sula Yang Beriman, Maju, Damai dan Sejahtera Secara Utuh Pada Tahun 2010"***

Beriman artinya, pelaksanaan pembangunan diharapkan dapat menciptakan kehidupan masyarakat Kepulauan Sula yang senantiasa tunduk dan patuh terhadap perintah dan larangan Allah, Tuhan Yang Maha Esa, serta menerapkan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari baik dalam lingkup individu maupun kemasyarakatan.

Maju artinya, pelaksanaan pembangunan mampu mendatangkan kemajuan baik dibidang kualitas sumberdaya manusia maupun kemajuan ketersediaan infrastruktur wilayah.

Damai artinya, pembangunan diharapkan mampu memberikan kedamaian dan bukan keresahan serta kerawanan sosial. Untuk itu diperlukan kesadaran

masyarakat terhadap nilai-nilai sosial (local wisdom), penghormatan terhadap supremasi hukum serta tekad yang kuat untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, demokratis yang jauh dari perilaku kolusi, korupsi dan nepotisme.

Sejahtera artinya, pembangunan mampu menekan angka pengangguran melalui penyediaan lapangan kerja baru, berkurangnya kesenjangan antar kecamatan, serta terbinanya kekuatan-kekuatan ekonomi yang berbasis sumber daya alam dan berorientasi kemasyarakatan.

Utuh artinya, pembangunan harus mampu memperkokoh ikatan-ikatan sosial masyarakat Kabupaten kepulauan Sula. Tidak ada lagi sekat-sekat yang selama ini menghambat kemajuan daerah, tetapi semuanya bersatu, kompak dan rukun, berjiwa konstruktif, terbuka toleran dalam menyikapi setiap perbedaan berdasarkan nilai-nilai adat, ” Dad Hia Ted Sua, Bersatu Membangun Kepulauan Sula.

Sebagaimana visi di atas, maka misi Kabupaten Kepulauan Sula adalah :

Peningkatan Kualitas Kehidupan beragama, pembangunan bidang keagamaan di Kabupaten Kepulauan Sula diarahkan kepada pembinaan mental spiritual dan wawasan keagamaan yang komprehensif dan toleran terhadap berbagai penganut agama yang serta mengembangkan hubungan sosial keagamaan yang harmonis penuh kesantunan, saling menghargai sesama umat beragama.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia Kabupaten Kepulauan Sula ke depan berorientasi kepada pembangunan sarana dan prasarana pendidikan, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dan kearifan lokal, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan pasar tenaga

kerja, peningkatan kesejahteraan guru, pengadaan tunjangan pendidikan (beasiswa), peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, pembangunan sarana dan prasarana kesehatan, pengadaan tunjangan kesehatan, peningkatan kualitas aparatur pemerintahan dan pembangunan, serta peningkatan kualitas moral dan mental generasi muda.

Penciptaan Pemerintahan yang profesional dan kredibel. Kabupaten Kepulauan Sula ke depan adalah pemerintahan yang di jalankan dengan prinsip good governance, dengan struktur pemerintahan yang efektif dan efisien serta didukung oleh aparatur pemerintahan yang profesional, jujur, dan bertanggungjawab.

Pengembangan ekonomi kerakyatan yang berbasis sumberdaya alam di Kabupaten Kepulauan Sula dilakukan melalui deregulasi perpajakan dan regulasi kemudahan investasi, mengembangkan usaha mikro, menengah dan koperasi, perdagangan antar pulau dan peningkatan ekspor non migas.

Percepatan Pengembangan Wilayah Kabupaten Kepulauan Sula diarahkan pada pembangunan infrastruktur wilayah guna meningkatkan pelayanan sosial ekonomi serta kemudahan akses antara masyarakat dengan sumber-sumber produktif berupa modal, teknologi dan pasar. Pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru berdasarkan arahan rencana umum tata ruang wilayah Kabupaten Kepulauan Sula melalui pengembangan potensi unggulan yang dimiliki berupa optimalisasi pengelolaan sumberdaya alam secara produktif dan berkesinambungan serta kebutuhan strategis pelayanan pemerintahan dan pembangunan. Segera dilakukan percepatan pembangunan di kawasan-kawasan yang telah diidentifikasi

sebagai kawasan andalan, kawasan tertinggal maupun kawasan sentra produksi sebagai pusat-pusat pertumbuhan baru.

Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Nomor : 3 tahun 2003, dan peraturan daerah nomor 2 tahun 2008 tentang organisasi Dinas Dinas Daerah Kabupaten kepulauan sula dimana Dinas Pertanian mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dibidang pertanian yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pelayanan pertanian, penyiapan bahan koordinasi dan perumusan, kebijakan penyediaan distribusi dan penganekaragaman konsumsi serta kewaspadaan pangan di wilayah sesuai kebijakan bupati.

Pelaksanaan Pembangunan pertanian di Kabupaten Kepulauan Sula didukung oleh Dinas Pertanian berdasarkan peraturan daerah kabupaten kepulauan sula nomor 3 tahun 2003 dan nomor 2 tahun 2008 yang mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dibidang pertanian.

Dalam pelaksanaannya, program pembangunan pertanian Kabupaten Kepulauan Sula tahun 2005 – 2010 didasarkan pada 3 (tiga) program utama, yaitu : 1) program pengembangan agribisnis, 2) program peningkatan ketahanan pangan, dan 3) Program peningkatan kesejahteraan petani yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Kabupaten Kepulauan Sula. Keberhasilan pembangunan pertanian sangat ditentukan oleh partisipasi aktif masyarakat pertanian yang diupayakan

dengan jalan mendorong, membina dan memberikan dukungan pelayanan kepada petani dan masyarakat pertanian.

Upaya untuk mewujudkan Kabupaten Kepulauan Sula pada kondisi yang eksis sesuai dengan perubahan paradigma saat ini dan perkembangan lingkungan strategis Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula yang dituangkan dalam rencana strategis dan kebijakan pembangunan pertanian, maka visi yang dikembangkan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula adalah :

*"Terwujudnya pertanian yang maju, efisien, Mandiri dan berorientasi Agribisnis untuk pemantapan ketahanan pangan guna meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat tani di Kabupaten Kepulauan Sula"*

Untuk mewujudkan visi tersebut maka disusun misi pembangunan Pertanian di Kabupaten Kepulauan Sula dengan melakukan reorientasi pembangunan agribisnis pertanian, peningkatan ketahanan pangan dan pemberdayaan masyarakat miskin di pedesaan. Sehubungan dengan itu maka pembangunan pertanian mengedepankan misi :

- a. Pemantapan sistem pendukung yang meliputi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, teknologi, kelembagaan, sarana dan prasarana.
- b. Peningkatan hasil produksi pertanian tanaman pangan dan hortikultura dengan mendayagunakan potensi sumberdaya lokal (*local specific*) melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan kajian teknologi.
- c. Perwujudan ketersediaan pangan lokal, penganekaragaman konsumsi bahan pangan dalam rangka dalam upaya mendukung program ketahanan pangan.
- d. Peningkatan hasil produksi ternak hewan yang lebih unggul dan berdaya saing guna meningkatkan pendapatan petani peternak.

- e. Peningkatan fungsi kelembagaan ekonomi kerakyatan serta penerapan teknologi baru sesuai lokalita promosi hasil pertanian.

Sejalan dengan visi dan misi pembangunan pertanian, tujuan pembangunan pertanian Kabupaten Kepulauan Sula adalah,memantapkan sistem pendukung yang meliputi sumberdaya alam,sumberdaya manusia,teknologi,kelembagaan, sarana dan prasarana,meningkatkan hasil produksi tanaman pangan dan hortikultura,dengan mendayagunakan potensi sumberdaya lokal (*site spesific*) mealului pemanfaatan ilmu pengetahuan dan kajian teknologi,mewujudkan ketersediaan pangan lokal,penganekaragaman konsumsi bahan pangan dalam rangka mendukung program ketahanan pangan,mengembangkan komoditas perkebunan yang lebih maju dan berdaya saing dalam rangka peningkatan kesejahteraan petani dan pemberdayaan ekonomi pedesaan atau kerakyatan,meningkatkan hasil produksi hewan ternak yang lebih unggul dan berdaya saing guna meningkatkan pendapatan petani pternak,meningkatkan fungsi kelembagaan ekonomi kerakyatan serta penerapan teknologi baru sesuai lokalita dan promosi hasil pertanian.

Disamping tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi tersebut maka strategi pembangunan pertanian adalah, revitalisasi pembangunan pertanian, konsolidasi,restrukturisasi dan reorganisasi kelembagaan pertanian,peningkatan kualitas sumberdaya manusia pertanian dan kemampuan manajemen usaha tani,pemberdayaan masyarakat dalam pemantapan ketahanan pangan,peningkatan dan pengembangan produktifitas pertanian,pengembangan skala usaha ekonomi dan kelembagaan ekonomi di pedesaan,pengembangan kemitraan yang lebih luas dan saling menguntungkan,pengembangan komoditas strategis,peningkatan usaha industri peternakan,mendorong berkembangnya kopreasi dan BUMD,pengembangan

sistem jaringan informasi, optimalisasi pemanfaatan lahan, sarana dan prasarana, pengembangan pangan olahan dan mutu olahan sesuai kebutuhan konsumen yang berdaya saing, memperkuat data base, potensi sumberdaya daerah untuk pembangunan pertanian.

Arah kebijakan pembangunan pertanian Kabupaten Kepulauan Sula adalah pemantapan sistem pendukung yang meliputi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi, kelembagaan sarana dan prasarana, melalui intensifikasi, ekstensifikasi, rehabilitasi dan diversifikasi, disamping pengembangan manajemen pembangunan pertanian sektoral, penanganan kemiskinan, pengembangan wilayah disusul optimalisasi investasi pertanian. Dalam konteks itu maka setiap unit organisasi yang ada dalam Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dapat bersatu padu dalam membangun komitmen guna menyatukan persepsi, visi dan misi dalam membangun dan mengembangkan sector pertanian menjadi andalan pemerintah dan juga sebagai motor penggerak terhadap pembangunan bidang ekonomi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

## 2. Organisasi dan Tugas Pokok Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula

### a. Struktural Organisasi

Berdasarkan peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2003 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dan Surat Keputusan Bupati Kepulauan Sula Nomor 166/KPTS.07/KS/2007. tentang Uraian Tugas Pokok Jabatan Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, maka susunan organisasi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas  
Sekretaris Dinas ,terdiri dari sub bagian umum dan kepegawaian,Sub bagian Perencanaan,sub bagian Keuangan
- 2) Bidang Tanaman Pangan Dan Hortikultura,sub bidang hortikultura,Sub bidang Pertanian
- 3) Bidang Peternakan,seksi produksi dan Pemasaran,seksi kesehatan hewan
- 4) Bidang Sumberdaya Manusia,sub bidang Pendidikan Pelatihan dan Penyuluhan,sub bidang Pengembangan Teknologi Pertanian dan Peternakan.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pekerjaan, baik unsur-unsur dalam lingkungan masing-masing maupun dengan satuan organisasi lainnya dalam lingkup Pemerintah Kabupaten.

#### b. Tugas dan Fungsi

Penyelenggaraan pembangunan pertanian di Kabupaten Kepulauan Sula pelaksanaannya didukung oleh Dinas pertanian berdasarkan PERDA Kabupaten Kepulauan Sula Nomor : 3 Tahun 2003,dimana Dinas pertanian melaksanakan kewenangan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi di bidang pertanian yang meliputi perencanaan,pelaksanaan dan pengendalian pelayanan pertanian,penyiapan bahan koordinasi dan perumusan,kebijakan penyediaan distribusi dan pengankaragaman konsumsi serta kewaspadaan pangan di wilayah sesuai kebijakan daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud. Dinas Pertanian mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- 1). Melakukan kegiatan pembinaan kewenangan di bidang pertanian tanaman pangan, perkebunan, hortikultura, peternakan, ketahanan pangan pangan, sumberdaya manusia dan teknologi pertanian;
- 2). Penyusunan hasil pemantauan, evaluasi dan laporan pelaksanaan kegiatan di bidang pertanian;
- 3) Penyusunan rencana pembangunan, pengawasan dan pengendalian;
- 4). Penyusunan standar pelayanan minimal dalam bidang pertanian tanaman pangan, perkebunan, hortikultura, peternakan, ketahanan pangan,sumberdaya manusia dan teknologi pertanian;
- 5) penyusunan program magang atau studi banding dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia pertanian yang meliputi ketrampilan dan kejujuran;
- 6) Melakukan pembinaan, pengawasan dan pembinaan perizinan serta pembinaan usaha di bidang tanaman pangan, perkebunan, hortikultura, peternakan; ketahanan pangan, sumberdaya manusia dan teknologi pertanian;
- 7). Melaksanakan pengkajian penerapan teknologi pertanian di tingkat usaha tani;
- 8). Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan keuangan kepegawaian, peralatan dan perlengkapan dinas;
- 9) Pengelolaan cabang dinas atau UPTD; .

Dalam perjalanan pembangunan pertanian di Kabupaten Kepulauan Sula tentunya menghadapi berbagai macam tantangan baik internal maupun eksternal

- a) Tantangan Internal yang dihadapi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sul adalah ,terbatasnya benih /bibit unggul,rendahnya produktifitas pertanian karena

iklim, penanganan panen dan pasca panen, terbatasnya jumlah alsintan pra dan pasca panen, karena terbatas modal petani, rendahnya pendapatan petani,

b) Tantangan Eksternalnya adalah, bencana alam dan kekeringan, serangan organisme pengganggu tanaman, semakin kuatnya arus globalisasi, menempatkan produk prooduk pertanian pada posisi persaingan yang terbuka. Untuk itulah pembangunan pertanian memprioritaskan pada upaya peningkatan keunggulan daya saing, karena disamping tantangan baik internal maupun eksternal, ada beberapa peluang yang dihadapi dalam pelaksanaan pembangunan pertanian antara lain (1), Jumlah petani cukup banyak (2), tersedianya sumberdaya alam yang potensial bagi perkembangan petrtanian (3), kemauan petani untuk berusaha tani cukup tinggi (4), adanya keanekaragaman komoditas pertanian dan sumber daya hayati yang dapat dikembangkan (5), tersedianya bahan baku yang dapat digunakan sebagai bahan industri (6), tersedianya teknologi baru dari berbagai jenis dan sumber (7), Tersedianya teknologi komunikasi (8), adanya kebijakan pemerintah yang mendukung sektor pertanian, (9), adanya dukungan dan kerjasama dengan instansi lain (10), jumlah dan aktifitas kelembagaan petani cukup banyak dan tersebar.

#### **B. Karakteristik Responden**

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada 61 responden dengan berbagai macam karakteristik dan latar belakang yang berbeda, baik dari segi umur, masa kerja, tingkat pendidikan dan latihan yang pernah diikuti selama menjadi pegawai negeri sipil, jenis kelamin,

status perkawinan dan pendidikan terakhir. Analisis hasil penelitian dimulai dengan menganalisis secara deskriptif tentang karakteristik responden.

Untuk mengetahui karakteristik responden dalam penelitian ini, maka dapat paparkan pada beberapa tabel berikut .

#### 1. Umur responden

Distribusi responden berdasarkan golongan umur pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4:2

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Menurut Umur**

Umur	Jumlah	Persen
≤ 25 tahun	2	3.3
26-35 tahun	33	54.1
36-45 tahun	18	29.5
≥ 46 tahun	8	13.1
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Data distribusi responden menurut umur pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi berumur 26-35 tahun atau 54,1 persen, dan responden yang terendah adalah yang berumur 25 tahun ke bawah yaitu 3,3 persen

#### 2. Jenis Kelamin Responden

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	44	72.1
Perempuan	17	27.9
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Data distribusi responden menurut jenis kelamin pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah laki-laki sebanyak 44 responden dengan presentasi 72,1 persen sedangkan persentase terendah adalah perempuan dengan jumlah 17 responden atau 27,9%.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan sesuai ijazah terakhir pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
SLTA	31	50.8
S1	28	45.9
S2	2	3.3
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir responden pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari responden dengan latar belakang pendidikan setingkat SLTA 31 orang atau 50,8 persen. dan persentase terendah berlatar belakang pendidikan S2 yaitu 3,3 persen

#### 4. Status Perkawinan Responden

Distribusi responden berdasarkan status perkawinannya pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4. 4

**Tabel 4.5**

**Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah	Persen
Kawin	53	86.9
Belum	8	13.1
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari status perkawinan responden pada tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang telah menikah yaitu 86,9 % dan persentase terendah adalah yang belum menikah yaitu 13,1 % .

#### 5. Masa Kerja Responden

Distribusi responden berdasarkan masa kerjanya pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persen
0-4 thn	10	16.4
5-14 thn	18	29.5
15-19 thn	19	31.1
20-24 thn	8	13.1
25 thn ke atas	6	9.8
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari masa kerja responden pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang memiliki masa kerja 15-19 tahun sebanyak 19 responden atau 31,1 persen persentase terendah adalah yang memiliki masa kerja 25 tahun ke atas yaitu 13,1%.

6. Diklat Yang Telah Diikuti Responden

Distribusi responden berdasarkan diklat yang pernah diikuti pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4:7

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Diklat Yang Telah Diikuti**

Jenis Diklat	Jumlah	Persen
Teknisi	51	83.6
ADUM	8	13.1
SPAMA	2	3.3
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari jenis Diklat yang pernah diikuti responden pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang baru mengikuti Pelatihan Teknis yaitu 83,6 persen, dan presentasi yang terendah adalah yang pendidikan SPAMA yaitu 3,3%.

### C. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu kuesioner, di mana item-itemnya adalah :

##### a. Variabel Tanggung Jawab (X1)

Tingkat validitas variabel Tanggung Jawab (X1) dapat dilihat dalam tabel yang tersaji berikut ini

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab (X1)**

No	Item Pertanyaan	R hitung	Keterangan
1	X11	0.416	Valid
2	X12	0.416	Valid
3	X13	0.566	Valid
4	X14	0.610	Valid
5	X15	0.529	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel tanggung jawab adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,16)

##### b. Variabel Pengembangan Pegawai (X2)

Tingkat validitas variabel Pengembangan Pegawai (X2) dapat dilihat dalam tabel yang tersaji berikut ini

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Pengembangan Pegawai (X2)**

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	X21	0.677	Valid
2	X22	0.866	Valid
3	X23	0.861	Valid
4	X24	0.829	Valid
5	X25	0.766	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel pengembangan pegawai adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,16)

c. Variabel Pengakuan Atas Prestasi Kerja (X3)

Tingkat validitas variabel Pengakuan Atas Prestasi kerja (X3) dapat dilihat dalam tabel yang tersaji berikut ini

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Pengakuan Atas Prestasi Kerja (X3)**

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	X31	0.576	Valid
2	X32	0.556	Valid
3	X33	0.687	Valid
4	X34	0.793	Valid
5	X35	0.641	Valid
6	X36	0.710	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel pengakuan atas prestasi kerja adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,16)

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tingkat validitas variabel Pengakuan Atas Prestasi kerja (X3) dapat dilihat dalam tabel yang tersaji berikut ini

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X3)**

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	Y1	0.684	Valid
2	Y2	0.728	Valid
3	Y3	0.653	Valid
4	Y4	0.617	Valid
5	Y5	0.643	Valid
6	Y6	0.789	Valid
7	Y7	0.581	Valid
8	Y8	0.539	Valid
9	Y9	0.323	Valid
10	Y10	0.569	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel kinerja pegawai adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,16)

**D. Uji Reliabilitas**

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk digunakan uji reliabilitas. Suatu instrumen disebut reliabel jika koefisien (alpha) lebih besar dari 0,600. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai reliabilitas dari Variabel X sebagai berikut.

Tabel 4.12

## Hasil Koefisien Reliabilitas Variabel X

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1	0.736	Reliabel
2	X2	0.921	Reliabel
3	X3	0.863	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari table diatas dapat dilihat bahwa cronbach's alpha variable tanggung jawab (X1), pengembangan pegawai (X2) dan pengakuan atas prestasi kerja (X3) lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa variable ini reliable atau konsisten.

### E. Uji Regresi Parsial

#### 1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi liner sederhana antara tanggung jawab dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, menggunakan *program SPSS 10.0 for windows*, menghasilkan output koefisien regresi pada tabel 4.13 :

**Tabel 4.13**  
Output koefisien tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai  
Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	22.521	3.705		6.079	0.000
	Tanggungjawab	0.734	0.227	0.388	3.233	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari output tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 22,521 + 7,34X_1$$

Persamaan tersebut berarti :

- a. Konstanta sebesar 22,521 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan tanggungjawab ( $X_1$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 2,521 satuan.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 7,34 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh lainnya tetap dan tanggung jawab pegawai ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,734 satuan.

Untuk mengetahui apakah tanggung jawab memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.14 dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  : jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dari uji anova pada tabel 4.14 didapat  $F_{hitung} = 10,452$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,15$  (df pembilang =  $k-1 = 3-1 = 2$ , df penyebut =  $n-1 = 61-1 = 60$ , taraf signifikansi 0,05).

Karena probabilitas = 0,001  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} = 10,452 > F_{tabel} = 3,15$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  dalam penelitian ini ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh antara rasa tanggung jawab yang dimiliki terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

Tabel 4.14

**Output Signifikansi Model Regresi Tanggung Jawab  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	152.386	1	152.386	10.452	.002 <sup>a</sup>
Residual	860.171	59	14.579		
Total	1012.557	60			

a. Predictors: (Constant), Tanggungjawab  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Nilai  $r^2 = 0,388$  pada *output model summary* pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa kontribusi tanggung jawab pegawai terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 38,8 %, sedangkan 61,2% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

Tabel 4.15

**Output Koefisien Korelasi Tanggung Jawab  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.388	0.150	0.136	3.818

a. Predictors: (Constant), Tanggungjawab  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

## 2. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi liner sederhana antara pengembangan dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, menggunakan *program SPSS 10.0 for windows*, menghasilkan output koefisien regresi pada tabel 4.16 :

**Tabel 4.16**  
**Output koefisien Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.885	3.057		8.140	0.000
	Pengembangan	0.511	0.162	0.380	3.151	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari output tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 24,885 + 0,511X_2$$

Persamaan tersebut berarti :

- Konstanta sebesar 24,885 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan pengembangan pegawai ( $X_2$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 24,885 satuan.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,511 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh lainnya tetap dan pengembangan pegawai ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,511 satuan.

Untuk mengetahui apakah pengembangan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.17, dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  : jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dari uji anova pada tabel 4.16 didapat  $F_{hitung} = 9,930$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,15$  (df pembilang =  $k-1 = 3-1 = 1$ , df penyebut =  $n-1 = 61-1 = 60$ , taraf signifikansi 0,05).

Karena probabilitas =  $0,001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 9,930 > F_{tabel} = 3,15$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  dalam penelitian ini ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang antara Pengembangan Pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

**Tabel 4.17**  
**Output Signifikansi Model Regresi Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.871	1	145.871	9.930	0.003
	Residual	866.686	59	14.690		
	Total	1012.557	60			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Nilai  $r^2 = 0,380$  pada *output model summary* pada tabel 4.18, menunjukkan bahwa kontribusi Pengembangan Pegawai terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 38%, sedangkan 62% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

Tabel 4.18

**Output Koefisien Korelasi Pengembangan Pegawai  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.380	0.144	0.130	3.833
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Pegawai				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Diolah SPSS

### 3. Pengaruh Pengakuan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi liner sederhana antara pengakuan prestasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, menggunakan *program SPSS 10.0 for windows*, menghasilkan output koefisien regresi pada tabel 4.19 :

**Tabel 4.19  
Output koefisien Pengakuan Atas Prestasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.745	3.497		4.502	0.000
	Pengakuan	0.844	0.157	0.573	5.374	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari output tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 15,745 + 0,844X_3$$

Persamaan tersebut berarti :

- a. Konstanta sebesar 15,745 menyatakan bahwa tanpa adanya pengakuan atas prestasi kerja ( $X_3$ ), maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 15,745 satuan.
- b. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,844 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh lainnya tetap dan pengakuan atas prestasi kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,844 satuan.

Untuk mengetahui apakah pengakuan atas prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.19, dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  : jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dari uji anova pada tabel 4.20 didapat  $F_{hitung} = 28,880$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,15$  (df pembilang =  $k-1 = 4-1 = 3$ , df penyebut =  $n-k = 61-4 = 57$ , taraf signifikansi 0,05).

Karena probabilitas =  $0,00 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 28,880 > F_{tabel} = 4,18$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  dalam penelitian ini ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh antara pengakuan atas prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

**Tabel 4.20**  
**Output Signifikansi Model Regresi**  
**Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.758	1	332.758	28.880	0.000
	Residual	679.799	59	11.522		
	Total	1012.557	60			
a. Predictors: (Constant), Pengakuan						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Diolah SPSS

Nilai  $r^2 = 0,331$  pada *output model summary* pada tabel 15, menunjukkan bahwa kontribusi pengakuan atas prestasi kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 33,1%, sedangkan 66,9% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

**Tabel 4.21**  
**Output Koefisien Korelasi Pengakuan Atas Prestasi Kerja**  
**Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.573	0.331	0.317	3.394
a. Predictors: (Constant), Pengakuan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Diolah SPSS

#### F. Uji Regresi Linear Berganda

##### Persamaan Regresi

Analisis regresi ganda antara tanggung jawab, pengembangan pegawai dan pengakuan atas prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas

Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, menggunakan *program SPSS 10.0 for windows*, menghasilkan output koefisien regresi pada tabel 4.22

**Tabel 4.22**  
**Output koefisien Tanggung Jawab, Pengembangan dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.414	4.126		1.797	0.078
	Tanggungjawab	0.206	0.218	0.109	0.946	0.348
	Pengembangan	0.377	0.148	0.280	2.538	0.014
	Pengakuan	0.753	0.153	0.511	4.917	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari output tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 7,414 + 0,206X_1 + 0,377X_2 + 0,753X_3$$

Persamaan tersebut berarti :

- konstanta sebesar 7,414 menyatakan bahwa tanpa adanya tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan yang diberikan pada pegawai, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 7,414 satuan;
- koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,206, menyatakan bahwa setiap kenaikan variable tanggung jawab ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak berubah;
- koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,377 menyatakan bahwa setiap kenaikan variable pengembangan pegawai ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja

pegawai (Y) sebesar 0,377 dengan asumsi variable lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

- d. koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,753 menyatakan bahwa setiap kenaikan variable pengakuan pekerjaan ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,753 dengan asumsi variable lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

### G. Uji Ketetapan Parameter Penduga (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variable independent. Uji ini dilakukan melalui pengujian 2 sisi dengan *level of significant* sebesar 5% dimana:

$$N = 61, k=4$$

$$Df = n - k - 1 = 61 - 4 - 1 = 56$$

$$t (\alpha/ 2, 56) = \pm 1,672 \text{ dimana } n = \text{jumlah sampel}$$

Dari tabel 4.22 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Tanggung Jawab

Menentukan formulasi hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta_1 > 0$ , Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 56, diketahui nilai t test untuk variabel  $X_1$  adalah 0,946 < 1,672. Dengan

demikian hipotesa yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara tanggung jawab terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima

## 2. Variabel Pengembangan

Menentukan formulasi hipotesa

Ho :  $\beta_1 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja pegawai

Ha :  $\beta_1 > 0$ , Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 56, diketahui nilai t test untuk variabel X2 adalah  $2,538 > 1,672$ . Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengembangan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

## 3. Variabel Pengakuan

Menentukan formulasi hipotesa

Ho :  $\beta_1 = 0$ , Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengakuan terhadap kinerja pegawai

Ha :  $\beta_1 > 0$ , Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengakuan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 56, diketahui nilai t test untuk variabel X3 adalah  $4,917 > 1,672$ . Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengakuan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

## H. Uji Ketepatan Model

### 1. Uji F

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001 : 98). Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai  $F_{\text{tabel}}$  maka hipotesis alternatif diterima sehingga model dikatakan baik atau tepat atau variable bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui pengujian ini maka dapat dilihat hasil pengolahan pada tabel 4.23 dibawah ini :

**Tabel 4.23**

**Output Signifikansi Model Regresi Tanggung Jawab, Pengembangan Dan Pengakuan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.1911	3	149.0637	15.029	0.000 0
	Residual	565.3663	57	9.9187		
	Total	1012.5574	60			

a. Predictors: (Constant), Pengakuan, Pengembangan, Tanggungjawab  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari tabel di atas maka diperoleh koefisien F hitung = 15,029 yang > dari  $F_{\text{tabel}} = 4,08$ . Dengan demikian diputuskan bahwa secara bersama-sama tanggung jawab ( $X_1$ ), pengembangan ( $X_2$ ) dan pengakuan ( $X_3$ ) yang diberikan pada pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Nilai  $r^2 = 0,461$  pada *output model summary* pada tabel 18, menunjukkan bahwa kontribusi tanggung jawab ( $X_1$ ), pengembangan ( $X_2$ ) dan pengakuan ( $X_3$ ) terhadap peningkatan kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 46,1%, sedangkan 53,9% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh pengaruh variasi dari variable bebas, dalam menerangkan variable terikat. Berikut ini table 4.24 yang merupakan hasil perhitungan dengan SPSS untuk mengetahui nilai determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.24**

**Output Koefisien Korelasi Tanggung Jawab, Pengembangan Dan Pengakuan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	0.665	0.442	0.412	3.149	0.442	15.02854	3	57	0.000	2.242

a. Predictors: (Constant), Pengakuan, Pengembangan, Tanggungjawab  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari tabel di atas maka dapat dilihat hasilnya bahwa nilai  $R^2 = 0,442$  yang merupakan koefisien determinasi bermakna bahwa perubahan-perubahan pada tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan kerja pada kinerja pegawai sebesar 44,20% mempengaruhi perubahan-perubahan yang terjadi. sedangkan sisanya 55,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. sedangkan nilai  $R = 0,665$  yang merupakan koefisien korelasi bermakna bahwa antara semua

variable yaitu tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan kerja memiliki hubungan sebesar 66,50% terhadap variable kinerja pegawai.

#### **I. Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Pengembangan dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula**

Pengujian terhadap hipotesis telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik infrensial melalui teknik atau metode regresi liner berganda. Analisis kuantitatif atas variable-variabel independent yaitu faktor-faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula yaitu, Tanggung jawab, Pengembangan dan Pengakuan, dan variabel depeden yaitu peningkatan kinerja.

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel- variabel bebas ( independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terikat atau dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data atas 61 responden yang menggunakan alat analisis regresi liner berganda dan menggunakan program SPSS yang juga membantu terhadap penelitian yang diadakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sula, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 7.414 + 0.206 + 0.377 + 0.753$$

Persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa koefisien – koefisien variabel independent, tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan bertanda positif, ini berarti bahwa semakin besar kepedulian untuk meningkatkan ketiga variabel bebas,

maka akan semakin memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai Dinas pertanian Kabupaten kepulauan Sula.

#### 1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (1995), tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab meliputi pelaksanaan tugas pekerjaan dedikasi dan keberanian mengambil resiko atau tindakan yang dilakukannya. Untuk itu dalam teori Herzberg, tanggung jawab merupakan salah satu komponen motivator (*Satisfier*) yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tanggung jawab terhadap peningkatan kinerja dapat dilihat dari uji anova dengan dasar pengambilan keputusan jika probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, kemudian membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi tanggung jawab pegawai terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 38,8 %, Dari persamaan regresi  $\hat{Y} = 22,521 + 0,734X_1$  dapat menjelaskan bahwa setiap tanggung jawab ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat pula sebesar 0,734 satuan.

Dari hasil penelitian tersebut, maka pemberian tanggung jawab dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara baik.

Namun tentunya tanggung jawab yang diberikan harus sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing pegawai.

## 2. Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan dan pengembangan telah menjadi salah satu metode yang sering dipakai oleh berbagai organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya, baik pengetahuan, keahlian maupun kemampuan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu Handoko (2000), mengemukakan bahwa meskipun program pelatihan dan pengembangan memakan waktu dan dana yang tidak sedikit, namun hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Hasibuan (2005), mendefinisikan pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian, teoritis, dan moral pegawai, sedangkan pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Dari hasil penelitian Tomanyira (2007) pada RSUD H. Chasan Boesoerie Ternate menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelaksanaan pengembangan terhadap peningkatan kemampuan kerja perawat, dimana kontribusinya adalah sebesar 8,3%.

Demikian pula dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian

Kabupaten Kepulauan Sula. Dari hasil *output model summary* menunjukkan bahwa kontribusi Pengembangan Pegawai terhadap peningkatan kinerja adalah sebesar 38%, Persamaan regresi  $\hat{Y} = 24,885 + 0,511X_2$  dapat menjelaskan bahwa setiap tanggung jawab ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat pula sebesar 0,511 satuan.

Berdasarkan data responden pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula masih kurang diperhatikan, dimana dari 61 pegawai yang ada, hanya 13,1% yang telah mengikuti ADUM dan hanya 3,3% yang telah mengikuti SPAMA. Padahal kedua jenis diklat tersebut sangat penting bagi pengembangan karir pegawai negeri sehingga memiliki peluang dalam promosi jabatan karir.

Manullang (1996), menguraikan berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerjanya, yakni sebagai berikut.

- a Diklat, yaitu suatu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja pegawai.
- b Rotasi jabatan, yaitu suatu upaya yang selain bertujuan agar pegawai memahami pelaksanaan berbagai tugas, juga dimaksudkan agar pegawai tersebut dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai jabatan.
- c Delegasi tugas, yaitu suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalamannya melalui pemberian kepercayaan dan kewenangan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu.

- d Promosi, yaitu kegiatan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, di mana tugas, wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya. Biasanya hal ini dilaksanakan atas pertimbangan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
- e Pemindahan, yaitu kegiatan mengganti pegawai yang setingkat. Tujuannya adalah agar perhatian, kemampuan dan kerjasama dapat meningkat.
- f Konseling, yaitu suatu upaya perhatian dan empaty manajemen terhadap berbagai persoalan yang dihadapi pegawai sehingga pekerjaannya bisa lebih meningkat.
- g Konferensi, yaitu upaya keikutsertaan pegawai dalam suatu konferensi sehingga dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan dalam berbagai bidang yang dapat menambah keterampilannya.

Selain berbagai upaya pengembangan yang dijelaskan di atas, Sinaga dan Hadiati (2001) menambahkan beberapa metode pengembangan lainnya yakni tugas belajar dan magang.

### 3. Pengaruh Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengakuan (*recognition*) merupakan suatu bentuk penghargaan dan menjadi salah satu kebutuhan dari kebutuhan manusia. Hal ini diperlukan karena seorang yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin mendapatkan penghargaan dari orang lain, baik dari atasan maupun sesama staf atau karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengakuan terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat diketahui melalui uji statistik yaitu Jika

Probabilitas lebih besar 0,05 maka  $H_0$  diterima dan jika probabilitanya lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, kemudian membandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Apabila Uji  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dianggap berpengaruh. Dari uji anova di dapat  $F_{hitung}$  28.880 sedangkan  $F_{tabel}$  3,15. Karena Probabilitas = 0,00 < 0,05 dan  $F_{hitung} = 28,880 > F_{tabel}$  3.15, maka  $H_0$  dalam penelitian ini di tolak dan  $H_a$  di terima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara pengakuan atas prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten kepulauan Sula

Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut dapat dilihat hasil koefisien korelasi parsial yang diperoleh sebesar 33.1 % sumbangan variabel pengakuan terhadap peningkatan kinerja pegawai selama variabel lain konstan. Dari hasil perhitungan statistik diatas memberikan gambaran bahwa pengakuan yang diberikan oleh Dinas pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dapat memberikan motivasi sehingga diharapkan dapat menciptakan kondisi kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi kerja pegawai penting diperhatikan oleh pimpinan karena berpengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yakni sebesar 33,1%. Dari persamaan regresi  $\hat{Y} = 15,745 + 0,844X_3$  dapat menjelaskan bahwa pengakuan ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat pula sebesar 0,844 satuan.

Dari hasil penelitian di atas, maka pengakuan atas prestasi kerja pada pegawai sangat penting untuk diberikan sehingga dapat mendorong kepercayaan diri

pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

#### **J. Pengaruh Tanggung Jawab, Pengembangan pegawai dan Pengakuan secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Herzberg dalam Soeroso (2003), ada 2 faktor yang dapat memberikan motivasi pada diri seseorang dalam bekerja, yaitu pertama adalah : faktor intrinsik yang terdiri dari pencapaian prestasi, adanya pengakuan terhadap kemampuan kerja, besar kecilnya tanggung jawab, beban pekerjaan yang dikerjakan serta kemungkinan untuk berkembang, dan kedua adalah : faktor ekstrinsik yang terdiri dari upah, kondisi kerja, mutu pengawasan dan hubungan pribadi dengan rekan kerja.

Memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel independent yang paling menonjol atau yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten kepulauan Sula adalah X1 ( tanggung jawab) kemudian disusul X2 ( Pengembangan) dan X3 ( pengakuan).

Manusia pada dasarnya harus bertanggung jawab dalam melakukan dan melaksanakan tugas pokok yang diembang kepadanya, sehingga tanggung jawab

merupakan pengembangan wewenang atas kerja yang harus dilaksanakan. Tanggung jawab harus dianggap sebagai pengembang penciptaan peluang kerja untuk melaksanakan segala perintah atasan dalam melakukan penyelesaian tugas pokok mereka dengan memahami kewajiban kerja yang dikembangkan sebagai suatu yang harus dipertanggung jawabkan. Tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana dengan memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai maka akan termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mempertanggung jawabkan apa yang mereka kerjakan sehingga pegawai tidak menganggap melakukan aktifitas yang sia-sia. Pertanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab dari pegawai yang diberikan wewenang untuk melaksanakan tugas pokok, sesuai rasa tanggung jawab pegawai, baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya, walaupun disadari bahwa tanggung jawab mempunyai resiko yang harus dilaksanakan.

Analisis regresi linear sederhana antara tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula menghasilkan output koefisien regresi sederhana memperoleh persamaan regresi  $Y = 22.521 + 0,734X_1$  hal berarti konstanta sebesar 22.521 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan tanggung jawab nilai kinerja adalah sebesar 2.521 satuan, disamping itu kontribusi tanggung jawab pegawai terhadap peningkatan kinerja sesuai dengan output koefisien korelasi tanggung jawab adalah sebesar 38.8 % sedangkan 61.2 % dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diteliti.

Pengembangan seseorang karyawan perlu dilakukan karena seseorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang

dipunyai hari ini, tapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Fungsi pengembangan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, baik dalam jabatan yang sedang dipangkunya maupun yang akan datang. Sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan pengembangan pegawai adalah nilai kinerja dan predikat kinerja.

Hasil analisis regresi linear sederhana antara pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula menghasilkan output koefisien regresi sederhana memperoleh persamaan regresi  $Y = 24.885 + 0,551X_2$  hal berarti konstanta sebesar 24.885 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan pengembangan nilai kinerja adalah sebesar 24.885 satuan, disamping itu kontribusi pengembangan pegawai terhadap peningkatan kinerja sesuai dengan output koefisien korelasi pengembangan adalah sebesar 38 % sedangkan 62 % dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diteliti.

Pengakuan disini bermakna sebagai kebutuhan harga diri, kemampuan setiap individu menerima dirinya sendiri untuk merasa puas. Disamping setiap individu merasakan perlunya pengakuan untuk menerima pengakuan dari orang lain. Tidak jarang seseorang merasa membutuhkan suatu pengakuan kalau dirinya mempunyai suatu kelebihan tertentu yang dapat diandalkan, bahkan tidak jarang seorang pegawai merasa membutuhkan pengakuan atas hasil kerjanya selama bertugas.

Pengakuan seperti pujian dari atasan dan rekan rekan bukanlah faktor yang utama untuk meningkatkan kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, walaupun merupakan suatu motivasi karena dengan demikian pegawai dapat

termotivasi, ini disebabkan karena pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula merasa tidak semuanya pengakuan itu harus diucapkan, namun perlu dicontohkan.

Hasil analisis regresi linear sederhana antara pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula menghasilkan output koefisien regresi sederhana memperoleh persamaan regresi  $Y = 15.745 + 0,884X_3$  hal berarti konstanta sebesar 15.745 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan pengembangan nilai kinerja adalah sebesar 15.745 satuan, disamping itu kontribusi pengembangan pegawai terhadap peningkatan kinerja sesuai dengan output koefisien korelasi pengembangan adalah sebesar 33.1 % sedangkan 66.9 % dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda terhadap tiga variabel independen yakni tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula yaitu sebesar 44,20%. Dari persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = 7,414 + 0,206X_1 + 0,377X_2 + 0,753X_3$ , dari persamaan tersebut memberikan makna bahwa jika tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan secara bersama-sama ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerjanya (Y) akan meningkat sebesar 7,414. Sedangkan koefisien  $X_1$  sebesar 0,206, dengan asumsi bahwa setiap kenaikan variabel tanggung jawab ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,206, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,377 yang menyatakan bahwa

setiap kenaikan variabel pengembangan (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,377 dengan asumsi variabel lain tidak berubah –ubah,dan koefisein X3 sebesar 0.753 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel pengakuan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,753 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dari hasil persamaan tersebut, terlihat bahwa koefisien-koefisien variabel independen yaitu tanggung jawab,pengembangan dan pengakuan semuanya berpengaruh. Hal ini berarti bahwa semakin besar keperdulian untuk meningkatkan ketiga variabel tersebut, maka akan semakin memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

#### **K. Hasil Wawancara**

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiono (2003:157) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu di pegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner adalah sebagai berikut.

1. Bahwa subyek (*responden*) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*). Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data,bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang diperoleh,sehingga peneliti telah menyiapkan

pertanyaan-pertanyaan yang sama secara tertulis kepada setiap responden. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistimatis. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan teknik wawancara secara terstruktur, dimana dari jumlah responden 61 orang peneliti hanya menggunakan 5 (lima) orang informan atau 7.7 persen yang dijadikan sampel.

Hasil wawancara kepada para pejabat Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, menyatakan pemberian tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja sangat penting dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Hal ini nyata dari hasil wawancara sebagai berikut.

"Menurut saya, selama ini saya merasa sudah melaksanakan tanggung jawab sebagai Sekretaris dan sebagai pegawai negeri sipil, karena setiap manusia adalah pemimpin baik secara pribadi maupun sebagai seorang pejabat. Bentuk tanggung jawab selama ini adalah dengan melaksanakan tupoksi saya sebagai Sekretaris, seperti membina, membimbing dan mengevaluasi capaian kerja yang dilaksanakan oleh staf saya, serta merencanakan dan menyampaikan laporan ke atasan. Program pengembangan pegawai sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun di dalam pelaksanaan masih menemukan kendala baik dari segi teknis maupun finansial. Menurut saya pengakuan berupa prestasi kerja yang diberikan oleh dinas dengan mempromosikan saya sebagai sekretaris dan saya diberikan kewenangan untuk mengatur setiap kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan sumberdaya manusia. Saya merasa dengan menerapkan sikap tanggung jawab, ke dinas dan melaksanakan pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja yang saya terima saya merasa dapat meningkatkan kinerja saya berupa beberapa hal seperti penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pelayanan prima kepada masyarakat, dan pengembangan dan teknologi." (HU. Sekretaris Dinas, tgl 27 Juli 2009).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap manusia atau individu memiliki tanggungjawab baik secara organisasi maupun secara pribadi, dan tanggungjawab, pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja yang diberikan oleh Dinas Pertanian dapat memberikan motivasi karena pegawai

tersebut merasa telah diberikan kepercayaan atau penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Hal ini juga diperkuat dengan informen lainnya sebagai berikut.

"Saya sudah melaksanakan tanggung jawab dengan baik selaku kepala bidang karena telah melaksanakan tugas tugas yang sesuai dengan tupoksi saya dan saya selalu mempertanggung jawabkan kepada atasan saya dalam bentuk pelaporan baik dari segi teknis maupun keuangan. Tanggung jawab yang telah saya laksanakan sebagai seorang kepala bidang adalah mempertanggung jawabkan seluruh tupoksi yang dikerjakan,dalam bentuk penyelesaian administrasi maupun hal teknis. Pengembangan pegawai pada dinas kami, berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dan melaksanakannya untuk kemajuan pegawai. Pengembangan pegawai dilaksanakan dalam bentuk peningkatan sumber daya manusia baik formal maupun non formal.pegawai yang mengikuti pendidikan lebih lanjut diberikan motivasi maupun finansial. Bentuk pengakuan atas prestasi kerja yang dinas berikan dalam bentuk promosi jabatan untuk diusulkan baik pangkat dan memperoleh tunjangan dalam melaksanakan tupoksi dalam jabatan. Menurut saya setelah melaksanakan tanggung jawab dengan baik menerima pengembangan dan pengakuan dari dinas atas prestasi kerja,maka saya merasakan peningkatan kinerja yang Sangat cepat". (AHJ.. Kepala Bidang Pertanian dan Hortikultura, tgl 27,juli 2009)

Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan tupoksi,dilihat dari tanggungjawab ada dua hal yaitu pelaksanaan tugas sebaik baiknya dan berani menanggung resiko atas perkerjaan yang diterima. Sedangkan pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja dapat dirasakan dan dinikmati oleh Pegawai. Pendapat ini juga didukung oleh informan yang lain :

"Menurut saya tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas sebagai kapid. produksi telah dilaksanakan walaupun dalam Belum optimal. Bentuk tanggung jawab antara lain, memotivasi masyarakat khususnya peternak untuk terus mengembangkan usaha ternak,serta mengawasi dan melakukan pengendalian terhadap peredaran ternak dan hasil ternak. Pengembangan pegawai pada Dinas pertanian selama ini didasarkan pada distribusi pembagian staf pada masing bidang sehingga pelaksanaan pekerjaan berdasarkan pada tupoksi masing masing bidang.Pengakuan atas prestasi kerja yang diberikan Dinas Pertanian kepada staf berdasarkan pada beberapa kriteria antara lain, disiplin,kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan,sehingga pengakuan dari dinas dapat berupa pemberian perjalanan dinas dalam rangka mengikuti rapat atau pertemuan diluar daerah,penunjukan menjadi pimpinan kegiatan atau staf kegiatan dan pengembangan diri lain.Tentu ada peningkatan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan tentu saja termotivasi kinerja,karena secara otomatis

kemampuan kita menyelesaikan status pekerjaan tertentu menjadi bahan penilaian atasan.”(AH. Kabid.Peternakan, tgl 28 juli 2009).

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian memotivasi dalam rangka penyelesaian tugas tugas telah dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh atasan,walaupun terkadang dilakukan belum optimal. Pengembangan terhadap pegawai dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan didistribusi pada staf masing masing bidang. Pengakuan atas prestasi kerja yang dilakukan atasan dapat memberikan motivasi, sehingga para staf atau karyawan merasa dihargai. Hal senada juga diperkuat oleh informen lain sebagai berikut.

“ Saya sebagai Pegawai Negeri Sipil dan selaku kasubag keuangan telah melaksanakan amanah tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan saya sesuai dengan tupoksi saya. Tanggung jawab yang sudah di laksanakan sesuai dengan tupoksi saya di bagian keuangann yaitu menyelenggarakan fungsi penyusunan kegiatan keuangan, melaksanakan sistem akuntansi dinas serta melakukan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas. Program pengembangan pegawai Dinas Pertanian khususnya pada subag keuangan di berikan kesempatan mengikuti latihan teknis dan kegiatan kegiatan lain sesuai dengan tupoksi saya. Seharusnya prestasi kerja diberikan dalam bentuk insentif yang memadai, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai.misalnya waktu lembur yang digunakan oleh staf dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab,karena hal ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Setelah tanggung jawab, pengembangan, serta pengakuan atas prestasi kerja pegawai telah diembankan kepada saya, maka saya merasa ada peningkatan kinerja saya tolak ukurnya adalah penilaian dari atasan saya bahwa saya mampu menyelesaikan tugas“(HL, Kasubag.Keuangan, tgl 28 juli2009 )

Simpulan dari pendapat tersebut bahwa tanggungjawab yang dipercayakan atasan telah dilaksanakan dengan baik. Tanggungjawab,pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja merupakan komponen motivasi berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan Dinas Pertanian. Hal ini diperkuat dengan informan lain sebagai berikut.

“Setiap Manusia mempunyai tanggung jawab,saya selaku kepala Bidang Sumberdaya manusia tentunya melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan

tupoksi dan tugas tugas lain yang diberikan atasan kepada saya. Bentuk tanggung jawab selama ini adalah dengan melaksanakan tupoksi saya sebagai Kepala Bidang sumber daya manusia seperti merencanakan kegiatan diklat formal atau pelatihan teknis bagi pegawai membuat laporan kepada atasan dan bentuk tanggung jawab lain diberikan atasan diluar dari pada tupoksi saya. Program pengembangan pegawai sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan baik secara formal maupun non formal, namun di dalam pelaksanaan ada kendala kendala baik dari segi teknis maupun pendanaan. Pengakuan berupa prestasi kerja yang diberikan oleh dinas dengan mempromosikan saya sebagai kepala bidang dan mengikutkan saya pada setiap kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan sumberdaya manusia. Dengan sikap tanggungjawab sebagai konsekuensi dari pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab saya sebagai kepala bidang maupun pegawai negeri sipil serta melaksanakan pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja yang saya tarima dan saya merasa dapat meningkatkan kinerja saya berupa berberapa hal seperti pengembangan dan teknologi.” (KK, Kepala Bidang Sumberdaya Manusia, tgl 29 juli 2009).

Hasil wawancara dengan kepala Bidang Sumberdaya manusia menunjukkan bahwa tanggungjawab yang dipercayakan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tupoksi bidang pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan terhadap para pegawai telah berjalan dan disesuaikan dengan kebutuhan, namun masih ada kendala dari segi pendanaan, sedangkan dengan adanya pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Simpulan dari hasil wawancara dengan informan yang merupakan para pejabat Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula bahwa pada dasarnya manusia harus bertanggungjawab dalam melakukan dan melaksanakan tugas tugas pokok yang diembankan kepadanya, sehingga tanggungjawab merupakan pengembangan wewenang atas kerja yang harus dilaksanakan. Tanggungjawab berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana dengan memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai maka akan termotivasi dan memiliki rasa tanggungjawab untuk mempertanggungjawabkan hasil yang dikerjakan sehingga pegawai tidak

menganggap melakukan aktifitas yang sia-sia. Pengembangan pegawai berjalan sesuai dengan mekanisme dan sesuai dengan kebutuhan Dinas Pertanian, karena fungsi pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai baik dalam jabatan yang sedang dipangkunya maupun yang akan datang, sedangkan pengakuan merupakan suatu bentuk penghargaan dan menjadi salah satu kebutuhan dari kebutuhan manusia. Seorang yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin mendapatkan penghargaan dari orang lain baik dari atasannya maupun dari sesama staf atau pegawai, karena dengan pengakuan atas prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sangat dipahami para informan dan sesuai dengan hasil analisis bahwa pemberian tanggungjawab, pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula.

#### **.L. Keterbatasan Dalam Penelitian**

Penelitian sebagai suatu cara mencari kebenaran ilmiah tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti sendiri maupun keterbatasan diluar peneliti pada saat melakukan penelitian. Demikian halnya penelitian mengenai “Pengaruh tanggung jawab, Pengembangan dan Pengakuan terhadap kinerja Pegawai Dinas pertanian Kabupaten Kepulauan Sula” ini, banyak peneliti menemui berbagai kekurangan ataupun ketidaksempurnaan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Meskipun demikian peneliti berusaha seoptimal mungkin untuk melaksanakan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Walaupun peneliti menyadari bahwa penelitian ini belumlah mampu memberikan hasil maksimal karena

kurangnya referensi dan hasil penilitin sebelumnya, terutama berkaitan dengan pengaruh tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan terhadap kinerja, serta lokasi penelitian di sanana Kabupaten Kepulauan Sula yang sangat berjauhan dengan pembimbing satu yang berada di jakarta dan pembimbing dua yang berada di ternate yang tentunya cukup menyita waktu,tenaga dan biaya. Namun demikian dengan keterbatasan yang dimiliki, peniliti tetap mengharapkan kiranya hasil penelitian ini bisa menjadi referensi, baik dalam pepengembangan kebijakan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, maupun dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja oleh kalangan akademik.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula dapat dipengaruhi secara positif oleh tanggung jawab, artinya pegawai menanggapi positif dimensi tanggungjawab dalam perencanaan organisasi. Hal ini berarti bahwa apabila pegawai diberikan tanggung jawab maka pegawai tersebut termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan. Namun sebaliknya apabila pegawai tidak diberikan tanggung jawab maka pegawai tersebut tidak memiliki rasa tanggung jawab.
2. Pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengembangan mengandung makna yang positif, artinya pegawai menanggapi positif terhadap pengembangan untuk kepentingan peningkatan sumberdaya aparatur, dengan kata lain pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan serta promosi dan mutasi memberikan kontribusi yang berarti bagi kepentingan perencanaan sumberdaya manusia.
3. Pengakuan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, dimana kontribusi variabel

pengembangan terhadap peningkatan kinerja pegawai bermakna positif, Ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi dari dan oleh pimpinan maupun sesama pegawai dapat berpengaruh yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pemberian tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, dimana kontribusi ketiga variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai bermakna positif ini juga dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda. Secara deskriptif ketiga dimensi tanggung jawab, pengembangan dan pengakuan tersebut dapat disikapi positif oleh pegawai demi untuk kepentingan organisasi dalam upaya peningkatan sumberdaya manusia di masa yang akan datang.

#### **B. S a r a n**

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula, penting untuk meningkatkan tanggung jawab, pengembangan pegawai dan pengakuan pimpinan kepada pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian ini ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan demikian pegawai dapat mampu menunjukkan suatu kinerja yang baik dengan prestasi kerja, produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, karena kedudukan dan peranan pegawai sangat menentukan tingkat keberhasilan pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. guna mendukung program Dinas pertanian Kabupaten kepulauan Sula dalam upaya peningkatan sumberdaya pegawai pemerintah memberikan tanggung jawab,dengan jalan memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai maka akan termotivasi dan memiliki tanggungjawab untuk mempertnanggungjawabkan apa yang mereka kerjakan,disamping pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis maupun fungsional,serta penghargaan atau pengakuan dari atasan maupun sesame karyawan atas prestasi kerja yang dicapai.
3. menentukan dan membuat suatu paradigma perencanaan sumberdaya manusia yang tepat untuk dapat mempermudah dalam memprediksi pegawai yang dibutuhkan pada masa yang datang.
4. Bagi kalangan akademik, penting untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui berbagai faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah Daerah Kepulauan Sula, sehingga dapat menjadi rekomendasi yang berguna pada Pemda untuk program peningkatan kinerja pegawai daerah.

UNIVERSITAS TERBUKA



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi kinerja sumberdaya manusia*. Bandung : PT Refika aditama.
- Barbara b. Seels dan Rita C. Rchey. (1995). *Teknologi pembelajaran : defenisi dan kawasannya* (terjemahan Dewi S. Prawiradilaga, dkk) internet, 26 September 2008.<http://www.google.com>
- Badan Pusat Statistik. (2008). *Kepulauan sula dalam angka*. Sanana : Kabupaten Kepulauan Sula. Propinsi Maluku Utara.
- Cushway, Barry. (1994). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Daud, Nahu. (2007). *Peran motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Pemerintah Kota Ternate*. Makalah yang tidak dipublikasikan.
- Dessler, Gary. (1998). *Human resources management*, alih bahasa Benyamin Molan dan Penyting Triana Iskandasyah. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula. (2004). *Renconna strategis (Renstra)*. Sanana : Dinas Pertanian Kepulauan Sula.
- Gibson. (1989). *Manajemen 1 & 2 ed – 9*. Jakarta : Erlangga.
- Gomes. (2003). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jogyakarta : Andi Offset.
- Hamzah, B. Uno. (2008). *Teori motivasi dan pengukuran*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko,T.H. (2000). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Jogjakarta : BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. M. (1999). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktifitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawan,Prasetya. (2006). *Metodologi penelitian administrasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Jayakusuma. (2002). *Strategi penetapan ekspor seri bisnis international*. Jakarta : Pustaka Binaan Presendi.

- Kerlinger. (2000). *Asas-asal penelitian behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Kotter, Jhon. P. dan Hasket. James. L (1997). *Corporate culture and performance*. Jakarta : Alih Bahasa Benyamin Molan Prenhallindo.
- Manullang, M. (1996). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moenir. (1986). *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan pegawai*. Jakarta : Gunung Agung.
- Mukijat. (1999). *Pengembangan organisasi*. Bandung : Rusda Karya.
- Nawawi,H.R. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : UGM.Press.
- Qinimain Zain, Internet. (2008). *Strategi filsafat fenelitaian milenium III ( Dasar belajar mengajar : Theory of Everything)*.
- Ramba, Juni. (2006). *Studi tentang kinerja perawat di bagian rawat inap RSUD lakipadada tana toraja*. Skripsi Sarjana STIK Tamalatea, Makassar.
- Siagian, Sondang. P. (1994). *Manjemen sumberdaya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanora. (1997). *Manajemen sumberdaya manusia edisi pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga Anggiat M. dan Hardiati W.K. Sri. (2001). *Pemberdayaan sumberdaya manusia*. Jakarta : Bahan Ajaran Diklatpim Tingkat III. Lembaga Administrasi Negara (LAN) R.I.
- Sinungan. (1995). *Produktiftas apa & bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soeroso, Santoso. (2003). *Manajemen sumberdaya manusia di Rumah Sakit*. Jakarta : Suatu Pendekatan Sistem EGC.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syarif, dan Rusli. (1984). *Teknik manajemen latihan dan pembinaan*. Bandung : Angkasa Bandung.
- Suryabrata. (1995). *Metode penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Terry. (1993). *Asas asas manajemen alummi prinsip prinsip manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tomanyira, Sadia. (2007). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kemampuan kerja tenaga keperawatan di ruangan perawatan penyakit dalam rumah sakit umum daerah dr. h. chasan boesoeri Ternate*. Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Ternate. Ternate.

Victor, H. Vroom. (2008). *Work and motivation* internet. 26 September 2008  
<http://www.geogle.com>.

Vroom. (1964). *Cognetive theory motivation, expectancy theory*. Internet. May 21 2008. <http://www.google.com>.

UNIVERSITAS TERBUKA



LAMPIRAN-LAMPIRAN

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh Tanggungjawab, Pengembangan Dan Pengakuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sula

#### I. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada bapak/ibu/sdr/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- c. Jawaban yang bapak/ibu/sdr/i berikan tidak akan berpengaruh dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- d. Ada lima alternatif jawaban yang tersedia yaitu :
  1. Sangat setuju
  2. Setuju
  3. Ragu-ragu
  4. Tidak setuju
  5. Sangat tidak setuju

#### II. Identitas Responden

Nomor responden

1. Umur : ..... tahun
2. Jenis Kelamin :
  - a. Wanita
  - b. Pria
3. Status Perkawinan :
  - a. Menikah
  - b. Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SLTA
  - b. D III
  - c. S1
  - d. S2
5. Masa kerja : ..... tahun
6. Jenis pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti :
  - a. Pelatihan Teknis
  - b. Adum
  - c. Spamen

#### III. Pertanyaan Tentang Variabel Tanggung Jawab

1. Apakah menurut anda, setiap pekerjaan kantor haruslah dilaksanakan bertanggung jawab penuh?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

2. Apakah menurut anda, perlu adanya pembagian tugas ditempat kerja ?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Apakah menurut anda, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda adakalanya dapat pula di selesaikan oleh orang lain?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Apakah menurut anda, tidak perlu adanya bantuan teman untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada anda?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Apakah menurut anda, mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan harus selalu tepat waktu?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

#### IV. Pertanyaan Tentang Pengembangan Pegawai

1. Apakah menurut anda, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan ?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah menurut anda, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan aturan atau prosedur kepegawaian yang berlaku?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

3. Apakah menurut anda, promosi jabatan harus sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Apakah menurut anda, promosi jabatan harus sesuai dengan kemampuan atau keahlian tiap pegawai?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Apakah menurut anda, promosi jabatan harus sesuai dengan jenjang karier?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**V. Pertanyaan Tentang Pengakuan Kemampuan Kerja**

1. Apakah menurut anda, hasil kerja diperlukan adanya suatu pengakuan dari orang lain?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah menurut anda, setiap prestasi kerja yang dilakukan harus mendapat penghargaan?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Apakah menurut anda, pengakuan terhadap prestasi dapat menambah prestasi kerja?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

4. Apakah menurut anda, pimpinan harus selalu memberikan pujian atas prestasi kerja bawahannya?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Apakah menurut anda, dengan bekerja sebagai pegawai anda merasa mendapat perlakuan status sosial dalam pergaulan di masyarakat?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Apakah menurut anda, sebagai pegawai perlu mendapat pengakuan sebagai profesi?
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

#### VI. Pertanyaan Tentang Kinerja

1. Dalam meningkatkan prestasi kerja saya tepat waktu
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai peraturan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu mengutamakan mutu dalam menjalankan tugas
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

5. Saya selalu mengikuti perkembangan iptek sesuai perkembangan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Dalam keadaan dan situasi apapun saya siap melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktifitas kerja
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Saya selalu menjaga kewibawaan instansi untuk meningkatkan kerja sama antar instansi dan lembaga lain
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Saya memiliki suatu jangkauan yang jauh terhadap seluruh ruang lingkup tugas saya
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Saya mampu merencanakan dan sampai pada tingkat opsional
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Saya selalu mampu membuat suatu keputusan yang baik dan konsisten, bahkan sampai pada masalah yang sangat kompleks
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

## PANDUAN WAWANCARA

### DAFTAR PERTANYAAN

1. Menurut Bapak, apakah sudah melaksanakan tanggung jawab ?
2. Bentuk tanggung jawab apakah yang sudah dilaksanakan ?
3. Bagaimana program pengembangan pegawai pada Dinas pertanian ?
4. Menurut Bapak, bentuk pengakuan prestasi kerja bagaimana yang Dinas Pertanian berikan pada bpk ?
5. Menurut Penilaian, setelah diberikan tanggung jawab, pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja kepada bpk apakah ada peningkatan kinerja ?

### KODE INFORMAN

No.	Nama	Kode	Jabatan
1	Hamato Umasangadji	HU	Sekretaris Dinas
2	Adra HJ	AHJ	Kabid Pertanian & Hortikultura
3	Abd. Haris	AH	Kabid. Peternakan
4	Halija Lumbessy	HU	Kasubag. Keuangan
5	Kasim Kharie	KK	Kabid. Sumberdaya Manusia

**Matrix**  
**Pertanyaan seputar tanggung jawab, pengembangan dan**  
**pengakuan atas prestasi kerja pegawai.**

No	Pertanyaan	Kode informen	Jawaban
1	Menurut Bapak, apakah sudah melaksanakan tanggung jawab ?	HU	Menurut saya, selama ini saya merasa sudah melaksanakan tanggung jawab sebagai Sekretaris dan sebagai pegawai negeri sipil, karena setiap manusia adalah pemimpin baik secara pribadi maupun sebagai seorang pejabat
2.	Bentuk tanggung jawab apakah yang sudah dilaksanakan ?	HU	Bentuk tanggung jawab selama ini hadala dengan melaksanakan tupoksi saya sebagai Sekretaris, seperti membina, membimbing dan mengevaluasi capaian kerja yang dilaksanakan oleh staf saya. serta merencanakan dan menyampaikan laporan ke atasan.
3	Bagaimana program pengembangan pegawai pada Dinas pertanian ?	HU	Program pengembangan pegawai sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun di dalam pelaksanaan masih menemukan kendala-kendala baik dari segi teknis maupun finansial.
4	Menurut Bapak, bentuk pengakuan prestasi kerja bagaimana yang Dinas Pertanian berikan pada bpk ?	HU	Menurut saya pengakuan berupa prestasi kerja yang diberikan oleh dinas dengan mempromosikan saya sebagai sekretaris dan saya diberikan kewenangan untuk mengatur setiap kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan sumberdaya manusia.
5	Menurut Penilaian, setelah diberikan tanggung jawab pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja kepada bpk apakah ada peningkatan	HU	Saya merasa dengan menerapkan sikap tanggung jawab, ke dinas dan melaksanakan pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja yang saya tarima saya merasa dapat meningkatkan kinerja saya berupa beberapa hal seperti penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pelayanan prima kepada masyarakat, dan pengembangan dan teknologi.

No	Pertanyaan	Kode informen	Jawaban
1	Menurut Bapak, apakah sudah melaksanakan tanggung jawab ?	AHJ	Saya sudah melaksanakan tanggung jawab dengan baik selaku sekretaris dinas dengan baik karena telah melaksanakan tugas tugas yang sesuai dengan tupokasi saya dan saya selalu mempertanggung jawabkan kepada atasan saya dalam bentuk pelaporan bulanan, tahunan yang terkait pegawai.
2.	Bentuk tanggung jawab apakah yang sudah dilaksanakan ?	AHJ	Tanggung jawab yang telah saya laksanakan sebagai sekretaris dinas adalah mempertanggung jawabkan seluruh tupoksi yang dikerjakan, dalam bentuk penyelesaian administrasi maupun hal teknis terkait dengan semua bidang.
3	Bagaimana program pengembangan pegawai pada Dinas pertanian ?	AHJ	pada dinas kami, berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dan melaksanakannya untuk kemajuan pegawai. Pengembangan pegawai dilaksanakan dalam bentuk peningkatan SDM baik formal maupun non formal, pegawai yang mengikuti pendidikan lebih lanjut diberikan motivasi maupun finansial.
4	Menurut Bapak, bentuk pengakuan prestasi kerja bagaimana yang Dinas Pertanian berikan pada bpk ?	AHJ	Bentuk pengakuan atas prestasi kerja yang dinas berikan dalam bentuk promosi jabatan untuk diusulkan baik pangkat dan memperoleh tunjangan dalam melaksanakan tupoks dalam jabatan.
5	Menurut Penilaian, setelah diberikan tanggung jawab, pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja kepada bpk apakah ada peningkatan ?	AHJ	Menurut saya setelah melaksanakan tanggung jawab dengan baik menerima pengembangan dan pengakuan dari dinas atas prestasi kerja, maka saya merasakan peningkatan kinerja yang Sangat cepat.

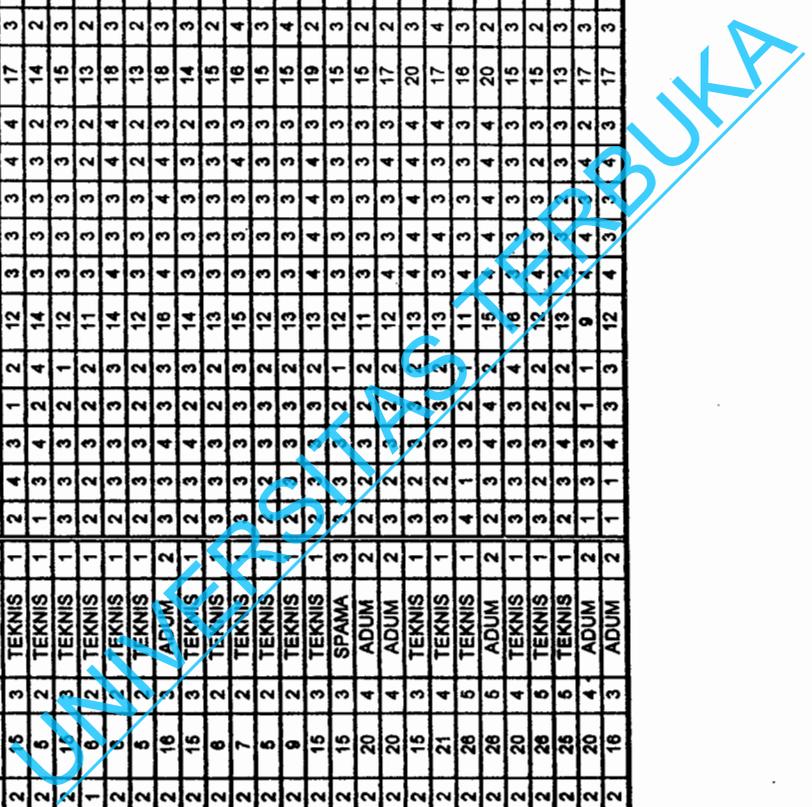
1	Menurut Bapak, apakah sudah melaksanakan tanggung jawab ?	AH	Menurut saya tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas sebagai kasie produksi telah dilaksanakan walaupun dalam Belem optimal.
2.	Bentuk tanggung jawab apakah yang sudah dilaksanakan ?	AH	Bentuk tanggung jawab antara lain, memotivasi masyarakat khususnya peternak untuki terus mengembangkan usaha ternak, serta mengawasi dan melakukan pengendalian terhadap peredaran ternak dan hasil ternak
3	Bagaimana program pengembangan pegawai pada Dinas pertanian ?	AH	Pengembangan pegawai pada Dinas pertanian selama ini didasarkan pada distribusi pembagian staf pada masing bidang sehingga pelaksanaan pekerjaan berdasarkan pada tupoksi masing masing bidang.
4	Menurut Bapak, bentuk pengakuan prestasi kerja bagaimana yang Dinas Pertanian berikan pada bpk ?	AH	Pengakuan atas prestasi kerja yang diberikan Dinas Pertanian kepada staff diberikan berdasarkan pada beberapa kriteria antara lain, disiplin, kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga pengakuan dari dinas dapat berupa pemberian perjalanan dinas dalam rangka mengikuti rapat atau pertemuan diluar daerah, penunjukan menjadi pimpinan kegiatan atau staf kegiatan dan pengembangan diri lanilla.
5	Menurut Penilaian, setelah diberikan tanggung jawab, pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja kepada bpk apakah ada peningkatan ?	AH	Tentu ada peningkatan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan tentu saja termotivasi kinerja, karena secara otomatis kemampuan kita menyelesaikan statu pekerjaan tertentu menjadi bahan penilaian atasan.

1	Menurut Bapak, apakah sudah melaksanakan tanggung jawab ?	HL	Saya sebagai Pegawai Negeri Sipil dan selaku kasubag keuangan telah melaksanakan amanah tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan saya sesuai dengan tupoksi saya.
2.	Bentuk tanggung jawab apakah yang sudah dilaksanakan ?	HL	Tanggung jawab yang sudah di laksanakan sesuai dengan tupoksi saya di bagian keuangann yaitu menyelenggarakan fungsi penyusunan kegiatan keuangan, melaksanakan sistem akuntansi dinas serta melakukan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas.
3	Bagaimana program pengembangan pegawai pada Dinas pertanian ?	HL	Program pengembangan pegawai Dinas Pertanian khususnya pada subag keuangan di berikan kesempatan mengikuti latihan teknis dan kegiatan kegiatan lain sesuai dengan tupoksi saya.
4	Menurut Bapak, bentuk pengakuan prestasi kerja bagaimana yang Dinas Pertanian berikan pada bpk ?	HL	Seharusnya prestasi kerja diberikan dalam bentuk insentif yang memadai, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. misalnya waktu lembur yang digunakan oleh staff dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, karena hal ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.
5	Menurut Penilaian, setelah diberikan tanggung jawab, pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja kepada bpk apakah ada peningkatan ?	HL	Setelah tanggung jawab, pengembangan, serta pengakuan atas prestasi kerja pegawai telah diembankan kepada saya, maka saya merasa ada peningkatan kinerja saya tolak ukurnya adalah penilaian dari atasan saya bahwa saya mampu menyelesaikan tugas.

1	Menurut Bapak, apakah sudah melaksanakan tanggung jawab ?	KK	Setiap Manusia mempunyai tanggung jawab, saya selaku kepala Bidang Sumberdaya manusia tentunya melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi dan tugas tugas lain yang diberikan kepada saya.
2.	Bentuk tanggung jawab apakah yang sudah dilaksanakan ?	KK	Bentuk tanggung jawab selama ini adalah dengan melaksanakan tupoksi saya sebagai Kepala Bidang sumber daya manusia seperti Merencanakan kegiatan diklat formal atau pelatihan teknis bagi pegawai membuat laporan kepada atasan dan bentuk tanggung jawab lain diberikan atasan diluar dari pada tupoksi saya.
3	Bagaimana program pengembangan pegawai pada Dinas pertanian ?	KK	Program pengembangan pegawai sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan baik secara formal maupun non formal, namun di dalam pelaksanaan ada kendala kendala baik dari segi teknis maupun pendanaan.
4	Menurut Bapak, bentuk pengakuan prestasi kerja bagaimana yang Dinas Pertanian berikan pada bpk ?	KK	Pengakuan berupa prestasi kerja yang diberikan oleh dinas dengan mempromosikan saya sebagai kepala bidang dan mengikutkan saya pada setiap kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan sumberdaya manusia.
5	Menurut Penilaian, setelah diberikan tanggung jawab, pengembangan serta pengakuan atas prestasi kerja kepada bpk apakah ada peningkatan ?	KK	Dengan sikap tanggung jawab sebagai konsekuensi dari pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Kepala Bidang maupun pegawai negeri sipil serta melaksanakan pengembangan dan pengakuan atas prestasi kerja yang saya terima saya merasa dapat meningkatkan kinerja saya berupa beberapa hal seperti pengembangan dan teknologi.



No.	Identitas Responden						Jawab Responden																																	
	Umur	Jenis Kelamin	Pendid. Terakhir	Status Perkawinan	Masa Kerja (Thn)	Jenis Diklat	Tanggung Jawab (X1)					Pengembangan (X2)					Pengkakuan (X3)					Kinerja (Y)																		
							1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total								
36	28	L	1	SLTA	1	KWN	2	5	2	TEKNIS	1	4	1	3	2	1	11	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	32	P	2	S1	2	KWN	2	15	3	TEKNIS	1	2	4	3	1	2	12	3	3	3	4	4	17	3	2	3	2	4	3	17	3	3	2	3	3	5	2	3	29	
38	31	L	1	SLTA	1	KWN	2	5	2	TEKNIS	1	1	3	4	2	4	14	3	3	3	3	4	14	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	2	2	2	3	3	24
39	33	L	1	S1	2	KWN	2	15	3	TEKNIS	1	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	20	3	5	3	5	3	2	2	2	3	30	
40	26	L	1	SLTA	1	BLM	1	8	2	TEKNIS	1	2	2	3	2	2	11	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	2	3	15	2	2	2	3	2	3	2	3	24	
41	27	L	1	SLTA	1	KWN	2	3	2	TEKNIS	1	2	3	3	3	3	14	4	3	3	4	4	18	3	5	4	2	2	2	18	3	4	3	4	3	3	4	3	34	
42	26	L	1	SLTA	1	KWN	2	5	2	TEKNIS	1	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	2	3	15	2	2	2	3	3	2	3	3	24	
43	36	L	1	S1	2	KWN	2	16	3	ADUM	2	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	3	18	3	4	3	3	4	20	3	3	3	5	2	2	3	3	4	32	
44	36	P	2	S1	2	KWN	2	15	3	TEKNIS	1	2	3	4	2	3	14	3	3	3	2	14	3	4	3	2	4	3	19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	
45	27	L	1	SLTA	1	KWN	2	8	2	TEKNIS	1	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	2	14	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
46	28	L	1	S1	2	KWN	2	7	2	TEKNIS	1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	19	4	3	2	3	3	3	3	3	3	30	
47	26	L	1	SLTA	1	KWN	2	5	2	TEKNIS	1	2	2	3	2	12	3	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	15	2	3	5	1	3	3	3	3	1	29
48	29	L	1	S1	2	KWN	2	9	2	TEKNIS	1	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	2	18	1	2	2	2	3	3	3	3	3	26	
49	40	P	2	SLTA	1	KWN	2	15	3	TEKNIS	1	3	3	3	2	13	4	4	4	4	4	3	19	2	3	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
50	40	L	1	S2	3	KWN	2	15	3	SPAMA	3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	5	3	17	2	2	3	2	3	3	3	1	3	24	
51	46	L	1	S1	2	KWN	2	20	4	ADUM	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	15	2	4	3	1	2	3	5	1	5	2	28	
52	46	P	2	S1	2	KWN	2	20	4	ADUM	2	3	2	2	2	12	4	3	3	4	3	17	2	2	3	2	3	15	3	3	3	1	1	3	3	2	2	24		
53	38	L	1	S1	2	KWN	2	15	3	TEKNIS	1	3	2	3	2	13	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	2	3	2	2	2	2	23	
54	43	L	1	S1	2	KWN	2	21	4	TEKNIS	1	3	2	3	2	13	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	4	3	20	3	5	1	3	5	3	3	2	29		
55	46	L	1	SLTA	1	KWN	2	26	5	TEKNIS	1	4	1	3	2	11	4	3	3	3	3	16	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
56	49	P	2	S1	2	KWN	2	26	5	ADUM	2	2	3	4	4	2	15	4	4	4	4	20	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29		
57	46	P	2	SLTA	1	KWN	2	20	4	TEKNIS	1	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	4	16	4	3	2	3	2	3	4	3	30		
58	46	L	1	S1	2	KWN	2	26	5	TEKNIS	1	3	2	3	2	12	4	3	3	2	3	15	2	3	2	3	4	3	17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	
59	49	L	1	SLTA	1	KWN	2	25	5	TEKNIS	1	2	3	4	2	2	13	2	3	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	3	2	3	2	3	2	3	3	26		
60	45	P	2	S1	2	KWN	2	20	4	ADUM	2	1	3	3	1	9	4	4	4	4	4	17	3	3	3	4	3	19	5	3	3	3	3	3	2	4	3	33		
61	40	L	1	S1	2	KWN	2	16	3	ADUM	2	1	1	4	3	3	12	4	3	3	4	3	17	3	2	3	3	4	18	3	3	4	3	3	4	3	3	3	31	



## Frequencies

## Statistic

	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Masa kerja	Jenis Diklat Jeniks Diklat
N Valid	61	61	61	61	61	61
Missing	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

## Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<=25thn	2	3.3	3.3	3.3
	26-35 thn	33	54.1	54.1	57.4
	36-45 thn	18	29.5	29.5	86.9
	>= 46 thn	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.1	

## Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-Laki	44	72.1	72.1	72.1
	Perempuan	17	27.9	27.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

## Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	31	50.8	50.8	50.8
	S1	28	45.9	45.9	96.7
	S2	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

## Status perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum	8	13.1	13.1	13.1
	Kawin	53	86.9	86.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-4thn	10	16.4	16.4	16.4
5-14 thn	18	29.5	29.5	45.9
15-19 thn	19	31.1	31.1	77.0
20-24 thn	8	13.1	13.1	90.2
25 thn ke atas	6	9.8	9.8	100.0
Total	16	100.0	100.0	

**Jenis Diklat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Teknisi	51	83.6	83.6	83.6
Adum	8	13.1	13.1	96.7
Spama	2	3.3	3.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Frequency Table****X11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	14	23.0	23.0	24.6
"setuju"	46	75.4	75.4	100.0
"Total"	61	100.0	100.0	

**X12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	4	6.6	6.6	6.6
"ragu-ra"	24	39.3	39.3	45.9
"setuju"	33	54.1	54.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"ragu-ragu"	32	52.5	52.5	52.5
	"setuju"	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"sangat tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
	"tidak setuju"	17	27.9	27.9	29.5
	"ragu-ragu"	30	49.2	49.2	78.7
	"setuju"	13	21.3	21.3	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"sangat tidak setuju"	3	4.9	4.9	4.9
	"tidak setuju"	24	39.3	39.3	44.3
	"ragu-ragu"	29	47.5	47.5	91.8
	"sejutu"	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
	"ragu-ragu"	4	6.6	6.6	8.2
	"setuju"	39	63.9	63.9	72.1
	"sangat setuju"	17	27.9	27.9	100.0

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	4	6.6	6.6	8.2
"setuju"	39	63.9	63.9	72.1
"sangat setuju"	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	19	31.1	31.1	31.1
"setuju"	33	54.1	54.1	85.2
"sangat setuju"	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	2	3.3	3.3	3.3
"ragu-ragu"	19	31.1	31.1	34.4
"sejutu"	32	52.5	52.5	86.9
"sangat setuju"	8	13.1	13.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	7	11.5	11.5	11.5
"ragu-ragu"	20	32.8	32.8	44.3
"setuju"	29	47.5	47.5	91.8
"sangat setuju"	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	4	6.6	6.6	6.6
"ragu-ragu"	37	60.6	60.6	67.2
"setuju"	17	27.9	27.9	95.1
"sangat setuju"	3	4.9	4.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	11	18.0	18.0	18.0
"setuju"	37	60.7	60.7	78.7
"sangat setuju"	13	21.3	21.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	17	27.9	27.9	27.9
"sejutu"	36	59.0	59.0	86.9
"sangat setuju"	8	13.1	13.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	24	39.3	39.3	39.3
"setuju"	32	52.5	52.5	91.8
"sangat setuju"	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	28	45.9	45.9	45.9
"setuj "	29	47.5	47.5	93.4
"sangat setuju"	4	6.6	6.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	30	49.2	49.2	50.8
"setuju"	28	45.9	45.9	96.7
"sangat setuju"	2	3.3	3.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	35	57.4	57.4	59.0
"sejutu"	25	41.0	41.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	2	3.3	3.3	3.3
"ragu-ragu"	18	29.5	29.5	32.8
"setuju"	36	59.0	59.0	91.8
"sangat setuju"	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	23	37.7	37.7	39.3
"setuju"	31	50.8	50.8	90.2
"sangat setuju"	6	9.8	9.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	27	44.3	44.3	44.3
"sejutu"	31	50.8	50.8	95.1
"sangat setuju"	3	4.9	4.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	34	55.7	55.7	55.7
"setuju"	22	36.1	36.1	91.8
"sangat setuju"	5	8.2	8.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	35	57.4	57.4	59.0
"setuju"	24	39.3	39.3	98.4
"sangat setuju"	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "ragu-ragu"	36	59.0	59.0	59.0
"setuju"	23	37.7	37.7	96.7
"sangat setuju"	2	3.3	3.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	36	59.0	59.0	60.7
"sejutu"	20	32.8	32.8	93.4
"sangat setuju"	4	6.6	6.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	1	1.6	1.6	1.6
"ragu-ragu"	43	70.5	70.5	72.1
"setuju"	15	24.6	24.6	96.7
"sangat setuju"	2	3.3	3.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	2	3.3	3.3	3.3
"ragu-ragu"	50	82.0	82.0	85.2
"sejutu"	7	11.5	11.5	96.7
"sangat setuju"	2	3.3	3.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "tidak setuju"	3	4.9	4.9	4.9
"ragu-ragu"	48	78.7	78.7	83.6
"setuju"	10	16.4	16.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	61	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the Procedure

## Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item
.736	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.74	.480	61
X12	3.48	.622	61
X13	3.48	.504	61
X14	2.90	.746	61
X15	2.59	.716	61

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
X11	12.44	3.717	.416	.720
X12	12.70	3.378	.416	.720
X13	12.70	3.411	.566	.674
X14	13.28	2.671	.610	.643
X15	13.59	2.913	.529	.680

**Scale Statistic**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Item
16.18	4.717	2.712	5

**Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables the Procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Item
.921	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X21	4.18	.619	61
X22	3.84	.663	61
X23	3.75	.722	61
X24	3.52	.808	61
X25	3.31	.672	61

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
X21	14.43	6.749	.677	.925
X22	14.77	6.046	.866	.890
X23	14.85	5.795	.861	.890
X24	15.08	5.510	.829	.899
X25	15.30	6.278	.766	.909

**Scale Statistic**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Item
18.61	9.309	3.051	5

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables the Procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Item
.863	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X31	4.03	.632	61
X32	3.85	.628	61
X33	3.69	.620	61
X34	3.61	.613	61
X35	3.51	.595	61
X36	3.39	.525	61

**Item-Total Statistic**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
X31	18.05	5.648	.576	.855
X32	18.23	5.713	.556	.858
X33	18.39	5.409	.687	.834
X34	18.48	5.187	.793	.814
X35	18.57	5.615	.641	.843
X36	18.69	5.718	.710	.833

**Scale Statistic**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.08	.1777	2.789	6

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables the Procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.72	.662	61
Y2	3.69	.672	61
Y3	3.61	.585	61
Y4	3.52	.648	61
Y5	3.41	.599	61
Y6	3.44	.563	61
Y7	3.44	.646	61
Y8	3.30	.558	61
Y9	3.15	.511	61
Y10	3.11	.451	61

UNIVERSITAS TERBUKA

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
Y1	30.67	13.157	.684	.865
Y2	30.70	12.911	.728	.862
Y3	30.79	13.704	.653	.868
Y4	30.87	13.516	.617	.871
Y5	30.98	13.883	.643	.869
Y6	30.95	13.314	.789	.858
Y7	30.95	13.681	.581	.874
Y8	31.10	14.290	.539	.876
Y9	31.25	15.322	.323	.889
Y10	31.28	14.704	.569	.875

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.39	16.876	4.108	10

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.3934	4.10804	61
Tanggungjawab	16.18	2.172	61
Pengembangan	18.61	3.051	61
Pengakuan	22.0820	2.78864	61

## Correlations

Pearson Correlation	Kinerja	Tanggungjawab	Pengembangan	Pengakuan
Kinerja	1.000	.388	.380	.573
Tanggungjawab	.388	1.000	.438	.306
Pengembangan	.380	.438	1.000	.102
Pengakuan	.573	.306	.102	1.000
Sig. (1-tailed)				
Kinerja	.	.001	.001	.000
Tanggungjawab	.001	.	.000	.008
Pengembangan	.001	.000	.	.218
Pengakuan	.000	.088	.218	.
N	61	61	61	61
Kinerja	61	61	61	61
Tanggungjawab	61	61	61	61
Pengembangan	61	61	61	61
Pengakuan	61	61	61	61

Variables Entere/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengakuan <sub>1</sub> Pengembangan <sub>1</sub> Tanggungjawab <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig.f change
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.412	3.14940	.442	15.029	3	57	.000	2.242

a. Predictors: (Constant), Pengakuan, Pengembangan, Tanggungjawab

b. Dependent Variable: Kinerja

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	447.191	3	149.064	15.029	.000
	565.366	57	9.919		
Total	1012.557	60			

a. Predictors: (Constant), Pengakuan, Pengembangan, Tanggungjawab

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Beta	Partial			Zero-order	Part	Tolerance	VIF		
1.													
(Constant)	7,414	4.126				1.797	.078						
Tanggungjawab	.206	.218	.109	.388	.124	.946	.348	.094	.739	1.353			
Pengembangan	.377	.148	.280	.380	.319	2.583	.014	.251	.807	1.240			
Pengakuan	.753	.153	.511	.573	.546	4.917	.000	.487	.905	1.105			

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B			Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1.													
(Constant)	7.411		4.126			1.797	.078						
Tanggungjawab	.206		.218	.109		.946	.348	.388	.124	.094	.739	1.353	
Pengembangan	.377		.148	.280		2.583	.014	.380	.319	.251	.807	1.240	
Pengakuan	.753		.153	.511		4.917	.000	.573	.546	.487	.905	1.105	

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model	Correlations		Covariances	
1	Pengakuan	Pengembangan	Tanggungjawab	Tanggungjawab
Correlations	1.000	.038	-.292	-.292
Pengakuan		1.000	-.430	-.430
Pengembangan	.038		1.000	1.000
Tanggungjawab	-.292	-.430	1.000	
Covariances				
Pengakuan	.023	-.001	-.010	-.010
Pengembangan	-.001	.022	-.014	-.014
Tanggungjawab	-.010	-.014	.047	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Tanggungjawab	Pengembangan	Pengakuan
1	1	3.964	1.000	.00	.00	.00	.00
2	2	.019	14.303	.02	.00	.64	.26
3	3	.010	20.200	.03	.97	.26	.16
4	4	.007	24.162	.95	.02	.10	.58

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

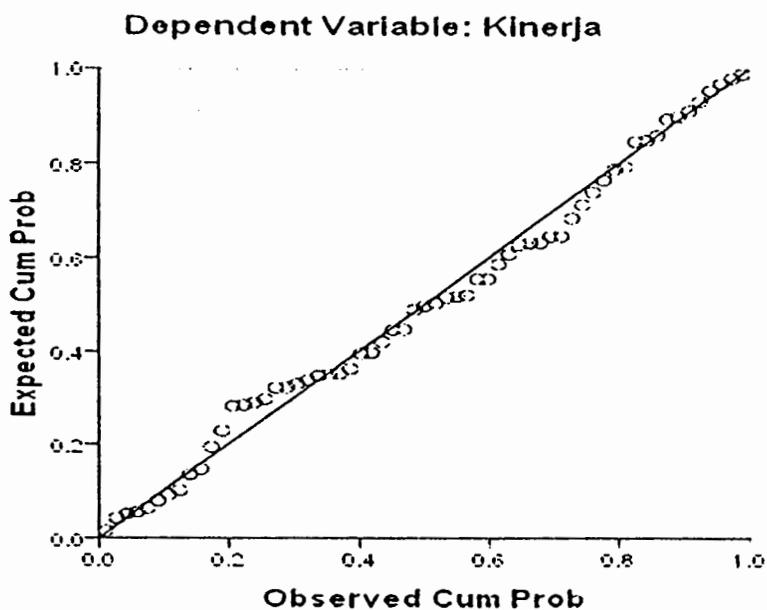
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.7569	39.7523	39.3934	2.73005	61
Std. Predicted Value	-2.065	1.963	.000	1.000	61
Standard Error of Value	.440	1.481	.786	.181	61
Adjusted Predicted Value	27.9472	39.9312	34.3878	2.75383	61
Residual	-6.81356	7.24309	.00000	3.06965	61
Std. Residual	-2.163	2.300	.000	.975	61
Stud. Residual	-2.299	2.425	.001	1.018	61
Deleted Residual	-7.69132	8.05285	.00567	3.35235	61
Stud. Deleted Residual	-2.392	2.538	.002	1.036	61
Mahal. Distance	.185	12.289	2.951	1.946	61
Cook's Distance	.000	.261	.024	.048	61
Centered Leverage Value	.003	.205	.049	.032	61

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Charts

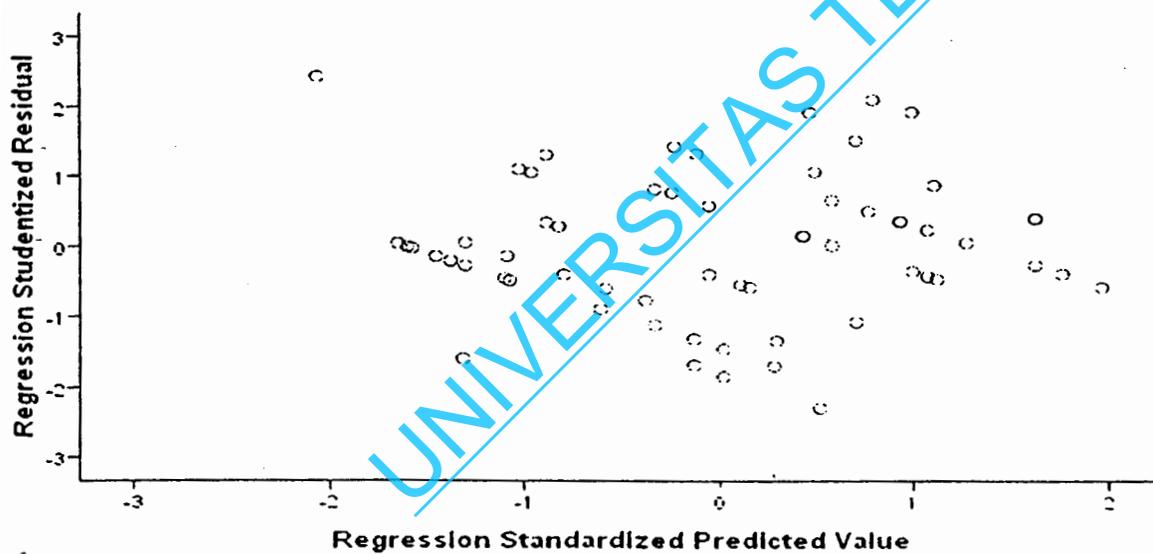
UNIVERSITAS TERBUKA

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



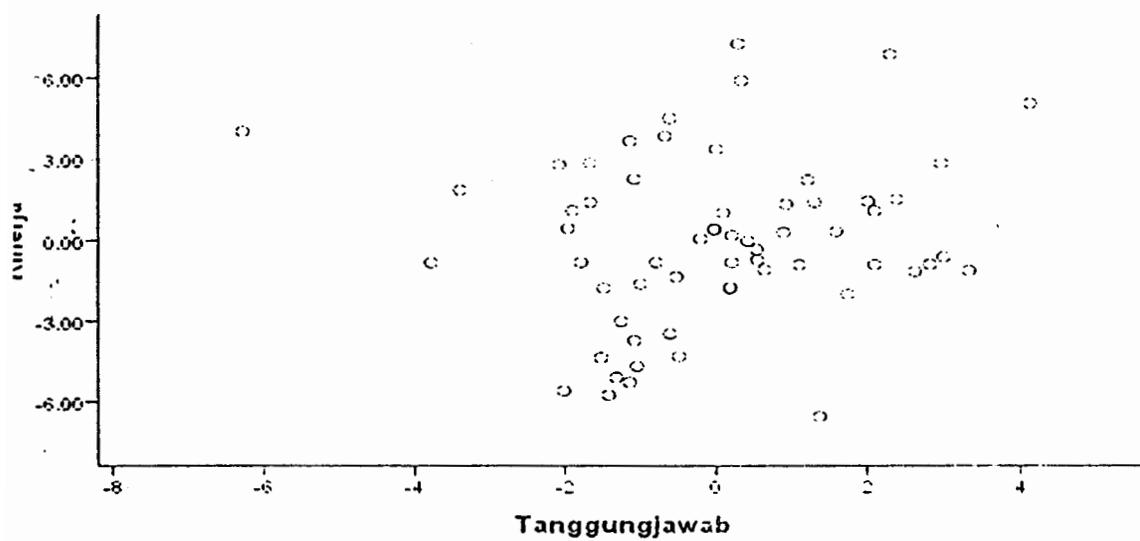
### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



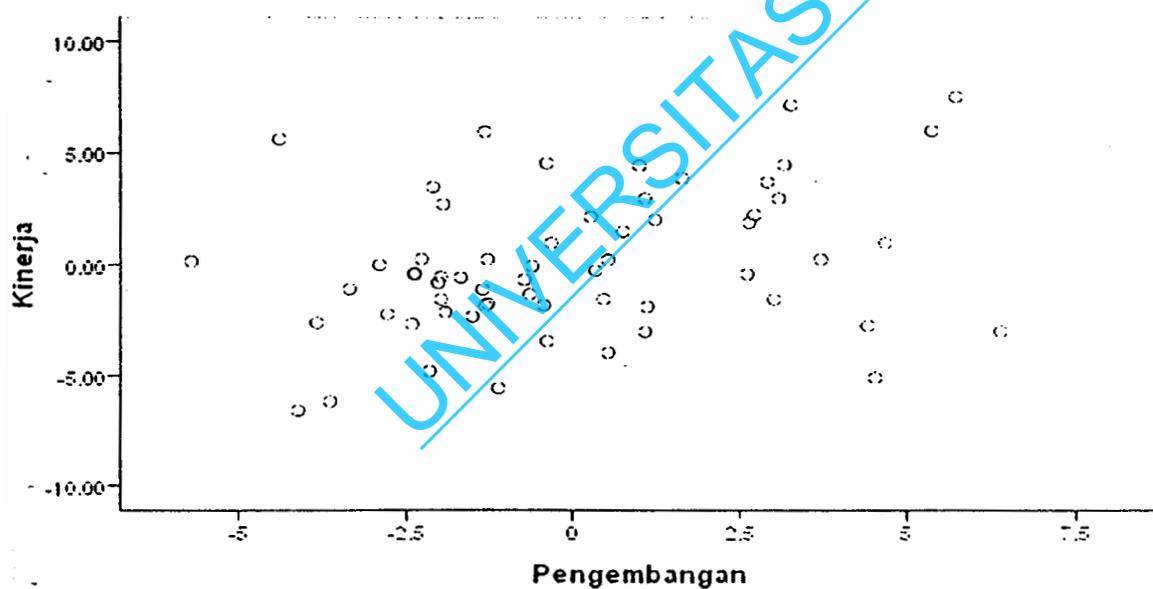
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



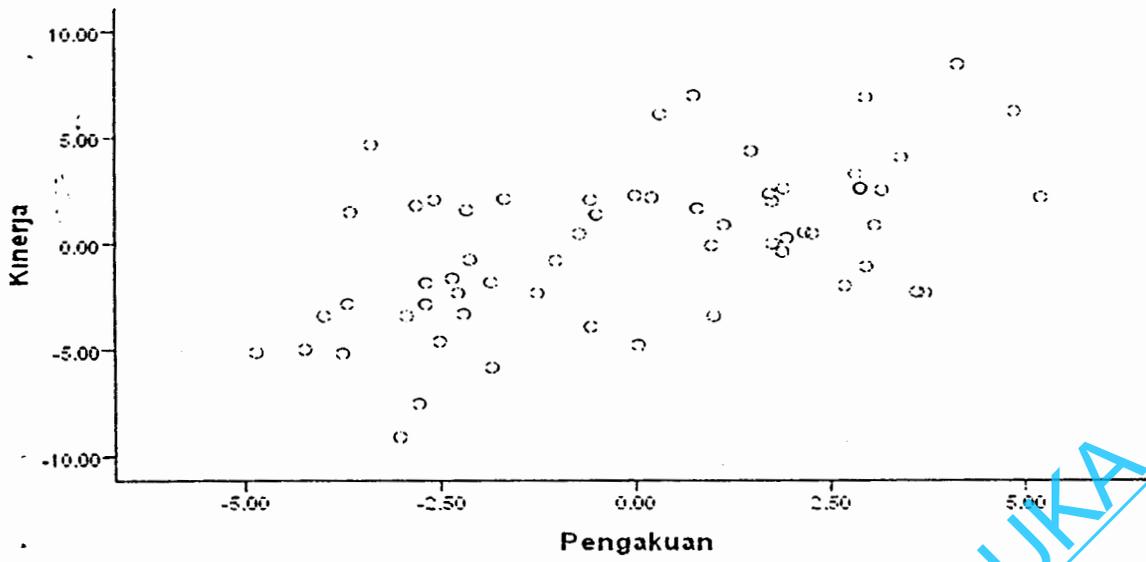
Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



### Partial Regression Plot

Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS TERBUKA

## Regression

[Dataset 1] D:\MATER PELATIHAN\Data Praktek AMOS\idris\_data . sav

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.3934	4.10804	61
Tanggungjawab	16.18	2.172	61

## Correlations

		Kinerja	Tanggungjawab
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.388
	Tanggungjawab	.388	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.001
	Tanggungjawab	.001	.
N	Kinerja	61	61
	Tanggungjawab	61	61

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Mode	Variables Entered	Variables Remove	Method
1	Tanggungjawab	.	Enter

- a. All requested Variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error off The Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.388 <sub>a</sub>	.150	.136	3.81827	.150	10.452	1	59

- a. Predictors: (Constant), Tanggungjawab  
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Mode	Change Statistic	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.002	2.424

- a. Predictors: (Constant), Tanggungjawab  
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	152.386	1	152.386	10.452	.002 <sub>a</sub>
	Residual	860.171	59	14.579		
	Total	1012.557	60			

- a. Predictors: (Constant), Tanggungjawab  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sub>a</sub>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1.	(Constant)	22.521	3.705		6.079	.000		
	: Tanggungjawab	.734	.227	.388	3.233	.002	.388	.388

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sub>a</sub>**

Model		Correlations	Collinearity Statistic	
		Part	Tolerance	VIF
1.	(Constant)			
	: Tanggungjawab	.388	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sub>a</sub>**

Model		Tanggungjawab
1	Correlations	Tanggungjawab
		1.000
	Correlations	Tanggungjawab
		.052

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sub>a</sub>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Tanggungjawab
1	1	1.991	1.000	.00	.00
	2	.009	15.090	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sub>a</sub>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.5922	37.1962	34.3934	1.59366	61
Std. Predicted Value	-2.385	1.759	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.491	1.273	.671	.167	61
Adjusted Predicted Value	29.2899	37.1377	34.3796	1.63569	61
Residual	-7.46247	10.40779	.00000	3.78632	61

a. Dependent Variable: Kinerja

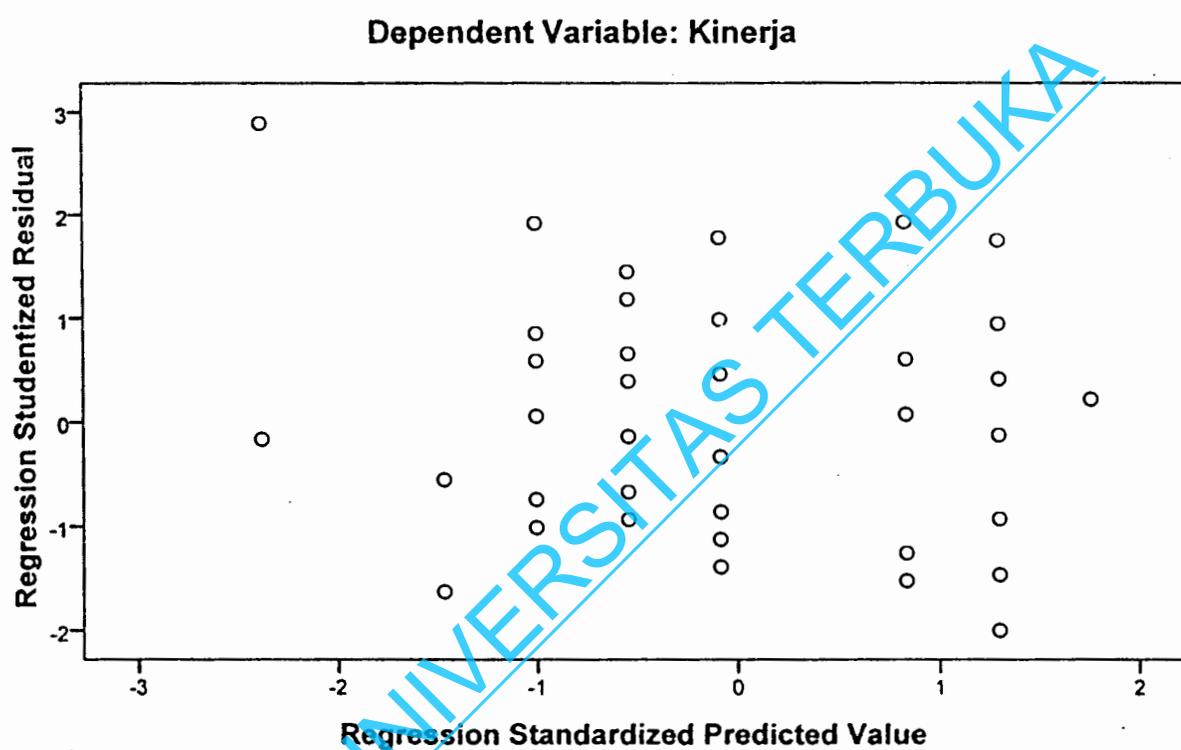
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Std. Residual	-1.954	2.726	.000	.992	61
Stud. Residual	-1.999	2.891	.002	1.013	61
Deleted Residual	-7.80989	11.71011	.01388	3.95383	61
Stud. Deleted Residual	-2.053	3.094	.005	1.031	61
Mahal. Distance	.007	5.689	.984	1.116	61
Cook's Distance	.000	.523	.023	.068	61
Centered Leverage Value	.000	.095	.016	.019	61

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

Scatterplot



**Regression**

[Dataset 1] D : \MATERI PELATIHAN\Data Praktek AMOS\idris\_data . sav

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.3934	4.10804	61
Pengembangan	18.61	3.051	61

**Correlations**

		Kinerja	Pengembangan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.380
	Pengembangan	.380	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Pengembangan	.000	.
N	Kinerja	61	61
	Pengembangan	61	61

**Variable Entered/Removed,**

Mode	Variables Entered	Variables Remove	Method
1	Pengembangan <sub>a</sub>	.	Enter

- a. All requested Variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error off The Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.380 <sub>a</sub>	.144	.130	3.83270	.144	9.930	1	59

- a. Predictors: (Constant), pengembangan  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	Change Statistics	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.003	2.394

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan  
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sub>a</sub>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.871	1	145.871	9.930	.003 <sub>a</sub>
	Residual	866.868	59	14.690		
	Total	1012.557	60			

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan  
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sub>a</sub>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	24.885	3.057		8.140	.000	
	Pengembangan	.511	.162	.380	3.151	.003	.380

- a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sub>a</sub>

Model		Correlations	
		Partial	Part
1	(Constant)		
	Pengembangan	.380	.380

- a. Dependent Variable: Kinerja

Statistics<sub>a</sub>

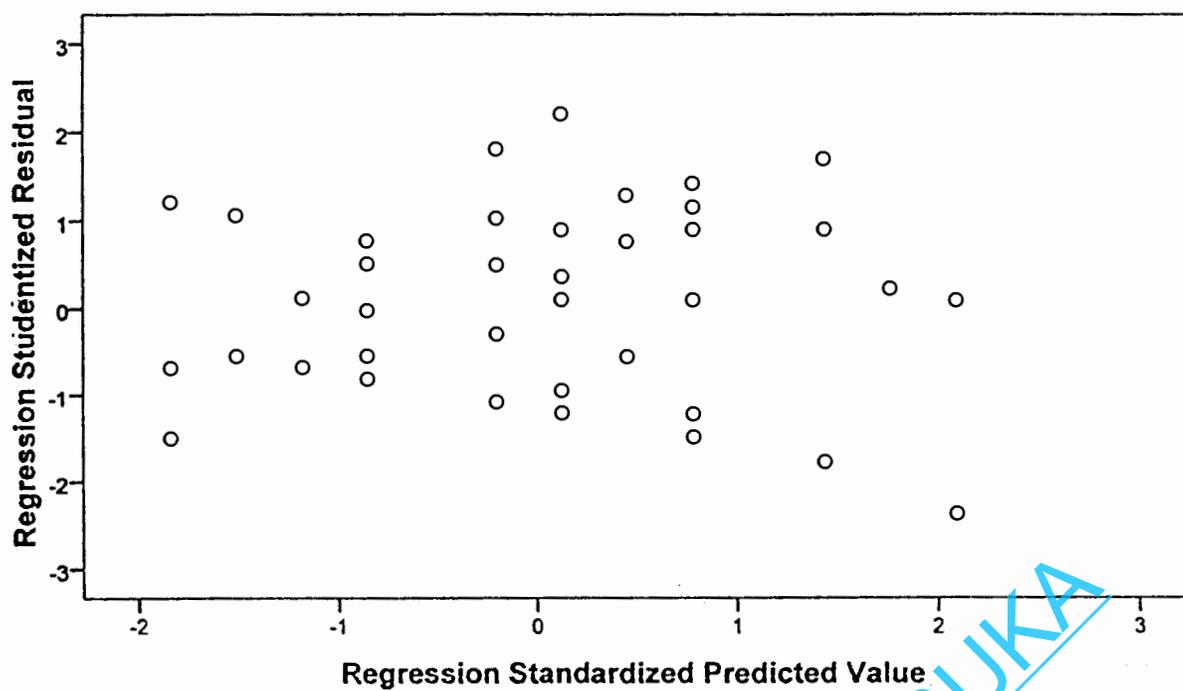
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.5283	37.6607	34.3934	1.55923	61
Std. Predicted Value	-1.838	2.095	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.495	1.147	.667	.193	61
Adjusted Predicted Value	31.1779	38.5128	34.4181	1.60466	61
Residual	-8.6072	8.405449	.00000	3.80063	61
Std. Residual	-2.260	2.193	.000	.992	61
Stud. Residual	-2.368	2.212	-.003	1.013	61
Deleted Residual	-9.51283	8.54799	-.02467	3.96703	61
Stud. Deleted residual	-2.468	2.290	-.005	1.027	61
Mahal. Distance	.017	4.391	.984	1.235	61
Cook's Distance	.000	.276	.022	.051	61
Centered Leverage Value	.000	.073	.016	.021	61

- a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



**Regression**

[Dataset 1] D : \MATERI PELATIHAN\Data Praktek AMOS\idris\_data . sav

**Descriptive Statistic**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	34.3934	4.10804	61
Pengakuan	22.0820	2.78864	61

**Correlations**

		Kinerja	Pengembangan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.573
	Pengakuan	.573	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Pengakuan	.000	.
N	Kinerja	61	61
	Pengakuan	61	61

**Variable Entered/Removed<sup>b</sup>**

Mode	Variables Entered	Variables Remove	Method
1	Pengakuan <sub>a</sub>	.	Enter

- a. All requested Variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error off The Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.573 <sub>a</sub>	.329	.317	3.39441	.329	28,880	1	59

- a. Predictors: (Constant), Pengakuan  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	Change Statistics	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.000	2.363

- a. Predictors: (Constant), Pengakuan  
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.758	1	332.758	28.880	.000 <sup>a</sup>
	Residual	679.799	59	11.522		
	Total	1012.557	60			

a. Predictors: (Constant), Pengakuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.745	3.497		4.502	.000
	Pengakuan	.844	.157	.573	5.374	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

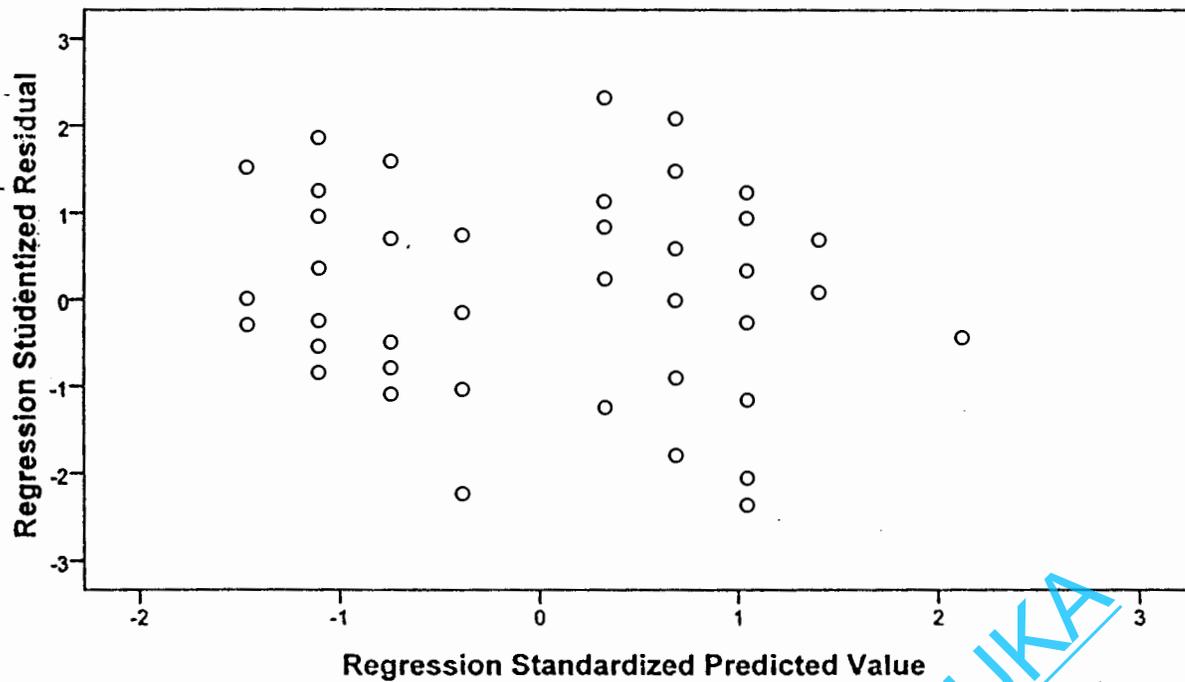
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9462	39.3912	34.3934	2.35499	61
Std. Predicted Value	-1.464	2.122	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.458	1.027	.605	.107	61
Adjusted Predicted Value	30.6684	39.5312	34.3942	2.36279	61
Residual	-7.85771	7.83128	.00000	3.36600	61
Std. Residual	-2.315	2.307	.000	.992	61
Stud. Residual	-2.356	2.328	-.000	1.006	61
Deleted Residual	-8.1969	7.97645	-.00079	3.46622	61
Stud. Deleted residual	-2.454	2.423	-.000	1.024	61
Mahal. Distance	.108	4.504	.984	.740	61
Cook's Distance	.000	.100	.015	.021	61
Centered Leverage Value	.002	.075	.016	.012	61

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



TABEL R.sav

	df	t	r
1	1.00	3.08	0.95
2	2.00	1.89	0.80
3	3.00	1.64	0.69
4	4.00	1.53	0.61
5	5.00	1.48	0.55
6	6.00	1.44	0.51
7	7.00	1.41	0.47
8	8.00	1.40	0.44
9	9.00	1.38	0.42
10	10.00	1.37	0.40
11	11.00	1.36	0.38
12	12.00	1.36	0.36
13	13.00	1.35	0.35
14	14.00	1.35	0.34
15	15.00	1.34	0.33
16	16.00	1.34	0.32
17	17.00	1.33	0.31
18	18.00	1.33	0.30
19	19.00	1.33	0.29
20	20.00	1.33	0.28
21	21.00	1.32	0.28
22	22.00	1.32	0.27
23	23.00	1.32	0.27
24	24.00	1.32	0.26
25	25.00	1.32	0.25
26	26.00	1.31	0.25
27	27.00	1.31	0.25
28	28.00	1.31	0.24
29	29.00	1.31	0.24
30	30.00	1.31	0.23
31	31.00	1.31	0.23
32	32.00	1.31	0.23
33	33.00	1.31	0.22
34	34.00	1.31	0.22
35	35.00	1.31	0.22
36	36.00	1.31	0.21
37	37.00	1.30	0.21
38	38.00	1.30	0.21
39	39.00	1.30	0.20

7/29/09 9:58 AM

TABEL R.sav

	df	t	r
40	40.00	1.30	0.20
41	41.00	1.30	0.20
42	42.00	1.30	0.20
43	43.00	1.30	0.19
44	44.00	1.30	0.19
45	45.00	1.30	0.19
46	46.00	1.30	0.19
47	47.00	1.30	0.19
48	48.00	1.30	0.18
49	49.00	1.30	0.18
50	50.00	1.30	0.18
51	51.00	1.30	0.18
52	52.00	1.30	0.18
53	53.00	1.30	0.18
54	54.00	1.30	0.17
55	55.00	1.30	0.17
56	56.00	1.30	0.17
57	57.00	1.30	0.17
58	58.00	1.30	0.17
58	59.00	1.30	0.17
60	60.00	1.30	0.16
61	61.00	1.30	0.16
62	62.00	1.30	0.16

UNIVERSITAS TERBUKA

7/29/09 9:58 AM

Table T.sav

df	T_5
1	6.31
2	2.92
3	2.35
4	2.13
5	2.02
6	1.94
7	1.89
8	1.86
9	1.83
10	1.81
11	1.80
12	1.78
13	1.77
14	1.76
15	1.75
16	1.75
17	1.74
18	1.73
19	1.73
20	1.72
21	1.72
22	1.72
23	1.71
24	1.71
25	1.71
26	1.71
27	1.70
28	1.70
29	1.70
30	1.70
31	1.70
32	1.69
33	1.69
34	1.69
35	1.69
36	1.69
37	1.69
38	1.69
39	1.68

/29/09 9:59 AM

table T.sav

df	t_5
40	1.68
41	1.68
42	1.68
43	1.68
44	1.68
45	1.68
46	1.68
47	1.68
48	1.68
49	1.68
50	1.68
51	1.68
52	1.67
53	1.67
54	1.67
55	1.67
56	1.67
57	1.67
58	1.67
59	1.67
60	1.67
61	1.67

UNIVERSITAS TERBUKA

7/29/09 9:59 AM

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**  
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp.021.7415050,Fax 021.7415588

BIODATA

Nama : **IDRIS AHMAD, S.AP**  
 NIM : 015017503  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Makian,12 Maret 1963  
 Registrasi I : 2007.2  
 Riwayat Pendidikan : SD Neg.kenari Tinggi 3 Ternate 1975  
 SMP Neg.I Ternate,Maluku Utara 1980  
 SPMA Negeri Ambon Maluku 1983  
 Diploma I Penyuluhan Pertanian  
 Universitas Hassanudin Makassar 1988  
 S1 Administrasi Unversitas terbuka 2006

Riwayat Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perkebunan  
 Maluku Ambon 1996  
 Pegawai Negeri Sipil Pada BPTP Maluku 1996  
 Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah  
 Kabupaten Kepulauan Sula 2001

Telp / HP : 0929 2221050 / 081340373676

Ternate, Oktober 2010



**IDRIS AHMAD, S. AP**  
**NIM. 015017503**