1040459
40459.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH DIKLAT, PENILAIAN KINERJA DAN KEBUTUHAN MATERIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SULA

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

Disusun Oleh :

SALMA GAILEA
NIM : 014 940 531

UNIVERSITAS TERBUKA

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2010

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN :

TPAM yang berjudul Pengaruh Diklat, Penilaian Kinerja dan Kebutuhan Materil Terhadap Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah 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 penjiblakan (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Ternate, Oktober 2010

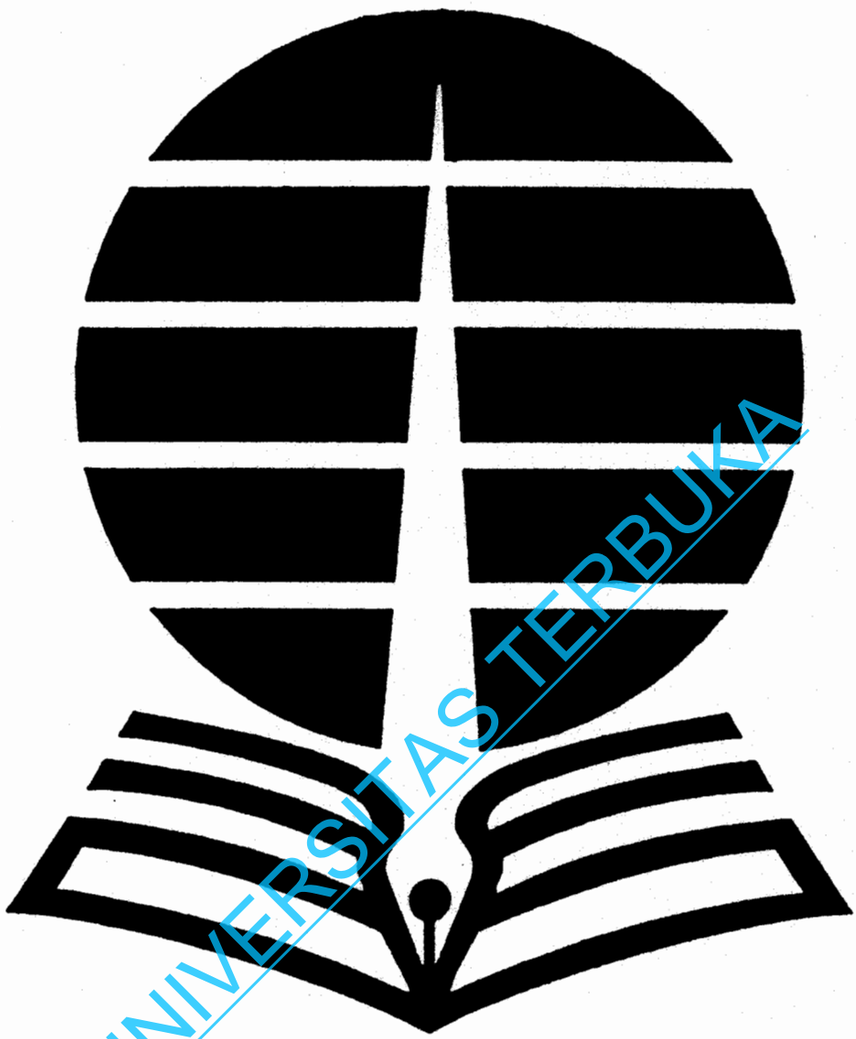
g Menyatakan

METERAI TEMPEL
C9B70AAF270829499
ENAM RIBU RUPIAH
6000

SALMA GAILEA,SE
NIM. 014 940 531

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

ABSTRAK

Pengaruh Diklat, Penilaian Kinerja Dan Kebutuhan Materil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

SALMA GAILEA,SE

UNIVERSITAS TERBUKA

Gaileamaps2@yahoo.co.id

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kebutuhan Materil

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 penilitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komponen motifasi yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, dan kebutuhan materil terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

Penilitian ini termasuk penelitian analitik dimana jumlah sampel adalah sebanyak 51 orang yang merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakandata primer melalui wawancara menggunakan alat Bantu konsuner. Pengolahan data menggunakan komputerisasi dan uji stastistik yang digunakan adalah uji regresi berganda.

Hasil yang diperoleh dari penilitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) Pemberian penilaian tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupatn Kepulauan Sula dimana kontribusi variable pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 89,50 % ; (2) Pemberian penilaian terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang kontribusi variabelnya sebesar 85,50 % ; (3) Pemberian penilaian dan kebutuhan materil terhadap kinerja pegawai sebesar 92,20 % .

Berdasarkan hasil penilitian ini maka disarankan kepada sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, sangatlah penting untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai, penilaian kinerja pegawai dan kebutuhan materil karena berdasarkan hasil penilitian ini ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

ABSTRACTION

Influence Of Training, Performance And Needs Assessment Materil Performance Of Imployees In Civil State Secretariat Sula Islands District.

SALMA GAILEA,SE

Open Learning University

Gaileamaps2@yahoo.co.id

Keywords : Education And Training, Performance Assessment, Materil Requirements

Performance is the ability to achieve the job requirements that have been in the previouse set ih order to maintain the quality of workes. Performance wiht good quality will be more efforts to ensure the creation of an optomal relization of the target.

The purpose of this study was to determine the influence of motivation component of education training, performance apprasial, and materil needs of the performance of District Secretariat Staff Sula Islands.

This research includes analitycal studies where sample size is as many as 50 people who are District Secretariat Staff Sula Islands. Data collection is done using primary data tehtrough interviews using the tools consuer. Using a computerized data processing and statistical tests used were multiple regression tests.

Results obtained from this study can be concluded that : (1) Providing assessment of the level of edacation and training affect the performance of Staff at the Secretariat of Regency Sula Islands, where the contribution of education and training variables to improve employee performance by 89,50 % ; (2) Giving assessment of the performance of Staff at Secretariat Sula Islands District of the variable contribution of 85,50 % ; (3) Provision of assessment and materil nedds of the employee's performance 92,20 % .

Based on these results it is advicable to Secretariat Sual District area is essential to improving education employee training, employee performance appraisal and materil needs as based on the results of this study to the three variables have an impact on employee performance.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

LEMBARAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

(TPAM)

JUDUL TPAM	:	PENGARUH DIKLAT, PENILAIAN KINERJA DAN KEBUTUHAN MATERIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT KABUPATEN KEPULAUAN SULA.
Penyusun TPAM	:	SALMA GAILEA,SE
Nim	:	014 940 531
Program Studi	:	Magister Administrasi Publik (MAP)
Hari/Tanggal		

Menyetujui :

Pembimbing II	Pembimbing I
Dr. Nahu Daud, M.Si	Prof. Dr. Eko Prasojo.
NIP. 197101102001121003	NIP.19700721199602 1 001

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Administrasi Publik	Direktur Program Pascasarjana
Dra. Susanti M.Si	Sueiati, Ph.d
NIP.196712141993303 2 002	NIP. 19520213198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MEGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA	:	SALMA GAILEA, SE
NIM	:	014 940 531
PROGRAM STUDI	:	MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL TPAM	:	PENGARUH DIKLAT, PENILAIAN KINERJA DAN KEBUTUHAN MATERIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SULA.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Akhir Program Mangister (TPAM) Magister Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal	:	Saptu, 18 September 2010
Waktu	:	2.30 Wit
Dan telah dinyatakan	:	LULUS / TIDAK LULUS
		Panitia Penguji TPAM

Ketua Komisi Penguji
Dra. Susanti M.Si : .....

Penguji Ahli
Prof. Sadu Wasistiono, MA : .....

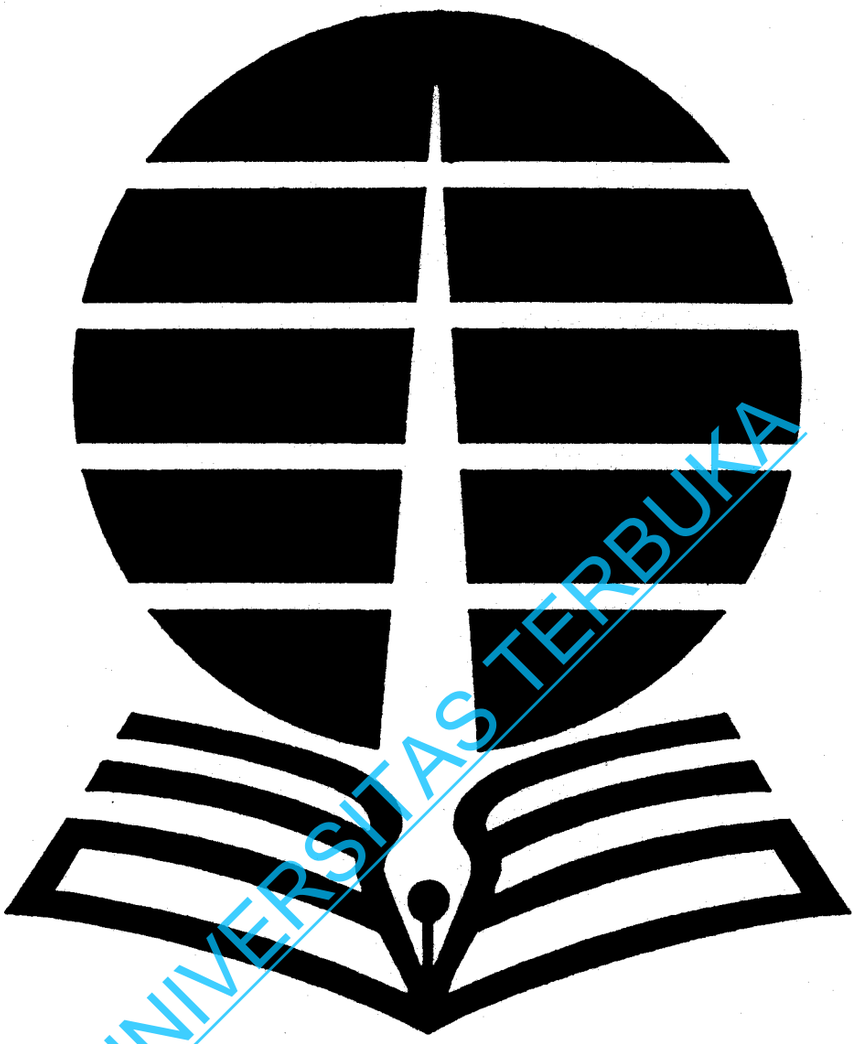
Pembimbing I
Prof. Dr. Eko Prasojo. : .....

Pembimbing II
Dr. Nahu Daud, M.Si : .....

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

KATA PENGANTAR

Puji dan Sukur sedalam dalamnya saya persembahkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuninya sehingga tugas akhir yang berjudul : **"Pengaruh Diklat, Penilaian Kinerja Dan Kebutuhan Materil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula"**, dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Magister Administrasi Publik (MAP), Sekolah Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.

Tugas akhir ini juga tidak pernah terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak untuk itu dengan tulus ikhlas saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada :

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang atas ijinnya memberikan data-data dalam penilitian ini.
2. Kepala Badan Lingkungan Hidup Bapak Darwis Sangadji, S.Hut yang sangat pengertianya terhadap pengembangan studi penilitian sehingga mau mengijinkan untuk melanjutkan S2 di Unifersitas Terbuka
3. Bapak Ir. Mulyadi, M.Si selaku kepala UPBJJ-UT Ternate dan seluruh stafnya yang telah banyak memberikan dorongan dan mengarahkan penulis agar bisa cepat menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Eko Prasojo selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Nahu Daud, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu memberikan bimbingan dan petunjuk dalm penulisan tesis ini.
5. Sahabat terdekat dan rekan-rekan mahasiswa program pascasarjana universitas terbuka dan semua pihak yang tidak dapat di sebutkan nama satu per satu.
6. Ayahanda dan kakak-kakak yang tercinta yang selalu memberi dorongan maupun doa dalam mengiringi dan mengharapkan kesuksesan dalam perjalanan karirku.

Semoga tugas akhir ini dapat memberikan gambaran kepada pihak-pihak yang akan meneliti lebih lanjut tentang kinerja pegawai dan bermanfaat bagi kita semua.

Amiiin.

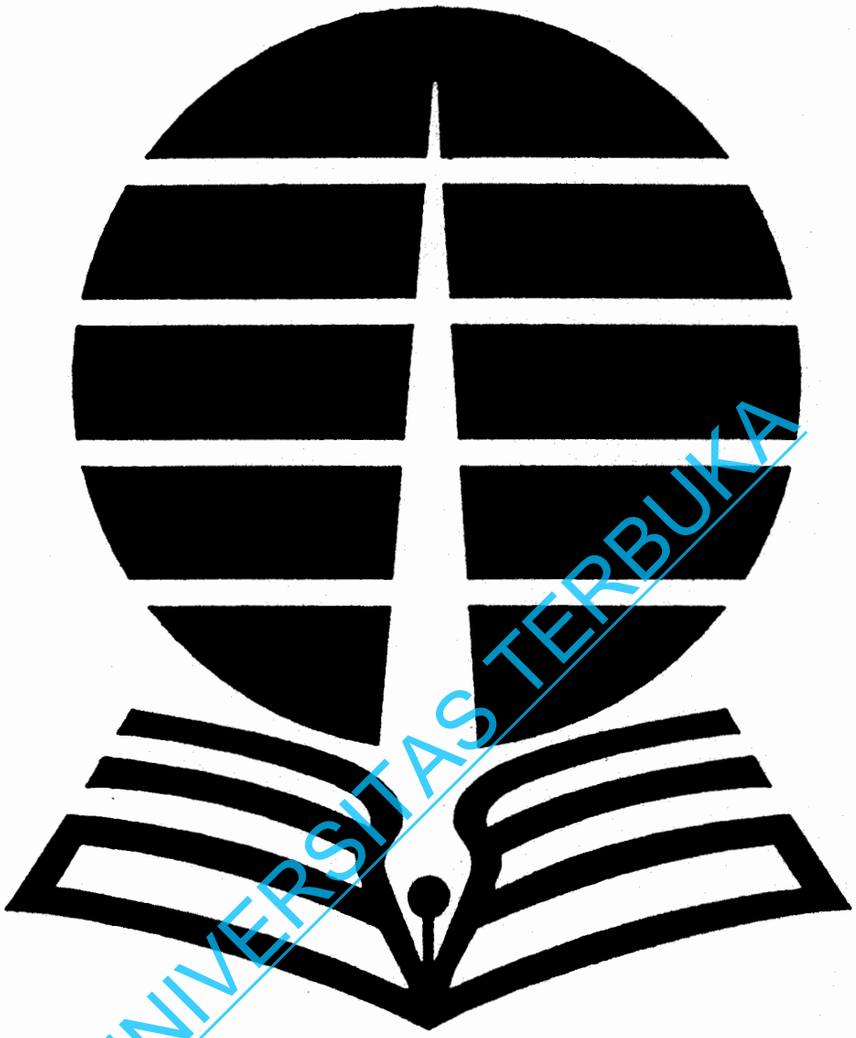
Sanana, Oktober 2010

P e n u l i s

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

DAFTAR ISI

Halaman

Pernyataan..... i
Abstrak..... ii
Abstraction..... iii
Lembar Persetujuan..... iv
Lembar Pengesahan..... v
Kata Pengantar..... vi
Daftar Isi..... vii
Daftar Gambar..... viii
Daftar Tabel..... ix
Daftar Lampiran..... x

BAB. I PENDAHULUAN
A. LatarBelakang..... I
B. Rumusan Masalah..... 10
C. Tujuan penelitian..... 11
D. Kegunaan Penelitian..... 11

BAB. II TINJAUAN PUSTAKA
A. Kajian Teoritik..... 13
1. Tinjauan Tentang Diklat..... 13
2. Tinjauan Tentang Kinerja 29
3. Tinjauan tentang Kebutuhan Materil. 35
B. Kerangka Berpikir..... 48
C. Operasional Konsep. 51
D. Hipotesis 53

BAB. III METODOLOGI PENELITIAN
A. Desain Penelitian..... 56
B. Populasi dan Sampel..... 57
C. Instrumen Penelitian..... 61
D. Tehnik Pengumpulan Data..... 61
E. Metode Analisis Data..... 63

BAB. IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran umum lokasi penelitian. 67
B. Karasteristik responden. 73
C. Uji Instrumen 77
D. Uji Regresi Parsial 80

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

1. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai. 80
2. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. 82
3. Pengarug Kebutuhan Materil Terhadap Kinerja Pegawai. 84
E. Ujian Regresi Linier Berganda 86
F. Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji t) 88
4. Pengaruh Diklat, Penilaian Kinerja Dan Kebutuhan Materil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. 90
5. Hasil Wawancara. 94

BAB. V SIMPULAN DAN SARAN
A. SIMPULAN..... 97
B. SARAN..... 98

DAFTAR PUSTAKA..... 100

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1: Gambar Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	36
Gambar 2: Kerangka Konseptual	50

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Daftar Operasional Konsep.	51
3.1	Data Populasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2008	59
3.2	Proporsi Alokasi Sampel Berdasarkan Jabatan	60
4.1	Distribusi Responden Menurut Umur	73
4.2	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	74
4.3	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	75
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	75
4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Diklat Yang Telah Diikuti	77
4.7	Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)	78
4.8	Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X2)	78
4.9	Uji Validitas Variabel Kebutuhan Materiil (X3)	79
4.10	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	79
4.11	Hasil Koefisien Reliabilitas Variabel X	80
4.12	Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Parsial Variabel Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	81

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4.13 Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Parsial Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..... 83

4.14 Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Parsial Variabel Kebutuhan Materiil Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..... 85

4.15 Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Berganda Variabel Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja dan Kebutuhan Materiil Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..... 87

UNIVERSITAS TERBUKA

40459.pdf

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Panduan Wawancara
3. Tabel Data
4. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas
5. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Parsial
6. Hasil Frekuensi Responden

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan masyarakat bangsa dan negara untuk mencapai tujuan nasional,ini sudah menjadi materi pokok dalam Garis-garis Besar Haluan Negara. Dalam pencapaian tujuan nasional harus dibaringi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. SDM yang ingin dicapai adalah manusia yang beriman, bertaqwa, cerdas, kreatif, produktif terampil, sehat jasmani dan rohani, maju, mandiri, berdisiplin, beretos kerja tinggi, berwawasan masa depan, dan berkepribadian Indonesia. Dari sisi pendidikan SDM yang ingin dicapai adalah terpelajar, yang ditandai dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan dari sisi kesehatan ialah sehat jasmani dan rohani sehingga mampu mendukung upaya-upaya peningkatan produktivitas. SDM dengan kualifikasi seperti diatas diharapkan mampu bersaing dimasa depan terutama dalam menghadapi persaingan di era globalisasi.

Diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional,responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan masa depan. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

merubah perilaku Aparatur yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi, sedangkan peningkatan prestasi masing-masing individu dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Allen dalam As'ad (2001:104) menyatakan bahwa "betapapun sempurnanya rencana, organisasi, dan pengawasan, bila SDM organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil maksimal". Sumber Daya Manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan pegawai untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Keseluruhan proses motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa bertujuan agar pegawai mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Apabila para bawahan mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Winardi, 2000:140–144).

Bupati Kepulauan Sula selaku Kepala Daerah mengemukakan bahwa dalam era globalisasi ini setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sula harus semakin meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat, pelayanan tersebut jika dapat dilakukan dengan lebih baik dan diterima masyarakat merupakan prestasi kerja pegawai. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula melalui himbauan, penekanan tugas, pemaparan, dan pengawasan. Upaya tersebut diharapkan dapat lebih memacu prestasi para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula, khususnya pegawai non struktural.

Tentang konsep pembangunan yang berpusat pada masyarakat, maka fokus perhatian adalah investasi pada SDM. Dalam hal ini yang menjadi salah satu tema pokok pembangunan sosial sama pentingnya dengan investasi untuk prasarana ekonomi. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa pertumbuhan tidak hanya dihasilkan oleh penambahan stok modal dan jumlah tenaga kerja saja, tetapi juga oleh peningkatan produktivitas. Faktor-faktor produksi akibat perubahan teknologi dan peningkatan kualitas SDM. Dengan demikian, investasi untuk meningkatkan kualitas SDM, seperti investasi dalam pendidikan, pelatihan dan penelitian, merupakan sumber pertumbuhan yang tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan investasi dalam modal fisik. Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*),baik sumber daya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

alam (*natural resources*),maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun, yang paling menentukan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu implikasinya adalah investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang SDM.

Berkaitan dengan SDM, dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun,(Notoatmodjo,1998:2) menyatakan bahwa : "Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama".

Tanpa adanya SDM yang berkualitas, maka akselerasi pembangunan dalam bidang apapun tidak akan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih jauh Notoatmodjo (1998:2) menyebutkan bahwa : Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari pendapat diatas, ditunjukkan bahwa untuk melakukan peningkatan sumber daya manusia yang mengarah kepada Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) tidak hanya dilakukan pada peningkatan kualitas fisik semata, namun kepentingan peningkatan kualitas non fisik ternyata sangat dibutuhkan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menurut Notoatmodjo (1998:8) : "Dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal". Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor lingkungan diluar kehidupan organisasi.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah,yang salah satu arahnya adalah penguatan Otonomi Daerah,maka telah diberikan kewenangan yang luas,nyata dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional. Pemberian kewenangan yang demikian luas dalam era globalisasi ini memberi peluang kepada daerah untuk mengembangkan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat tergantung pada kemauan pemerintah kota maupun pemerintah kabupaten masing-masing. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sula sebagai lembaga pelayanan publik mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan yang ada, perubahan-perubahan yang terjadi dan mungkin terjadi, dengan cara mengembangkan SDM yang dimiliki.

Di Kabupaten Kepulauan Sula yang merupakan salah satu daerah pemekaran di Provinsi Maluku Utara, intensitas kinerja pegawainya di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulaun Sula cenderung mengalami penurunan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Hal tersebut dapat diperhatikan bahwa setiap bulan banyaknya pegawai yang hadir melaksanakan tugas sebesar 70% dengan jam kerja mulai jam 8.00 – 12.30, setelah waktu istrahat jumlah pegawai yang kembali untuk bekerja hanya 40%. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dan dapat melemahkan daya saing daerah dengan daerah lain dalam pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai peran penting bagi pengembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memungkinkan suatu organisasi mampu melakukan antisipasi terhadap kemungkinan berbagai perubahan dalam persaingan usaha dengan perusahaan pesaing. Pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang sangat menentukan.

Berkenaan dengan hal tersebut maka proses pengembangan pengetahuan pegawai berkaitan erat antara internal staffing dengan pengembangan karir, pendidikan, dan latihan. Internal staffing menitik beratkan pada usaha mengatur keseimbangan pergerakan pegawai dalam organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karir termasuk pendidikan dan latihan menekankan kepada manusianya yaitu usaha meningkatkan nilai pegawai yang mencakup peningkatan kemampuan, dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, siap untuk mengemban tugas atau jabatan lebih tinggi lagi di masa datang.

Hasil yang diharapkan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) akan memiliki 5 (lima) manfaat seperti yang disebutkan oleh Siagian (1993:185) sebagai berikut.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif;
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan;
3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi tertentu;
4. Terdapatnya iklim yang baik pertumbuhan seluruh pegawai dan
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Selanjutnya tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan menurut As'ad (2001:75) adalah sebagai berikut.

a. Meningkatkan produktivitas kerja
b. Meningkatkan mutu kerja
c. Meningkatkan ketepatan dalam *human resource planing*
d. Meningkatkan moral kerja
e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Jadi pada dasarnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan karyawan atau dalam upaya peningkatan kinerja.

Di lingkungan pemerintah daerah, peranan pegawai atau karyawan adalah sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut berikut asumsi-asumsi yang mendasarinya. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mampu, yang diharapkan melalui pendidikan dan latihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feedback*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Jadi tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengetahuan,keahlian,keterampilan,dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula juga telah melaksanakan Diklat kepada pegawai guna peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai, tetapi hasil dari Diklat yang diberikan belum tampak nyata. Hal ini tercermin dari kinerja pegawai yang belum optimal atau kinerja pegawai cenderung tidak mengalami peningkatan setelah diberikan dilat, dimana masih sering terjadi penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Pada dasarnya keberhasilan diklat akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tujuan dan sasaran diklat harus jelas, trainers (pelatih) yang kompeten, kesesuaian materi dengan tujuan, metode diklat yang digunakan, serta peserta diklat itu sendiri artinya harus ada kesesuaian antara tujuan, materi, metode serta kebutuhan diklat yang tercermin dari pegawai yang diikutkan dalam diklat, sehingga perlu dilakukan analisis tugas dan pekerjaan untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan apa yang dibutuhkan sehingga dapat ditetapkan sasaran yang akan dicapai dari diklat yang dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa yang melatarbelakangi penelitian dan perlu diangkat adalah apakah ada pengaruh diklat, penilaian kinerja dan kebutuhan materiil terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kepulauan Sula?

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Perumusan Masalah

Kebutuhan SDM yang berkualitas tidak dapat ditunda lagi pemenuhannya. Oleh karena itu, semua organisasi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu menyediakan SDM yang berkualitas, yang mampu menjawab semua tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab.

Kualitas SDM yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan latihan SDM. Pendidikan dan latihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah SDM Aparatur Negara, karena perannya sangat menentukan, yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan, oleh karena itu untuk dapatnya meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, maka perlu dilakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) melalui pendidikan dan latihan SDM itu sendiri.

Dalam penelitian ini dikaji kinerja pegawai sebagai hasil dari Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang bekerja dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula sebagai aparatur negara yang mampu mengatasi perubahan, perkembangan dan tuntutan masyarakat dengan disiplin dan penuh tanggung jawab.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dari latar belakang permasalahan dan identifikasi permasalahan di atas, dapatlah disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) pegawai, penilaian kinerja dan kebutuhan materiil terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula?
2. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula?
3. Bagaimana pengaruh kebutuhan materil terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) bagi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupen Kepulaun Sula.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula
3. Untuk kebutuhan pengaruh materiil pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut.

1. Dapat diketahui cara - cara yang harus dilakukan Pemerintah Daerah dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki kontribusi terhadap pemerintah daerah itu sendiri, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Dapat digunakan sebagai dasar bagi pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dalam melaksanakan usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), sesuai dengan kondisi daerah yang bersangkutan, sehingga kinerja pegawai dapat diketahui dan dievaluasi lebih lanjut.
2. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Untuk mempermudah dan memahami Variabel–variabel dalam penelitian ini, maka dapat diuraukan teori–teori yang berhubungan dengan variabel penelitian adalah :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dikemukakan sebagai berikut : "Segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM,baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik,sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya". (Nimran, 1995:28).

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dapat ditinjau secara makro dan mikro. Berikut ini adalah pengertian keduanya. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*),pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*). (Notoatmodjo, 1998:2-3).

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai dengan pengelolaan yang baik akan menghemat sumber daya alam, atau setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).

Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mempertimbangkan beberapa faktor yaitu :

a. Faktor internal, terdiri dari :
   1),Misi dan tujuan organisasi
   2),Strategi pencapaian tujuan
   3),Sifat dan jenis kegiatan
   4),Jenis teknologi yang digunakan
b. Faktor eksternal, terdiri dari :
   1),Kebijaksanaan pemerintah
   2),Sosio budaya masyarakat
   3),Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Notoatmodjo, 1998:8)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Usaha-usaha pengembangan sumber daya manusia dapat diarahkan pada 3 (tiga) sasaran yaitu :

a),Aspek kognitif

b),Aspek psikomotorik

c),Aspek afektif" (Nimran, 1995:28)

Aspek kognitif,yaitu menyangkut kemampuan pikir manusia untuk mengetahui, memahami dan menjelaskan suatu fenomena. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan pengetahuan (*knowledge*).

Aspek psikomotorik yaitu menyangkut kemampuan manusia memanfaatkan anggota fisiknya untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan masalah. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan keterampilan (*skills*).

Aspek afektif, yaitu menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata batinya, yang kemudian menjadi pembimbingnya dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika dan sikap (*attitudes*).

Selain itu Pendidikan dan Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dibedakan sebagai berikut :

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

khusus seseorang atau kelompok orang. (Notoatmodjo, 1998:25).

Pembedaan antara pendidikan dan pelatihan, juga dikemukakan oleh ahli lain berikut ini :

Pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*). Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya. Tujuannya adalah mengembangkan individu, biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal disekolah, akademi atau perguruan tinggi. Edukasi mewakili suatu perluasan individu, sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat. Meskipun banyak posisi ahli, semi ahli dan tidak ahli membutuhkan pelatihan, posisi penyeliaan dan manajemen memerlukan elemen edukasi. (Simamora, 1995:343).

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang,maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut.

(a),Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.

(b),Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian,maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

(c),Promosi dengan suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apa bila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* atau *incentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan.

(d),Dalam masa pembangunan organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Oleh karena itu dalam memenuhi tuntutan akan pengadaan sumber daya manusia baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, manajemen sumber daya manusia perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia. Dewasa ini semakin banyak organisasi yang menyadari perencanaan sumber daya manusia yang disusun dengan baik sangat esensial bagi keberhasilan strategis organisasi.

Nawawi (1999) memberi batasan perencanaan sumber daya manusia adalah serangkai kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah ada. Selanjutnya Mondy dan Noe dalam Marwansyah dan Mukaram (2000) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah pekerja dengan ketrampilan yang tepat akan tersedia pada saat mereka di butuhkan.

Pendapat diatas, pada dasarnya perencanaan sumber daya manusia merupakan proses serangkaian kegiatan mengantisipasi kondisi sumber daya manusia melalui peramalan atau membuat estimasi dan/atau perediksi tentang tenaga kerja yang di butuhkan di masa yang akan datang.

Kegiatan peramalan di maksudkan untuk memenuhi/pengisian kekurangan tenaga kerja serta mendayagunakan tenaga kerja yang sudah tersedia diorganisasi.

Pengertian diatas terlihat bahwa sistem perencanaan sumber daya manusia terdiri dari kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan yaitu:

1),Inventori personal untuk menilai sumber daya manusia yang ada (keahlian,kemampuan dan potensi) dan untuk menganalisis sampai sejauh mana sumber daya manusia itu dapat digunakan.

2),Peramalan sumber daya manusia untuk mempridiksi penarikan personal dimasa yang akan datang (jumlah pegawai yang dibutuhkan, jumlah yang diharapkan untuk persediaan, penarikan sesuai dengan keahlian,suplai pegawai internal dan eksternal).

3),Kegiatan perencanaan untuk memperluas kualivikasi sekelompok pekerja untuk mengisi lowongan melalui kegiatan-kegiatan seperti penarikan, seleksi, pelatihan, penempatan, transfer, promosi, pengembangan dan kompensasi.

4),Pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik dari efektivitas

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sistem perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh melalui monitoring derajat hasil yang dicapai dari sasaran perencanaan sumber daya manusia.

Cascio (1989) mengemukakan,terdapat beberapa manfaat yang diperoleh jika organisasi menerapkan perencanaan sumber daya manusia di antaranya:

a),Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik

b),Meningkatkan produktivitas kerja yang sudah ada.

c),Tersedia pegawai dimasa depan untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas.

d),Meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia.

e),Menghemat tenaga, waktu dan dana serta dapat meningkatkan kecermatan dalam proses penerimaan pegawai.

f), Mempermudah pelaksanaan koordinasi dalam usaha memperpadukan pengelolaan sumber daya manusia.

Notoatmojo (1998) mengemukakan bahwa ada empat kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

(1),Persediaan sumber daya manusia pada saat ini.

(2),Peramalan suplai dan permintaan sumber daya manusia.

(3),Rencana untuk menambah pegawai yang bermutu.

(4),Berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

Perencanaan sumber daya manusia diperlukan oleh pemerintah untuk mendapatkan aparatur yang berkualitas dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang semakin manyak dan kompleks. Dengan demikian perencanaan sumber daya

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

manusia itu diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kata lain,perencanaan sumber daya manusia juga harus dapat meningkaykan pelaksanaan pekerjaan agar dapat menjadi efektif dan efisien.

Handoko (1999) dalam Prabu (2000) menyatakan bahwa tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah mengistimasi secara sistematik kebutuhan akan tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang dalam rangka meningkatkan kemampuan operasional dari setiap dan semua tenaga kerja.

Dengan mengestimasi jumlah,tipe dan kualitas pegawai yang di butuhkan dapat memudahkan bagian kepegawaian untuk merencanakan formasi, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karier dengan lebih baik. Disamping itu perencanaan sumber daya manusia selain untuk memperoleh aparatur yang tepat guna untuk meningkatkan efesiensi dan produktifitas kerja dalam jangka panjang melalui pemenuhanatau pengisian kekurangan pegawai disatu pihak,dan dilain pihak mendayagunakan pegawai yang sudah tersedia di lingkungannya.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu pemerintahan sangat menentukan. Hal ini karena manusia yang bisa mengetahui input-input apa yang perlu diambil dari lingkungan dan bagaimana caranya untuk mendapatkan dan atau mengangkat impu-input tersebut serta teknologi dan cara apa yang di anggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan *input-input* tadi menjadi *auput-auput* yang memenuhi kegiatan pasar atau publik (Gomes 2003). Oleh karena itu sebaik atau selengkap apapun sumberdaya-sumberdaya lain,diluar sumber daya manusia,tidak ada artinya kalau kalau tidak didukung dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu diupayakan semaksimal mungkin.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Perencanaan sumber daya manusia memerlukan kegiatan analisis tenaga kerja, sebagai upaya melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek yang berpengaruh pada perkiraan kebutuhan sumber daya manusia jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Analisis tenaga kerja adalah usaha untuk mengetahui jumlah, posisi dan kualitas sumber daya manusia yang memiliki, dengan melakukan inventarisasi kondisi para pekerja.

Melalui analisis tenaga kerja dapat diperoleh data tentang jumlah posisi/jabatan yang kosong dan kualitas yang harus dipenuhi oleh penggantinya, untuk dipergunakan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia sebagai salah satu kegiatan menajemen sumber daya manusia memerlukan berbagai informasi tentang sumber daya manusia. Informasi tersebut perlu di himpun dan dikelola secara efektif dan efesien, agar selalu terkini untuk di pergunakan dalam setiap kegiatan sumber daya manusia terutama untuk perencanaan sumber daya manusia. Pengelolaan data kepegawaian itu perlu disatukan dalam sebuah sistem informasi sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai keseluruhan proses dalam menghimpun,mencatat,menyimpan,menganalisis dan melengkapai atau menghimpun kembali data yang berkenaan dengan sumber daya manusia untuk melayani pihak yang berwewenang mengunakannya dalam upaya mewujudkan eksistensi organisasi yang kompentitif. Banyak cara yang di lakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi diantaranya yang dpat memenuhi kebutuhan organisasi. Diantaranya melalui sistem informasi sumber daya manusia yang akurat, tepat dan relevan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Melalui sistem informasi sumber daya manusia pimpinan dapat membuat keputusan yang efektif dan tidak hanya untuk memenuhi keinginan seseorang.

Olehnya itu pendidikan dan pelatihan,dapatlah disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengembangan seseorang melalui kegiatan formal di sekolah. Sedangkan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang atas teknis pelaksanaan kerja tertentu.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu, maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi harus terus menerus ditingkatkan seirama dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Simamora (1995:288) menyatakan ada 7 (tujuh) bidang yang merupakan tujuan utama pelatihan yaitu :

(a),Memperbaiki Kinerja

Hal ini diarahkan bagi para pegawai yang kurang trampil dan juga berlaku bagi pegawai baru atau pegawai yang baru dipromosikan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan dibidang baru agar kompeten dipekerjakannya.

(b),Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

Hal ini dilakukan karena perubahan teknologi menuntut perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap kemajuan teknologi agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis sehingga melalui pelatihan para pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi baru untuk diintegrasikan kedalam perusahaan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(c), Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Pelatihan diarahkan agar pegawai baru menjadi "*Job Competence*" yaitu mencapai output atau hasil kerja dan standar kualitas yang diharapkan.

(d), Membantu memecahkan permasalahan operasional.

Dengan pelatihan diberbagai bidang baik yang dilaksanakan oleh perusahaan maupun konsultan luar diharapkan dapat membantu pegawai memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Manajemen berkewajiban melatih para pegawainya agar tidak terlantar adanya teknologi baru yang belum dikuasainya agar mereka tetap bekerja dan memperoleh penghasilan.

(e), Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Salah satu cara untuk merekrut, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui pengembangan karier secara sistimatis. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier. Pelatihan memberikan jaminan berupa kemampuan kerja bagi pegawai yang diberikan promosi.

(f), Mengorientasikan pegawai terhadap perusahaan.

Pelatihan dilakukan bagi pegawai baru dengan mengorientasikan mereka terhadap perusahaan agar mereka memiliki kesan yang menyenangkan sehingga puas bekerja dan produktif. Setiap pegawai baru yang memasuki perusahaan biasanya diperkenalkan dahulu tentang pekerjaan yang akan ditanganinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(g),Memenuhi kebutuhan pertumbuhan diri.

Pelatihan diarahkan bagi pegawai yang berorientasi pada prestasi dan suka tantangan terhadap pekerja baru. Pelatihan menyediakan aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya tujuan dan sasaran diklat yaitu:

1),Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

2),Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

3),Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

4),Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Jadi tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula untuk Meningkatkan pengetahuan,keahlian, keterampilan,dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Secara spesifik,pejabat bertanggung jawab atas segala hal yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia,seperti menentukan jenis dan kualifikasi jabatan yang akan dikembangkan, siapa sasarannya,kapan waktu pelaksanaannya, metode yang dipergunakan,kurikulum,evaluasi,keberhasilan dan sebagainya.

Metode yang tepat untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyesuaikan dengan kebutuhan,tujuan dan kondisi organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab pimpinan puncak organisasi atau manajer yang diserahi tugas untuk urusan pengembangan sumber daya manusia. Di kalangan pengelola organisasi baik pemerintah maupun swasta, sering terdapat persepsi yang membedakan antara pelatihan dan pengembangan dalam sumber daya manusia (SDM).

Pembedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang,sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan. Akan tetapi sesungguhnya pembedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat mempersiapkannya memikul tanggung jawab yang besar dikemudian hari. (Siagian, 1993:182).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Penjelasan diatas ditunjukkan bahwa penekanan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang,sedangkan pengembangan menekankan peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa depan. Hal ini diadopsikan dari penjelasan program pelatihan dan pengembangan sebagai berikut.

"Program pelatihan diarahkan untuk memelihara dan memperbaiki prestasi kerja saat ini,sedangkan program pengembangan dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan". (Stoner et.all., 1996:82).

Akan tetapi,karena keterkaitan antara keduanya sangat erat,perbedaan aksentuasi tersebut bukanlah hal yang perlu ditonjolkan meskipun perlu mendapat perhatian. Dapat pula dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk investasi SDM jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi SDM jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan hal yang tidak terpisahkan. Bagi organisasi terdapat paling sedikit 7 (tujuh) manfaat atas penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sebagai berikut.

a),Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan, antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi,sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

b),Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif

c),Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.

d),Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.

e),Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

f), Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.

g),Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi. (Siagian, 1993:183).

Selain manfaat bagi organisasi,pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM juga bermanfaat bagi organisasi atau SDM yang diberi pelatihan dan pengembangan, sehingga terdapat 10 (sepuluh) manfaat bagi karyawan suatu organisasi,seperti berikut ini.

(1),Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.

(2),Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapinya.

(3),Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(4),Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

(5),Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress,frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri.

(6),Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.

(7),Meningkatkan kepuasaan kerja.

(8),Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.

(9),Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.

(10),Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan. (Siagian, 1993:184).

Dari sepuluh manfaat diatas, ternyata bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga eksistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang yang pada akhirnya mampu mendorong prestasi kerja karyawan dan menunjukkan produktivitas kerja organisasi itu sendiri.

Agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh, sebagaimana berikut ini.

(a),Penentuan kebutuhan

(b),Penentuan sasaran

(c),Penetapan isi program

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(d),Identifikasi prinsip-prinsip belajar

(e),Pelaksanaan program

(f),Identifikasi manfaat

(g),Penilaian pelaksanaan program. (Siagian, 1993:187)

Langkah-langkah yang ditempuh agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan semaksimal mungkin, didahului dengan penentuan kebutuhan akan dilaksanakannya suatu pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Kebutuhan apakah yang mendesak untuk dilaksanakan sehubungan dengan SDM. Kemudian sasaran apakah yang hendak dicapai beserta penetapan isi program sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang diinginkan. Selanjutnya diidentifikasikan prinsip-prinsip belajar yang harus dikerjakan sehubungan dengan isi program yang telah disusun, yang diikuti dengan pelaksanaan program beserta identifikasi manfaat mampu dihasilkan.
Langkah terakhir dari program pelatihan dan pengembangan adalah penilaian atas pelaksanaan program yang telah dilakukan untuk mengetahui perolehan hasil yang telah dicapai.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Tujuan penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan atas dua macam yakni :

1),Untuk memberikan imbalan atas kinerja sebelumnya.

2),Sebagai motivasi guna memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang, (Gomes, 2003).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Adapun manfaat dari informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja/performansi adalah untuk kepentingan pemberian gaji,kenaikan gaji, promosi,dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Dilihat dari titik acuan penilaiannya, penilaian kinerja dapat dibedakan atas tiga tipe penilaian,yakni terdiri dari :

a),Penilaian kinerja berdasarkan hasil, yakni perumusan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*).

b),Penilaian kinerja berdasarkan perilaku, yaitu pengkuran pelaksanaan pekerjaan terhadap sarana (*means*/manusianya) dalam upaya pencapaian sasaran (*goals*),bukan sekedar hasil akhir saja.

c),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).

Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (performance appraisal), Simamora (1997),simamora mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses dalam suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu, menilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Sedangkan A. Prabu Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa Penilain pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsisaran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek ataupun sesuatu (barang).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pada umumnya tujuan utama penilaian kinerja dari suatu organisasi adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi, namun tujuan tersebut dapat dikembangkan untuk berbagai kepentingan fungsi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) seperti perencanaan SDM (human resource planning), penarikan dan seleksi *(recruitmen & selection)*,pengembangan SDM *(human resource developmen)*,perencanaan dan pengembangan karir *(career planning & developmen)*, program imbalan/kompensasi,hubungan internal tenaga kerja *(internal employee relationshi)* dan penilaian potensi tenaga kerja *(assesment of employee potential)*. Sistim penilaian kinerja yang dirancang dengan baik akan sangat membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan memberikan rangsangan untuk meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu ukuran efektivitas organisasi. Melalui upaya tenaga kerja secara individu di mana tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai ,jika kinerja pegawai dapat diperbaiki,maka kinerja organisasi akan meningkat.

penilaian kinerja pegawai merupakan suatu aktifitas yang kritis dalam pengelolaan SDM. Keberhasilan pemanfaatan penilaian kinerja pegawai akan sangat menolong organisasi. Berbeda dengan pendekatan penilaian secara tradisional dimana kinerja dibandingkan dengan standar-standar, untuk pegawai dengan kinerja yang baik/memenuhi standar diberi imbalan, sedangkan yang tidak memenuhi standar dikenai sanksi. Pendekatan modern menyediakan umpan balik untuk melakukan tindakan perbaikan (correktive action) untuk selalu mengupayakan peningkatan kinerja pegawai, disamping untuk memanfaatkan yang lainnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Menurut Soeprihanto (1998) mengatakan bahwa unsur-unsur yang di nilai dalam penilaian pelaksanaan kariawan bagi operator/petugas yaitu:

(1),Perestasi kerja: kecakapan,ketrampilan, kesungguhan dan bertanggung jawab.

(2),Tanggung jawab: pelaksanaan tugas, dedikasi dan bertanggung jawab.

(3) Ketaatan: disiplin, perintah dinas, ketentuan jam kerja dan sopan santun.

(4),Kejujuran: keihlasan menjalankan tugas.

(5),Kerjasama: kemampuan bekerja sama.

Untuk menentukan apakah seorang pegawai mempunyai kinerja baik, sedang,atau buruk maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja. Pertama, penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua,penilaian memberi satu peluang bagi seseorang dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan bawahan ini pada gelirannya memungkin untuk mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemorosotan apa saja yang mungkin sudah di gali oleh penilaian dan mendorong hal-hal tang baik yang sudah dilakukan bawahan. Akhirnya penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir orang tersebut dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Menurut Siagian (1994),menyatakan bahwa pada umumnya orang yang berkecimpun dalam menejemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja yang rasional dan ditarapkan secara obyektif terlihat paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah: mendefenisikan pekerjaan, menilai kerja dan memberikan umpan balik. Mendefenisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa anda dan bawahan anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formolir penilaian. Ketiga,penilaian kinerja biasanya menuntuk satu atau lebih sesi umpan balik; disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk pertimbangan apa saja yang di tuntut.

Menurut Siagian (1994),mengatakan pengalaman banyak organisasi menunjukan bahwa suatu sistem penilaian kinerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan seperti:

(a), Mendorong peningkatan prestasi kerja.

(b), Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

(c), Untuk kepentingan mutasi pegawai.

(d), Guna untuk menyusun program pendidikan dan latihan, baik yang dimaksud untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

(e), Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun programt pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegewai dan dengan kepentingan organisasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arrti sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupan organisasi, terdapat beberapa asumsi yang mendasari pentingnya perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja.

Asunsi tersebut antara lain yaitu :

1),Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal;

2),Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik;

3),Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;

4),Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya;

5),Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar;

6),Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi. (Notoatmodjo,1998:132).

Berdasarkan asumsi-asumsi diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah penting dan sangat berpengaruh dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai pada suatu organisasi. Penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Aktivitas ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik (*feedback*) kepada para pegawai tentang kegiatan mereka. Adapun manfaat penilaian kinerja pegawai berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia menurut (Notoatmodjo, 1998:133) berikut.

a),Peningkatan prestasi kerja.

b),Kesempatan kerja yang adil.

c),Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan.

d),Penyesuaian kompensasi.

e),Keputusan-keputusan promosi dan demosi.

f),Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

g),Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

3. Kebutuhan Materil dan Motivasi

Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki (Maslow). Mulai tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang lebih tinggi. Apabila kebutuhan seorang pegawai sangat kuat maka,semakin kuat pula motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya,sesuai dengan gambar dibawah ini.

Gambar 1. Bagan Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow

1. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri atau pengembangan diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil dan potensi untuk kepuasan diri sendiri.
2. Kebutuhan akan pegakuan dan penghargaan yaitu, kebutuhan untuk dihormati dan hargai dan penghargaan dari orang lain.
3. Kebutuhan sosial yaitu, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4.Kenutuhan akan keamanan yaitu, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, jaminan keselamatan dan lingkungan hidup.

5.Kebutuhan fisiologis yaitu, kebutuhan akan makan minum, tempat tinggal dan bebas dari sakit. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup.

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 di dayagunakan dalam hal ini melakukan sesuatu dengan keinginan organisasi atau pimpinan organisasi bersangkutan.

.Menurut Hasibuan M. (1999:159), motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang. Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selanjutnya dijelaskan ada 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.

Misalnya semua orang butuh makan tapi jenis makanan yang diinginkan tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan itu adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan menggambarkan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

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 defenisi pengertian di atas, memotivasi karyawan bukanlah hal yang muda sebab motivasi dan kebutuhan seseorang berprilaku 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. Persoalan kebutuhan materil 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.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa kebutuhan materil atau motivasi adalah suatu alat pendorong atau rangsangan yang menimbulkan sikap prilaku, semangat dan gairah kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan (tujuan). Tujuan tersebut baru dapat dicapai apabila dalam diri seseorang terdapat unsur-unsur semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi sesuai dengan potensi dan kemampuan serta keahlian yang dimilikinya. Berkaitan dengan motivasi karyawan dan kebutuhan manusia dalam organisasi, 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 angka pencapaian

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tujuan organisasi.

Defenisi lain mengenai motivasi dapat dilihat dari pengertian yang dikemukakan oleh Sinungan (1995), dikatakan motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental yang memberikan energi, dorongan kegiatan kearah mencapai kebutuhan yang memberi kekuasaan atau mengurangi ketidak seimbang.

Bertolak dari beberapa pengertian 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 menunjukan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis psikologis,atau bersifat sosiologis. V.H. Vroom (1964),memngemukakan pada dasarnya motivasi dalam diri manusia yang ditentukan oleh adanya tiga faktor :

1),Kebutuhan akan keberadaan adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow.

2),Kebutuhan keterkaitan berkaitan dengan hubungan kemitraan.

3),Adanya keyakinan setiap individu bahwa upaya partikuler macam apapun memperoleh perhatian yang seksama dari instrumentalis itu, oleh Vroom diistilahkan sebagai *expectancy*.

Pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan itu adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

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.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuaai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono, 1999).

Pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh kesungguhan, akan memberikan hasil yang memuaskan. Tetapi dalam upaya pencapaian prestasi kerja yang maksimal, kesungguhan saja belum cukup, tapi masih diperlukan pengetahuan dan keterampilan. Dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai diperlukan usaha untuk senantiasa belajar dan bekerja untuk menambah pengalaman. Jadi dengan usaha yang sungguh-sungguh dengan pengetahuan yang luas, seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Nawawi (1990), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (1996), mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan kepada kecakapan,

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Siswanto (1989), mengatakan bahwa pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara laian di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Sehubungan dengan ini Timpe (2000),mengemukakan prestasi karyawan di bawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk.

Oleh karena itu pemahaman atas prilaku individu merupakan hal yang sangat penting bagi menajeman yang sangat efektif, maka dari itu menejer atau pimpinan organisasi harus memiliki pengetahuan yang lebih memadai dan bukan hanya pengetahuan yang pas-pasan tentang faktor yang menentukan prestasi individu. Sehubungan dengan ini Robbins (2001), mengatakan bahwa menejer menyelesaikan unsur-unsur lewat orang lain. Fungsi menejer mencakup motivasi bawahan, memilih saluran-saluran komonikasi yang efektif serta memecahkan konflik-konflik.

Menurut Mitcel dalam Sedarmayanti (1995),mengatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: 1) *Quality of work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *Capability dan* 5) *Communication.*

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

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 tolah usaha pribadi dan lain-lain. Dengan demikian melalui penilaian kinerja yang tepat dapat memberikan masukan mengenai realitas singkat mengenai kinerja yang diukur, sehingga tidak lanjut *(follow up)* yang diambil akan disesuaikan dengan tingkat kinerja yang dievaluasi.

Kinerja adalah sesuatu yang multidimensional, pengukurannya beragam, dan tergantung pada sejumlah faktor, namun kinerja harus dapat diartikan maksudnya, karena bila tidak maka tidak akan dapat diukur atau dikelola.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pengertian kinerja yang lain adalah *outcome* dari suatu pekerjaan karena erat kaitannya terhadap tujuan strategi organisasi kepuasan pelanggan dan kombinasi ekonomi. Selain itu, kinerja terkait dengan perilaku dan hasil atau *output* (Campbell, 1990).

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI No.569/IX/6/99. tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian persatuan kegiatan/kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan misi organisasi.

Berdasarkan berbagai pengertian dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor yang terkait dengan kinerja yaitu :

1), faktor personil meliputi ketrampilan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen;
2), faktor kepemimpinan meliputi kemampuan mendorong, memandu dan mendukung diri;
3), faktor sistem meliputi, sistem kinerja dan fasilitas yang tersedia;
4), faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Setiap orang yang ditugaskan atau diberikan kepercayaan memimpin suatu organisasi, diharapkan mampu menunjukan kinerja yang baik dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sehubungan dengan itu, maka ada tugas aspek yang perlu dipahami setiap orang atau pemimpin suatu organisasi, yaitu :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a),Kejelasan tugas dan fungsi (Tupoksi) yang menjadi tanggung jawabnya.

b),Kejelasan tentang hasil yang akan diharapkan dari pelaksanaan tugas dan fungsi (Tupoksi) tersebut.

c),Waktu yang digunakan se-efesien 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 prilaku, kecakapan, kompetensi sarana dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A. Dale Timple (1992) dalam A. Prabu Mangkunegara (2005:15),terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras,sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para kariawan memiliki akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang kariawan yang menganggap karirnya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan menhalami lebih banyak perasaan positif tentang karirnya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerja yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasip baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhu sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut.

Misalnya seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program didalam ataupun diluar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan diperlakukan. Cara-cara seseorang kariawan menjelaskan karirnya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana bawahan berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

Pertama, perbaikan terus menerus,yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal contohnya, yaitu: (a) perubahan strategi organisasi; (b) perubahan kebijakan tentang produk; (c) perubahan pemanfaatan teknologi; (d) perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah.

Perubahan eksternal, meliputi: (a) perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak; (b) perubahan yang tinggi secara berlahan tetapi berkelompok; (c) perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat; dan (d) perubahan yang terjadi cepat, menyeluruh dan kontinyu.

Kedua, peningkatan mutu hasil pekerjaan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen, misalnya, perumusan strategi, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Yang tidak kalah pentingnya dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yaitu mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat, dan lain-lain.

Ketiga, pemberdayaan sumber daya manusia. Memberdayakan sumberdaya manusia mengandung kiat untuk: (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan dan berbagai kebutuhan yang

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

beraneka ragam; (b) manusia mempunyai hak-hak yang asasi dan tidak ada manusia lain (termasuk manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut. Hak-hak tersebut yaitu hak menyatakan pendapat, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak memperoleh imbalan yang wajar dan hak mendapat perlindungan; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipasif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi. Dalam hal ini pimpinan mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan.

Keempat, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan.Kondisi fisik yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain: (a) ventilasi yang baik; (b) penerangan yang cukup; (c) tata ruang rapi dan perabot tersusun baik; (d) lingkungan kerja yang bersih; dan (e) lingkungan kerja vang bebas dari polusi udara.

Kelima, umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang. rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat. Jika seseorang harus dikenakan sangsi disiplin, status berat-ringannya disesuaikan dengan jenis pelanggarannya. Validitas yang tinggi, dalam arti siapapun yang melakukan penilaian atas kinerja karyawan didasarkan pada tolok ukur yang menjadi ketentuan.

Menurut Dessler (1997:10), pentingnya peningkatan produktivitas dalam kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi adalah: (a) peningkatan produktivitas

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dapat berarti peningkatan yang dicapai dengan penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien; dan (b) hal tersebut akan memberikan sumbangan besar dalam pertumbuhan ekonomi nasional yang lebih kuat. Kaitannya dengan upah meliputi: (a) aspek peningkatan produktivitas dapat berupa penurunan biaya produksi dan peningkatan kemampuan bersaing karena hasil jumlah produksi bertambah dan harga ditekan lebih rendah; (b) apabila hal tersebut dibarengi dengan pembinaan pasar maka keuntungan akan meningkat; (c) bertambah besarnya keuntungan antara lain dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan tingkat upah dan perluasan usaha. Hubungannya dengan aspek kesejahteraan mencakup: (a) peningkatan produktivitas dapat mempengaruhi kenaikan taraf hidup dan (b) jika upah meningkat maka dapat untuk membiayai kebutuhan hidup akan lebih baik.

B. Kerangka Pikir

Dalam upaya memberikan penjelasan mengenai dasar berpikir dalam penelitian ini maka penulis mencoba mengemukakan dalm 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.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik serta dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan, sehingga diperlukan peningkatan mutu dan profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara adalah semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan kecakapan kerja pegawai dapat dilaksanakan dengan berbagai cara dan salah satu diantaranya melalui program pendidikan dan latihan (diklat) yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Maksud diadakannya diklat tersebut adalah untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan, dengan kata lain diklat dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang. sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

Selain kedua faktor diatas maka faktor kebutuhan material merupakan salah satu motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena manusia sebagai makhluk yang secara biologis memerlukan kebutuhan materiil untuk mempertahankan kehidupannya.

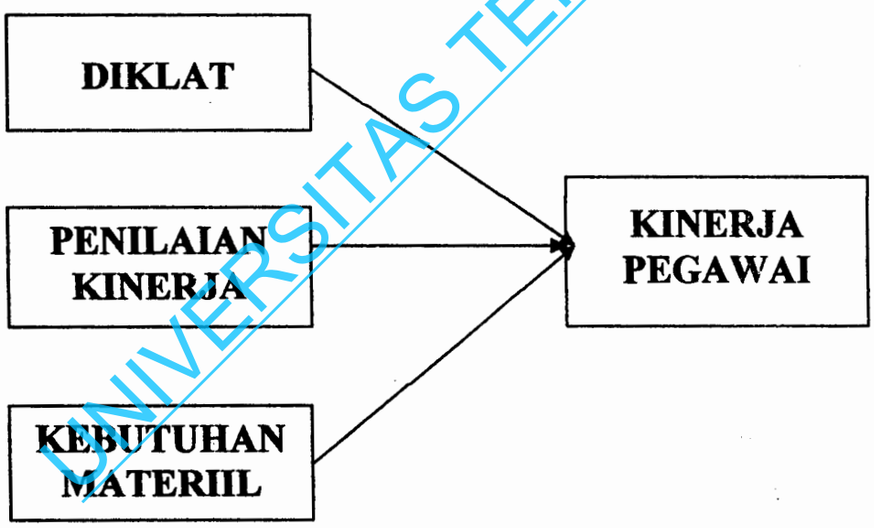
UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Motivasi sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya 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. Namum sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari berbagai unsur-unsur yang mempengaruhi prilakunya.Uunsur-unsur tersebut mendorong dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan didalam mencapai tujuan yang diinginkan, yakni untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sehingga tercapai kepuasan.

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

Gambar 2. Kerangka Konseptual



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

C. Operasional Konsep

Tabel 2.1
Daftar Operasional Konsep

Variabel	Indikator	Skala	Sumber Data
Diklat	a. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan harus disesuaikan dengan tugas dan fungsi b. Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan harus sesuai prosedur kepegawaian c. Metode diklat yang diberikan harus disesuaikan d. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan disesuaikan dengan promosi jabatan	Oridinal	Primer
Penilaian Kinerja	a. Pimpinan harus melakukan penilaian kinerja sesuai pekerjaan b. Kerahasiaan dalam penilaian kinerja harus dijaga c. Pimpinan harus mengakui prestasi seorang stafnya	Oridinal	Primer
Kebutuhan Materil	a. Terpenuhinya kebutuhan sandang dan pangan b. Keinginan untuk memiliki kendaraan c. Keinginan memiliki rumah pribadi	Oridinal	Primer
Kinerja	a. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik b. Meneyelesaikan pekerjaan tepat waktu c. Disiplin dalam bekerja d. Selalu siap dalam melaksanakan tugas kapan saja	Oridinal	Primer

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1),Pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini adalah yaitu pengembangan SDM melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bagi pegawai Sekretariat DaerahKabupaten Kepulauan Sula dalam meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik - baiknya dan tepat waktu yang indikatornya antara lain, kesesuai tugas dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, kesesuaian aturan maupun prosedur kepegawaian dalam menentukan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, lokasi pendidikan dan pelatihan, metode diklat.

2),Pengakuan dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja dengan indicator penilaian sesuai dengan pekerjaan, pinilaian dilakukan secara berkesinambungan, kerahasiaan hasil penilaian pekerjaan, pengarahan hasil penilaian kerja, pengakuan atas prestasi kerja yang merupakan suatu bentuk penghargaan, dari atasannya maupun sesama staf Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Pengukuran variable pengakuan atas prestasi kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

3),Kebutuhan materiil dalam penelitian ini adalah segala kebutuhan materiil pegawai yang dijadikan motivasi dalam bekerja pada Sekretarian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, seperti, pemenuhan kebutuhan makanan, pemenuhan kebutuhan kendaraan, pemenuhan kebutuhan perumahan pemenuhan kebutuhan pakaian dinas. Pengukuran variable kebutuhan materiil pegawai dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

4),Kinerja dalam penelitian ini adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian terhadap kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan visi dan misi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Pengukuran variabel kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Semua indikasi pengukuran berdasarkan jawaban responden terhadap penggunaan kuesioner yang digunakan pada indicator diatas terdiri atas criteria : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Adapun bobot nilai jawaban adalah:

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Ragu-Ragu : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

C. Hipotesis

a. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Menentukan formulasi hipotesa

Ho : $\beta 1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : $\beta 1 > 0$, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 46, diketahui nilai t test untuk variabel X1 adalah 2.300 > 1,68 Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pendidikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

b. Variabel Penilaian kinerja

Menentukan formulasi hipotesa

Ho : β1 = 0, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai

Ha : β1 > 0, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 46, diketahui nilai t test untuk variabel X2 adalah 0.597 < 1,672. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

c. Variabel Kebutuhan materil

Menentukan formulasi hipotesa

Ho : β1 = 0, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan materiil terhadap kinerja pegawai

Ha : β1 > 0, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan materiil terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 46, diketahui nilai t test untuk variabel X3 adalah 1.287 < 1,672. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kebutuhan materiil terhadap kinerja

Mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan,penilaian kinerja serta kebutuhan materil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.10, dengan dasar pengambilan keputusan adalah:

1), Jika probabilitas > 0,05 maka H_o diterima dan jika probabilitas < 0,05 maka H_o ditolak.

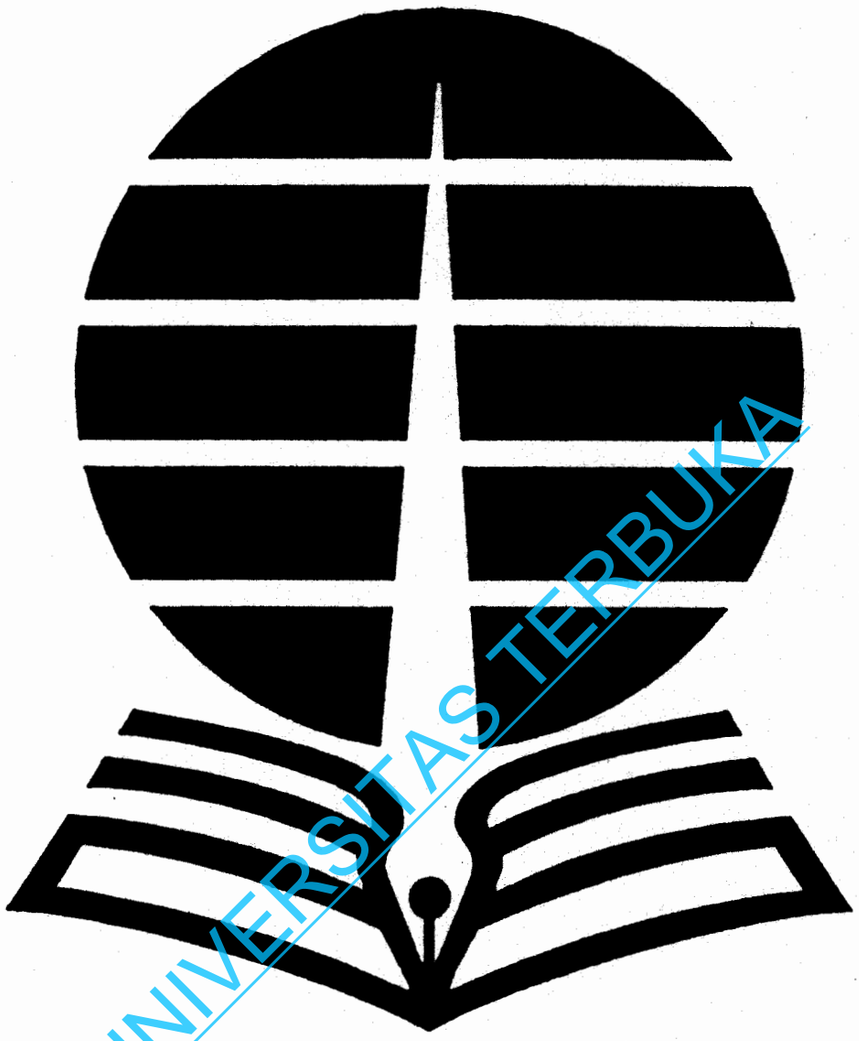
2), Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} : jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Uji anova pada tabel 11 didapat F_{hitung} = 139.702 sedangkan F_{tabel} = 3,15 (df pembilang = k-1 = 3-1 = 1, df penyebut = n-1 = 51-1 = 50, taraf signifikansi 0,05).

Karena probabilitas = 0,001 < 0,05 dan F_{hitung} = 139.702 > F_{tabel} = 3,18 maka dapat disimpulkan bahwa Ho dalam penelitian ini ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja serta kebutuhan materiil terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretarit Daerah Kebupaten Kepulauan Sula.

UNIVERSITAS TERBUKA

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan usaha mengumpulkan, mencari dan menganalisis fakta dengan cara yang diteliti, lengkap dan luas mengenai suatu masalah serta dapat dirumuskan pemecahannya. Dalam rangka memecahkan permasaalahan perlu pencarian data yang relevan terhadap masalah yang diteliti sehingga perlu dilakukan pendekatan terhadap objek yang akan diteliti dan menetapkan metode penelitian yang akan digunakan. Prasetya Irawan (2005:4.25), mengemukakan bahwa desain penelitian mempunyai tiga komponen besar yaitu permasalahan penelitian, kerangaka teoritik dan metedologi, dalam permasalahan penelitian mengungkapkan latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian dan manfaat penilitian, sedangkan kerangka teoritik membahas penegertian variabel yang diteliti, pola hubungan antar variabel, indikator dan pengukuran variabel serta pernyataan penelitian atau hipotesis, kemudian metodologinya meliputi metodologi penelitian, populasi dan sampel, instrumen, tehnik pengumpulan data serta analisis data.

Berdasarkan atas sifat-sifat masalahnya itu, berbagai macam rancangan penelitian dapat dibedakan atas:

1. Penelitian histories
2. Penelitian diskriptif
3. Penelitian perkembangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

4. Penelitian kasus dan penelian lapangan Penelitian korelasional
5. Penelitian kausal komparatif
6. Penelitian ekperimental
7. Penelitian tindakan

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable atau yang disebut penelitian eksplanatori *(explanatory research)* yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengeruh antara variabel yang ada dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Selain itu penelitian ini termasuk dalam penelitian perkembangan, karena pemberian penjelasan tentang perkembangan mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

Penelitian mengunakan data sekunder *(time series)* dan data *cross section* atau *pooled* data. Data *time series* akan menggambarkan data pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretatiat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.

B. Populasi dan Sampel

Pengambilan sampel *(sampling)* adalah dengan menyeleksi bagian dari elemen–elemen populasi, kesimpulan tentang karasteristik populasi yang dapat diperoleh. Kemudian dijelaskan pula bahwa sebuah elemen adalah sebuah subyek

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dimana pengukuran tersebut dilakukan. Yang disebut dengan unit penelitian *(the unit of stady)*.

Keunggulan ekonomis pengambilan sampel dibandingkan sensus sangatlah besar, terutama pertimbangan biaya. Keunggulan pengambilan sampel dibandingkan dengan sensun berkurang, apabila populasinya kecil, sedangkan variabilitasnya tinggi. Dua kondisi yang sesuai dengan studi sensus yaitu:

1. bila populasinya kecil;
2. bila masing – masing ilemen agak berbeda satu sama lain.

Dari kenyataan tersebut, maka penelitian ini menggunakan sensus. Dengan pertimbangan bahwa sampai pada penelitian ini dilakukan dan penelitian ini hanya untuk melihat perkembangan pendidikan dan latihan yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang telah mengikuti Diklat.

Dengan demikian, maka dapat dijadikan sebagai obyek penelitian, dengan pertimbangan dimungkinkan tersedianya data yang akan di perlukan dalam peneliti ini. Adapun jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula yang telah mengikuti Diklat menurut jabatan terdiri dari :

Sekretaris Daerah 1 orang, Asisten Bidang Pemerintahan dan Asisten Bidang Pembangunan serta Asisten Bidang Administrasi sebanyak 3 orang, Kepala Bagian sebanyak 7 orang, Kepala Sub Bagian sebanyak 21 orang, dan Staf sebanyak 68 orang. Jumlah Populasi keseluruhan adalah 100 pegawai. Gambaran dari populasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dapat dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 3.1
Data Populasi Pegawai Sekretariat Daerah
Kabupaten Kepulauan Sula Tahun 2008

No.	Jabatan	Golongan/Ruang	Jumlah
1.	Sekretaris Daerah	IV/c	1
2.	Asisten	IV/b	1
		IV/b	1
		IV/b	1
3.	Kepala Bagian	IV/a	3
		III/d	3
		III/c	1
4.	Sub Bagian	III/c	3
		III/b	4
		III/a	14
5.	Staf Bagian	IV/b	3
		IV/a	2
		III/a	3
		II/d	2
		II/c	3
		II/b	14
		II/a	41
Jumlah			100

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, 2008.

Adapun jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2001:108) sebagai berikut:

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

dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima, dalam penelitian ini ditentukan 10% (0,1).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Jadi besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1+100\,(0{,}10)^2}$$

$$= \frac{100}{1+1{,}01} = 50{,}8 \text{ dibulatkan 51 orang}$$

Sampel yang diteliti terdiri dari beberapa bagian jabatan, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsional pada masing-masing jabatan. Selanjutnya karena dalam penelitian ini subyek penelitian adalah karyawan dan atasan dimana karyawan akan dijadikan sebagai sumber pengumpulan data tentang pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan materiil sedangkan atasan sebagai sumber pengumpulan data tentang kinerja pegawai, maka khusus untuk Sekretaris Daerah tidak dimasukkan sebagai sampel.

Adapun penentuan proporsi sampel untuk masing-masing jabatan disajikan pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Proporsi Alokasi Sampel Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Perhitungan	Sampel
	J u m l a h	100		51
1.	Asisten Sekda	3	$\frac{3}{100} \times 51$	2
2.	Kepala Bagian	7	$\frac{7}{100} \times 51$	4
3.	Sub Bagian	21	$\frac{21}{100} \times 51$	11
4.	Staf Bagian	68	$\frac{68}{100} \times 51$	34
Jumlah				51

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, diolah 2008.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Khusus Asisten hasil perhitungan jumlah sampel dengan pembulatan ke atas atau diambil dua responden dengan pertimbangan anggota populasinya hanya 3 orang.

C. Instrumen Penelitian

Prasetya Irawan (2005: 4.23) berpendapat bahwa instrumen adalah alat mengumpulkan data. Instrumen (alat ukur) mudah dibayangkan bila apa yang diukur bersifat jelas *(tangible)*. Instrumen sulit dibayangkan bila apa yang diukur bersifat tidak jelas *(intangible)*. Instrumen yang baik harus absah (*valid*) dan dapat dipercaya *(reliabele)*.

Untuk memperoleh data sebagaimana diatas, 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 penelitan maupan responden yang bertindak sebagai informan.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner (angket) maupun hasil wawancara kepada informen yang menjadi sampel dalam penelitian ini dalam lingkup kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.
2. Data Sekunder, yaitu berupa jumlah data pegawai dan dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Dan diperoleh dari Sekretariat Daerah, Bawasda dan Bappeda Kebupaten Kepulauan Sula.

Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian, harus dilakukan uji coba kuesioner yaitu uji Validitas dan Reliabilitas sehingga instrumen yang digunakan mampu mengumpulkan data yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur (Ancok, 1997:17). Metode yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi

X : skor jawaban setiap item

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Y : skor total

n : jumlah subjek uji coba

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat pengukur yang sama (Ancok, 1997:25). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* (Nurgiyantoro, 2000 : 310) dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma^2}\right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumah butir pertanyaan

σi^2 = varian butir pertanyaan

σ^2 = varian skor tes

Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya minimal 0,60 (Nurgiyantoro, 2000:312). Adapun perhitungan untuk pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program komputer SPSS 16

E. Metode Analisis Data

Sebagaimana diuraikan pada bagian awal bab ini bahwa desain penelitian yang digunakan adalah berusaha menjelaskan hubungan-hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Selain itu termasuk didalamnya deskripsi tentang variabel-variabel penelitian, oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi.

1. Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis deskriptif ini untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh variabel materi diklat, *trainers*, dan metode diklat terhadap kinerja pegawai, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut.

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

Dimana :

Y = Variabel kinerja

X_1 = Variabel Pendidikan dan Pelatihan (diklat)

X_2 = Variabel Penilaian Kinerja

X_3 = Variabel Kebutuhan Materiil

b_i = Koefisien regresi

e = Variabel (kesalahan) error

a = Konstanta

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a. Uji F

Pengujian terhadap model regresi menggunakan Uji F, dengan kriteria jika hasil Uji F signifikan pada $\alpha = 0{,}05$ maka variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel terikat, atau model yang digunakan tepat. Rumus Uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR = *Mean Square Regression* (rata-rata kuadrat regresi)

MSE = *Mean Square Error* (rata-rata kuadrat error)

Kriteria pengujian:

$H_o : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Pengujian melalui uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat nilai probabilitas pada derajat siginifikan 5%.

1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila probabilitas < 5% maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya variabel materi diklat, *trainers*, dan metode diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan ≥ 5% maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variabel materi diklat, trainers, dan metode diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya ketepatan model regresi ditunjukkan dengan melihat angka koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, sebaliknya semakin kecil nilai R^2 (mendekati nol) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel variasi terikat semakin kecil.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji t sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se\ (b_i)}$$

Kriteria pengujian dinyatakan dengan :

H_o : $b_i = 0$

H_a : $b_i \neq 0$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai t_{hitung}

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = standar deviasi dari bi

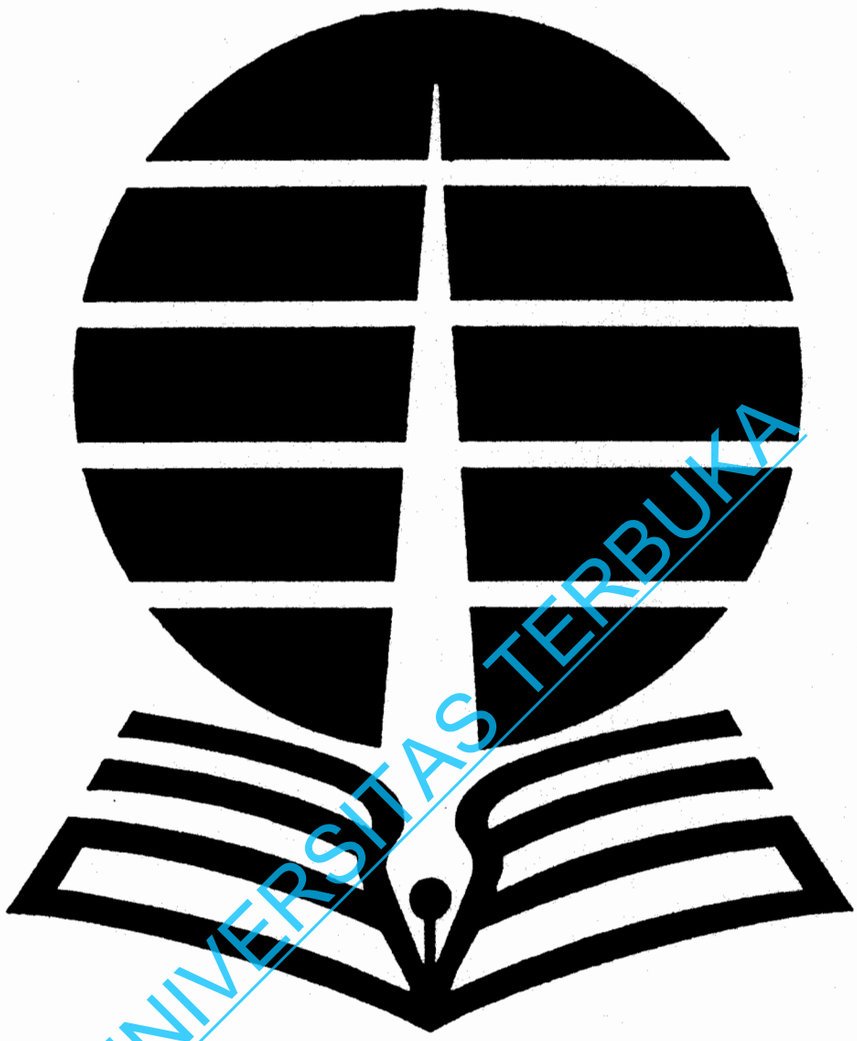
Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ (probabilitas < 0,05) maka hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% (α = 5%).

Sebaliknya apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (probabilitas > 0,05) maka hipotesis nol (H_o) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% (α = 5%).

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

BAB IV
TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Halmahera Utara,Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula,Kabupaten Halmahera Timur,dan Kota Tidore Kepulauan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3961) dan Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125,Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437).

Pada tanggal 31 Mei 2003, Kabupaten Kepulauan Sula diMekarkan dan mempunyai **Visi, Misi** sabagai berikut.

1. **Visi** Kabupaten Kepulauan Sula adalah: ***Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Kepulauan Sula yang Beriman,Maju,Damai dan Sejahtra secara Utuh pada Tahun 2010.***
2. **Misi** Kebupaten Kepulauan Sula adalah, untuk mencapai Visi tersebut diatas, dirumuskan Misi sebagai strategi Pembangunan di Kabupaten Kepulauan Sula sebagai berikut.

   a. Peningkatan kualitas kehidupan beragama.

   b. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.

   c. Peningkatan Pemerintahan yang Profesional.

   d. Penilaian kinerja ekonomi kerakyatan berbasis Sumber Daya Manusia dan Alam.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

e. Percepatan penilaian kinerja wilayah.

Kabupaten Kepulauan Sula terletak dibagian paling selatan Propinsi Maluku Utara dengan luas wilayah ± 28.810.753 km², yang terdiri dari luas daratan 14.466.288 km² dan luas lautannya 14.344.465 km², dan Kepulauan Sula berada pada posisi 01 14' 00' LU-02 15' 00' LU dan 124' 05' 00–126' 50' 00 BT dengan batas wilayah.

Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Maluku,Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Banda,Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Seram,Sebelah Barat berbatasan dengan Laut Sulawesi.

Kabupaten Kepulauan Sula merupakan daerah daratan rendah, yaitu daerah endapan sungai,daerah rawa dengan tanah gambut (*peat*),daerah hutan payau (*mangrove*) dan terdiri dari pulau-pulau besar dan kecil. Maka pada umunya daerah ini dipengaruhi oleh pasang surut, apa lagi bila di perhatikan fisiografinya dimana tanah-tanah tersebut terbelah-belah oleh beberapa sungai, terusan, sehingga membentuk gugusan pulau-pulau.

Topografi daerah Kabupaten Kepulauan Sula terdiri dari daratan dan perairan yang beriklim tropis, hujan turun antara Bulan Oktober sampai dengan Bulan Maret setiap tahunnya. Sedangkan musim kemarau kadang-kadang hujan tidak turun selama tiga bulan lamanya, sehingga menimbulkan kesulitan air bersih, pengairan dan sejenisnya. Kabupaten Kepulauan Sula terletak pada daratan rendah atau daerah pesisir timur dengan ketinggian < 500 Meter dari permukaan laut, maka sudah barang tentu daerah ini merupakan daerah rawa-rawa yang berik

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

beriklim tropis, apa bila kita perhatikan banyaknya curah hujan didaerah ini, dengan jumlah curah hujan terbanyak terjadi sekitar Bulan Januari, September, Nopember, Desember.

Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, dimana dalam Peraturan Daerah tersebut menyebutkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula merupakan unsur staf Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berPendidikan dan Pelatihan kepada Kepala Daerah.

Daerah Kabupaten Kepulauan Sula sebagai kesatuan wilayah pemerintahan melaksanakan pembangunan yang mempunyai arah dan tujuan tertentu yang harus dicapai melalui pembangunan semua bidang. Dan sebagai konsekuensi logis dari keberhasilan pembangunan terjadi peningkatan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, hal ini menuntut pelayanan yang lebih cepat dan tepat serta pembinaan arahan dan pengawasan yang intensif oleh Aparatur Pemerintah Kabupaten khususnya para camat yang wilayah Administratif Pemerintahannya relatif cukup luas.

Pembangunan Ketenagakerjaan di Kabupaten Kepulauan Sula diarahkan pada usaha pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif efisien dan efektif dengan menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan, sejalan dengan itu pengembangan jasa wirausaha, profisionalisme serta kemandirian yang tangguh serta memiliki etos kerja yang tinggi terus

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mendorong dan dikembangkan sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana tersebut dalam pasal 3 Peraturan Daerah dimaksud, Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok Pendidikan dan Pelatihan tersebut, maka Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula mempunyai fungsi:

1),Menyusun Kebijakan Pemerintah Daerah;

2),Mengkoordinasikan Pelaksanaan Tugas Dinas dan Lembaga Teknis Daerah;

3),Pembinaan dan pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana Pemerintah Daerah;

4),Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Daerah;

5),Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas fungsinya.

Susunan organisasi Sekretariat Daerah yang tertuang pada pasal 5 Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 terdiri dari Sekretaris Daerah, dan 3 (tiga) Asisten yaitu:

Asisten Bidang Pemerintahan, Asisten Bidang Pembangunan dan Asisten Bidang Administrasi yang membawahi 7 (tujuh) Bagian yaitu Bagian Tata Pemerintahan, Bagian Hukum dan HAM Bagian Organisasi, Bagian Ekonomi dan Investasi, Bagian Kesejahteraan Bagian Hubungan Masyarakat, Informasi dan Komonikasi, Bagian Umum dan Perlengkapan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Masing-masing Asisten dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah. Masing-masing Asisten tersebut adalah sebagai berikut.

a),Asisten Bidang Pemerintahan, mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan pembinaan pemerintahan umum dan mengkoordinasikan Perumusan Peraturan Perundang-undangan, Pembinaan organisasi dan tata laksana.

Asisten Bidang Pemerintahan membawahi :

(1),Bagian Pemerintahan yang terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah;

(b),Sub Bagian Bina Pemerintahan Kecamatan dan Desa;

(c),Sub Bagian Pertahanan.

(2),Bagian Hukum dan HAM terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Pengkajian Peraturan Perundang-undangan ;

(b),Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM

(c),Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi Hukum.

(3),Bagian Organisasi terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Kelembagaan;

(b),Sub Bagian Tatalaksana;

(c),Sub Bagian Analisa Formasi Jabatan dan Kepegawaian SETDA.

b),Asisten Bidang Pembangunan, mempunyai tugas membantu Sekretris Daerah dalam Melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan Penilaian kinerja Ekonomi dan Investasi serta Pembinaan Keejahtraan.

Asisten Bidang Pembangunan membawahi :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

(1),Bagian Ekonomi dan Investasi terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Perekonomian;

(b),Sub Bagian Penanaman Modal;

(c),Sub Bagian Penilaian kinerja Potensi Daerah.

(2),Bagian Kesejahtraan terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Kesejahtraan;

(b),Sub Bagian Pembinaan Keagaman;

(c),Sub Bagian Data dan Informasi.

c), Asisten Bidang Administrasi, mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan Koordinasi, pembinaan, Pengendalian dan Evaluasi Penyelenggaraan Program dan kegiatan di Bidang Hubungan Masyarakat dan Protokol, Penyediaan dan Penglolaan Perlengkapan, Ketatausahaan Kearsipan dan rumah tangga.

Asisten Bidang Administrasi membawahi :

(1),Bagian Umum dan Perlengkapan terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Keuangan Sekretariat Daerah;

(b),Sub Bagian Rumah Tangga ;

(c),Sub Bagian Perlengkapan.

(2),Bagian Hubungan Masyarakat, Informasi dan Komonikasi terdiri dari 3 Sub Bagian, yaitu :

(a),Sub Bagian Pemberitan dan Dokumentasi;

(b),Sub Bagian Protokol;

(c),Sub Bagian Informasi dan Komonikasi.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sedangkan masing-masing Bagian sebanyak 7 (tujuh) Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada dibawah Sekretaris Daerah dalam koordinasi Asisten.

B. Karakteristik Responden

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada 51 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.

1. Umur Responden

Distribusi responden berdasarkan golongan umur pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Umur

Umur	Jumlah	Persen
≤ 25 tahun	2	4
26-35 tahun	27	53
36-45 tahun	16	31
≥ 46 tahun	6	12
Total	**51**	**100.0**

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Data distribusi responden menurut umur pada tabel 4.1 diatas, menujukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang berumur 26-35 tahun yaitu 53% dan persentase terendah adalah yang berumur 25 tahun ke bawah yaitu 4 %.

2. Jenis Kelamin Responden

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	34	66,6
Perempuan	17	33,3
Total	**51**	**100.0**

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Data distribusi responden menurut jenis kelamin pada tabel 4.2 diatas, menujukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah laki-laki yaitu 66,6% dan persentase terendah adalah perempuan yaitu 33,3%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan sesuai ijazah terakhir pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.3.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
SLTA	26	51
S1	21	41,2
S2	4	7,8
Total	**51**	**100.0**

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir responden pada tabel 4.3 diatas, menujukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang berpendidikan setingkat SLTA yaitu 51% dan persentase terendah adalah yang berpendidikan setingkat S2 yaitu 7,83,3%.

4. Status Perkawinan Responden

Distribusi responden berdasarkan status perkawinannya pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persen
Kawin	43	84,3
Belum	8	15,7
Total	**51**	**100.0**

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dilihat dari status perkawinan responden pada tabel 4.4 diatas, menujukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang telah menikah yaitu 84,3% dan persentase terendah adalah yang belum menikah yaitu 15,7%.

5. Masa Kerja Responden

Distribusi responden berdasarkan masa kerjanya pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persen
0-4 thn	11	21,6
5-14 thn	12	23,5
15-19 thn	14	27,5
20-24 thn	8	15,7
25 thn ke atas	6	11,8
Total	**51**	**100.0**

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari masa kerja responden pada tabel 4.5 di atas, menujukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang memiliki masa kerja 15-19 tahun yaitu 27,5% dan persentase terendah adalah yang memiliki masa kerja 25 tahun ke atas yaitu 11,8%.

6. Diklat Yang Telah Diikuti Responden

Distribusi responden berdasarkan diklat yang pernah diikuti pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.6.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Diklat Yang Telah Diikuti

Jenis Diklat	Jumlah	Persen
Teknisi	28	54,9
ADUM	11	21,6
SPAMA	7	13,7
SPAMEN	5	9,8
Total	**51**	**100.0**

Sumber : Diolah dari data Primer Tahun 2009

Dilihat dari jenis Diklat yang pernah diikuti responden pada tabel 4.6 diatas, menujukkan bahwa persentase tertinggi dari responden adalah yang baru mengikuti Pelatihan Teknisi yaitu 54,9% , kemudian pelatihan ADUM yaitu 21,6 %, pelatihan SPAMA yaitu 13,7% dan persentase terendah adalah yang sudah mengikuti pendidikan SPAMEN yaitu 9,8%.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

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

a), Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Tingkat validitas variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dapat dilihat dalam tabel 4.7 yang tersaji berikut ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1)

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	X11	0.929	Valid
2	X12	0.876	Valid
3	X13	0.760	Valid
4	X14	0.845	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel Pendidikan dan Pelatihan adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,18).

b), Variabel Penilaian Kinerja (X2)

Tingkat validitas variabel Penilaian Kinerja (X2) dapat dilihat dalam tabel 4.8 yang tersaji berikut ini

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X2)

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	X21	0.833	Valid
2	X22	0.759	Valid
3	X23	0.697	Valid
4	X24	0.954	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel Penilaian Kinerja adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,18)

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c), Variabel Kebutuhan Materiil (X3)

Tingkat validitas variabel Kebutuhan Materiil (X3) dapat dilihat dalam tabel 4.9 yang tersaji berikut ini

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kebutuhan Materiil (X3)

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	X31	0.841	Valid
2	X32	0.885	Valid
3	X33	0.568	Valid
4	X34	0.685	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Dilihat dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel Kebutuhan Materiil adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,17).

d), Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tingkat validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dalam tablel 4.10 yang tersaji berikut ini.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan	r hitung	Keterangan
1	Y1	0.806	Valid
2	Y2	0.871	Valid
3	Y3	0.786	Valid
4	Y4	0.846	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Dilihat dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator yang dipakai pada variabel kinerja pegawai adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,18).

2. 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 4.11
Hasil Koefisien Reliabilitas Variabel X

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1	0.903	Reliabel
2	X2	0.881	Reliabel
3	X3	0.857	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha variable* Pendidikan dan Pelatihan (X1), Penilaian Kinerja (X2) dan Kebutuhan Materil (X3) lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa variabel ini reliabel atau konsisten.

D. Uji Regresi Parsial

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menganalisis besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula maka diolah

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS 16 dengan hasil print out sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Parsial Variabel
Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	Koefisien Regresi	t- statistic
C= Konstanta	2.974	4.547
X1 = Pendidikan & Pelatihan	0.873	20.465
R2 = 0.895		
R = 0,946		
F-stat = 418.818		
N=51		

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat dilihat bahwa dengan menggunakan model persamaan simultan di dapat persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2{,}974 + 0{,}873X_1$$

Persamaan tersebut berarti :

1), Konstanta sebesar 2,974 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan (X_1), nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,974 satuan.

2), Koefisien regresi X_1 sebesar 0,873 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh lainnya tetap serta variabel pendidikan dan pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,873 satuan.

Selanjutnya untuk menjelaskan koefisien determinasi dari peubah variabel dependent terhadap variabel independen maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variasi naik turunnya variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,895 atau 89,50% sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Untuk Mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.11, dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

a),Jika probabilitas > 0,05 maka H_o diterima dan jika probabilitas < 0,05 maka H_o ditolak.

b),Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} : jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Dan uji anova pada tabel 4.11 didapat $F_{hitung} = 418.818$ sedangkan $F_{tabel} = 3,15$ (df pembilang = k-1 = 3-1 = 1, df penyebut = n-1 = 51-1 = 50, taraf signifikansi 0,05). Karena probabilitas = 0,001 < 0,05 dan $F_{hitung} = 418.818 > F_{tabel} = 3,18$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho dalam penelitian ini ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretarit Daerah Kebupaten Kepulauan Sula.

2. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menganalisis besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula maka diolah menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS 16 dengan hasil print out sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Parsial Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	Koefisien Regresi	t- statistic
C= Konstanta	4.570	6.649
X1 = Penilaian Kinerja	0.804	17.190
R2 = 0.858		
R = 0,926		
F-stat = 295.498		
N=51		

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa dengan menggunakan model persamaan simultan di dapat persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4{,}570 + 0{,}804X_1$$

Persamaan tersebut berarti :

1),Konstanta sebesar 4,570 menyatakan bahwa tanpa adanya peningkatan penilaian kinerja (X_1), nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,570 satuan.

2),Koefisien regresi X_1 sebesar 0,804 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh lainnya tetap dan penilaian kinerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,804 satuan.

Selanjutnya untuk menjelaskan koefisien determinasi dari peubah variabel dependen terhadap variabel independen maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variasi naik turunnya variabel penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,858 atau 85,80% sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.11, dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

a),Jika probabilitas > 0,05 maka H_o diterima dan jika probabilitas < 0,05 maka H_o ditolak.

b),Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} : jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Dari uji anova pada tabel 4.11 didapat F_{hitung} = 295.498 sedangkan F_{tabel} = 3,15 (df pembilang = k-1 = 3-1 = 1, df penyebut = n-1 = 51-1 = 50, taraf signifikansi 0,05). Karena probabilitas = 0,001 < 0,05 dan F_{hitung} = 295.498 > F_{tabel} = 3,18 maka dapat disimpulkan bahwa Ho dalam penelitian ini ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretarit Daerah Kebupaten Kepulauan Sula.

3. Pengaruh Kebutuhan Materiil Terhadap Kinerja Pegawai

Menganalisis besarnya pengaruh kebutuhan materiil terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula maka diolah menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS 16 dengan hasil print out sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Parsial Variabel Kebutuhan Materiil Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	Koefisien Regresi	t- statistic
C= Konstanta	7.450	13.554
X3 = Kebutuhan Materiil	0.646	16.434
R2 = 0.846		
R = 0,920		
F-stat = 270.065		
N=51		

Sumber: Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat dilihat bahwa dengan menggunakan model persamaan simultan didapat persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 7{,}450 + 0{,}646X_3$$

Persamaan tersebut berarti :

1),Konstanta sebesar 7,450 menyatakan bahwa tanpa adanya kebutuhan materiil kinerja (X_3), nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,570 satuan.

2),Koefisien regresi X_1 sebesar 0,646 menyatakan bahwa jika variabel pengaruh lainnya tetap dan kebutuhan materiil ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,646 satuan.

Selanjutnya untuk menjelaskan kofisien determinasi dari peubah variabel dependen terhadap variabel independen maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variasi naik turunnya variabel penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,920 atau 92,20% sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ungtuk mengetahui apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 9, dengan dasar pengambilan keputusan adalah :

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a),Jika probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima dan jika probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak.

b),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 4.11 didapat F_{hitung} = 270.065 sedangkan F_{tabel} = 3,15 (df pembilang = k-1 = 3-1 = 1, df penyebut = n-1 = 51-1 = 50, taraf signifikansi 0,05). Kerena Probabilitas = 0,001 < 0,05 dan F_{hitung} = 270.065 > F_{tabel} = 3,18 maka dapat disimpulkan bahwa Ho dalam penelitian ini ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan materiil terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretarit Daerah Kebupaten Kepulauan Sula.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula digunakan variabel penjelas yang terdiri dari :

Pendidikan dan Pelatihan

a. Penilaian Kinerja

b. Kebutuhan Materiil

Hasil analisis data (lihat lampiran) menghasilkan print out sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 4.15
Rekapitulasi Hasil Print Out Uji Regresi Berganda Variabel Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja dan Kebutuhan Materiil Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	Koefisien Regresi	t- statistic
C= Konstanta	3.887	4.125
X1= Pendidikan & Pelatihan	0.583	2.300
X2= Penilaian Kinerja	0.108	0.597
X3 = Kebutuhan Materiil	0.142	1.287
R2 = 0.899		
R = 0,948		
F-stat = 139.702		
N=51		

Sumber: Data Diolah SPSS

Dari output tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 3.887 + 0.583X_1 + 0.108X_2 + 0.142X_3$$

Persamaan tersebut berarti :

1),Konstanta sebesar 3.887 menyakan bahwa tanpa adanya pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan materiil yang diberikan pada pegawai, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3.887satuan.

2),Koefisien regresi X_1 sebesar 0.583, menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

3),Koefisien regresi X_2 sebesar 0.108 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel penilaian kinerja pegawai (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.108 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4),Koefisien regresi X_3 sebesar 0.142 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel kebutuhan materiil (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.142 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

Selanjutnya untuk menjelaskan koefisien determinasi dari peubah variabel dependen terhadap variabel independen maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variasi naik turunnya variabel pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan materijl terhadap kinerja pegawai sebesar 0,948 atau 94,80% sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Uji Ketetapan Parameter Penduga (Uji t)

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

N = 51, k=4

Df = n- k – 1 = 51 – 4 -1 = 46

t (α/ 2,46) = ± 1,68 dimana n= jumlah sampel

Dari table 4.15 diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Menentukan formulasi hipotesa

Ho : β1 = 0, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Ha : β1 > 0, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 46, diketahui nilai t test untuk variabel X1 adalah 2.300 > 1,68 Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Variabel Penilaian kinerja

Menentukan formulasi hipotesa

Ho : β1 = 0, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai

Ha : β1 > 0, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 46, diketahui nilai t test untuk variabel X2 adalah 0.597 < 1,672. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

3. Variabel Kebutuhan materiil

Menentukan formulasi hipotesa

Ho : β1 = 0, Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan materiil terhadap kinerja pegawai

Ha : β1 > 0, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan materil terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tingkat signifikansi 5% dan df 46, diketahui nilai t test untuk variabel X3 adalah 1.287 < 1,672.

Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kebutuhan materiil terhadap kinerja. Untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan,penilaian kinerja serta kebutuhan materiil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji anova pada tabel 4.11, dengan dasar pengambilan keputusan adalah:

1),Jika probabilitas > 0,05 maka H_o diterima dan jika probabilitas < 0,05 maka H_o ditolak.

2),Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} : jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan jika jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Dan Uji anova pada tabel 4.11 didapat F_{hitung} = 139.702 sedangkan F_{tabel} = 3,15 (df pembilang = k-1 = 3-1 = 1, df penyebut = n-1 = 51-1 = 50, taraf signifikansi 0,05). Karena probabilitas = 0,001 < 0,05 dan F_{hitung} = 139.702 > F_{tabel} = 3,18 maka dapat disimpulkan bahwa Ho dalam penelitian ini ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja serta kebutuhan materiil terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretarit Daerah Kebupaten Kepulauan Sula.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kerja dan Kebutuhan Materil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula

Hasil analisa didapatkan bahwa besarnya nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel, besarnya nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel untuk

UNIVERSITAS TERBUKA

ketiga variabel bebas yang diteliti. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan materiil sangat mempengaruhi kinerja pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dapat diterima.

Pada dasarnya tujuan utama pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yaitu untuk memperbaiki kinerja pegawai,memutakhirkan keahlian pegawai sesuai dengan kemajuan teknologi,membantu memecahkan masalah operasional serta mempersiapkan untuk promosi (Simamora,1995:288). Dapat dikatakan mengikutsertakan pegawai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja mereka karena dapat meningkatkan rasa percaya diri sehingga seorang pegawai dapat bekerja dengan lebih baik lagi karena adanya pengharapan dimasa yang akan datang berupa perbaikan status pekerjaan yang dapat meningkatkan harga diri seseorang dalam status sosial. Terlepas dari pemberian pendidikan dan pelatihan maka penilaian kinerja yang merupakan suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai karena tujuan penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan atas dua mancam yakni :

1. Untuk memberikan imbalan atas kinerja sebelumnya.
2. Sebagai motivasi guna memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang, (Gomes, 2003).

Sangat jelas ketika dilakukan penilaian kinerja oleh seorang pemimpin terhadap pegawainya maka kinerja pegawai sangat meningkat karena adany a pengharapan

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dari para pegawai untuk prestasi kerja mereka berupa promosi jabatan dimasa yang akan datang.

Ada 3 (tiga) komponen utama motivasi kerja seorang pegawai, 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 menunjukan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, atau bersifat sosiologis.

Pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan menggambarkan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian ini dapat diketahui apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai.

Oleh karena itu peran pimpinan untuk dapat mengetahui motivasi seorang pegawai dalam bekerja berupa kebutuhan materiil sangat diperlukan sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula maka pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja oleh pimpinan serta motivasi kebutuhan materiil sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil penilitan yang bernilai positif, sesuai hasil analisis regresi linier

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

berganda tersebut diatas akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) baik secara semutan maupun secara fersial memberikan pengaruh yang siknifikan terhadap variabel-variabel terkait atau dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 51 responden yang menggunakan analisis rekresi linier barganda dan menggunakan program SPSS ini dapat membantu dalam penelitian yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dengan memperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 3.887 + 0.583X_1 + 0.108X_2 + 0.142X_3$$

Persamaan tersebut berarti :

Konstanta sebesar 3.887 menyakan bahwa tanpa adanya pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan materiil yang diberikan pada pegawai, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3.887satuan.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0.583, menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak beruba-ubah.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0.108 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel penilaian kinerja pegawai (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.108 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

Koefisien regresi X_3 sebesar 0.142 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel kebutuhan materiil (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.142 dengan asumsi variabel lain tetap konstan atau tidak berubah-ubah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Hasil Wawancara

Hasil wawancara dari responden sebagai berikut.

1.Menurut Bapak, Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja Pegawai ?

*"Menuru **KU**, Pendidikan dan Pelatihan sangat menunjang kinerja pegawai, karena dapat menambah ilmu pengetahuan dan prestasi kerja pegawai" .*

*"Menurut **AS**, Pendidikan dan Pelatihan merupakan satu proses pengembangan seseorang dalam . memperbaiki kinerja seseorang tersebut dan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan dapat meningkatkan kemampuan pegawai itu sendiri".*

*"Menurut **AB**, tujuan dan sasaran daripada Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan ,keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat untuk dapat melaksanakan tugas-tugas jabatan secara profisional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai kebutuhan instansi maupun menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa".*

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan apakah sangat efektif ?

*"Menurut **BF**, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya".*

*"Menurut **SS**, Dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapi suatu tujuan pembangunan bangsa dan pengelolaan Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja untuk mencapai suatu hasil yang optimal".*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

*"Menurut **KU**, Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan oleh pemerintah untuk mendapatkan aparatur yang berkualitas dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang semakin banyak dan kopleks. Dengan demikian pengembangan sumber Daya Manusia dan diklat juga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyaraka".*

3. Apakah dengan penilaian prestasi kerja sanggat penting bagi pegawai ?

*"Menurut **SS**, Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai yang bersangkutan, penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif dapat memotifasi pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas".*

*"Menurut **AB**, Sistem penilaian kinerja yang baik sangat bermanfaat bagi pegawai untuk berbagai kepentingan, yaitu mendorong dan meningkatkan prestasi kerja pegawai, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan serta untuk kepentingan mutasi pegawai".*

*"Menurut **AS**, Penilaian prestasi kerja sangatlah penting bagi pegawai karena dapat membantu dan menentukan rencana karierrnya dan dengan bantuan Bagian Kepegawaian khususnya menyusun program pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.*

4. Apakah Bapak sering melakukan penilaian kinerja terhadap staf Bapak ?

*"Menurut **KU**, Ya,sering karena dengan menilai kinerja para pegawai kita dapat mengetahui sejauhmana pekerjaan yang dapat diselesaikannya maupun yang tidak dapat diselesaikan dan penilaian kinerja juga kita dapat mengetahui kemajuan pegawai sampai sejauhmana.*

*"Menurut **BF**, Sering sebab penilaian kinerja kita dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang berikan sesuai dengan waktu ditentukan.*

*"Menurut **AS**, Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk merekrut, menahan dan memotifasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta memberikan jaminan berupa kemampuan kerja bagi pegawai itu sendiri dengan diberikannya promosi jabatan.*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

5. Dengan terpenuhinya kebutuhan materil,apakah ada peningkatan terhadap kinerja pegawai ?

*"Menurut **AB**, Ya karena kebutuhan materil yang dijadikan motifasi dalam bekerja, seperti pemenuhan kebutuhan makanan, pemenuhan kebutuhan kendaraan dan pemenuhan kebutuhan perumahan. Dengan kebutuhan-kebutuhan tersebut apabila terpenuhi, maka dengan sendirinya produktifitas akan meningkat.*

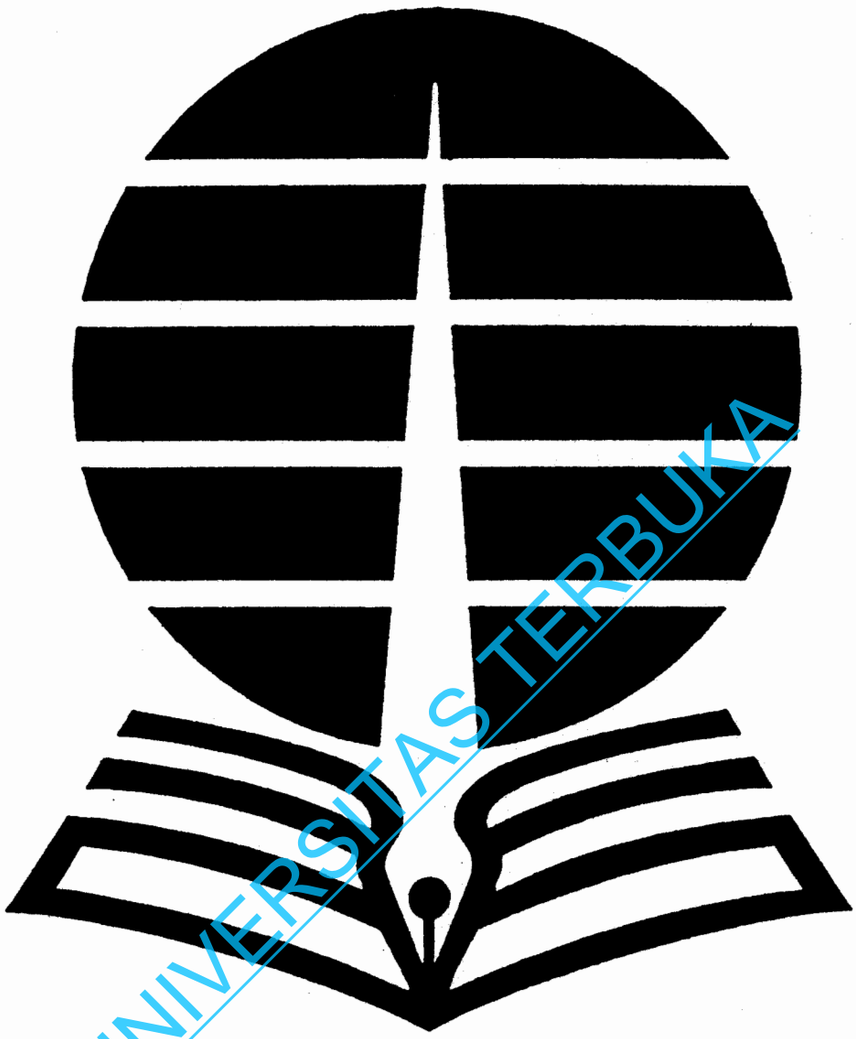
*"Menurut **SS**, apabila kebutuhan materil itu terpenuhi atau meningkat maka dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat meningkatkan kinerja sebesar 75 %.*

*"Menurut **BF**, Dengan kebutuhan materil yang ada, baik untuk meningkatkan kinerja secara profesional, kebutuhan materil juga hendaklah dibarengi dengan pembinaan rohani, sehingga kebutuhan yang belum terpenuhi tidak dilakukan dengan cara–cara yang salah dengan memanfaatkan kepercayaan yang diberikan.*

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula akan meningkatkan kinerja, dimana setiap pemberikan pendidikan dan pelatihan pada pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Setiap melakukan penilaian kinerja pegawai kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula akan meningkatkan kinerja, pegawai.
3. Setiap kebutuhan materiil pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula meningkat maka akan meningkatkan kinerjanya pegawai dimana setia ada peningkatan kebutuhan materil maka akan meningkatnya kinerja pegawai.
4. Setiap pemberian pendidikan dan pelatihan, melakukan penilaian kinerja serta kebutuhan materil pegawai meningkat, maka secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Dinas Kabupaten Kepulauan Sula.
5. Pengujian variabel pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja dan kebutuhan materil secara serempak sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretarian Daerah Kabupaten Kepulauan Sula..

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

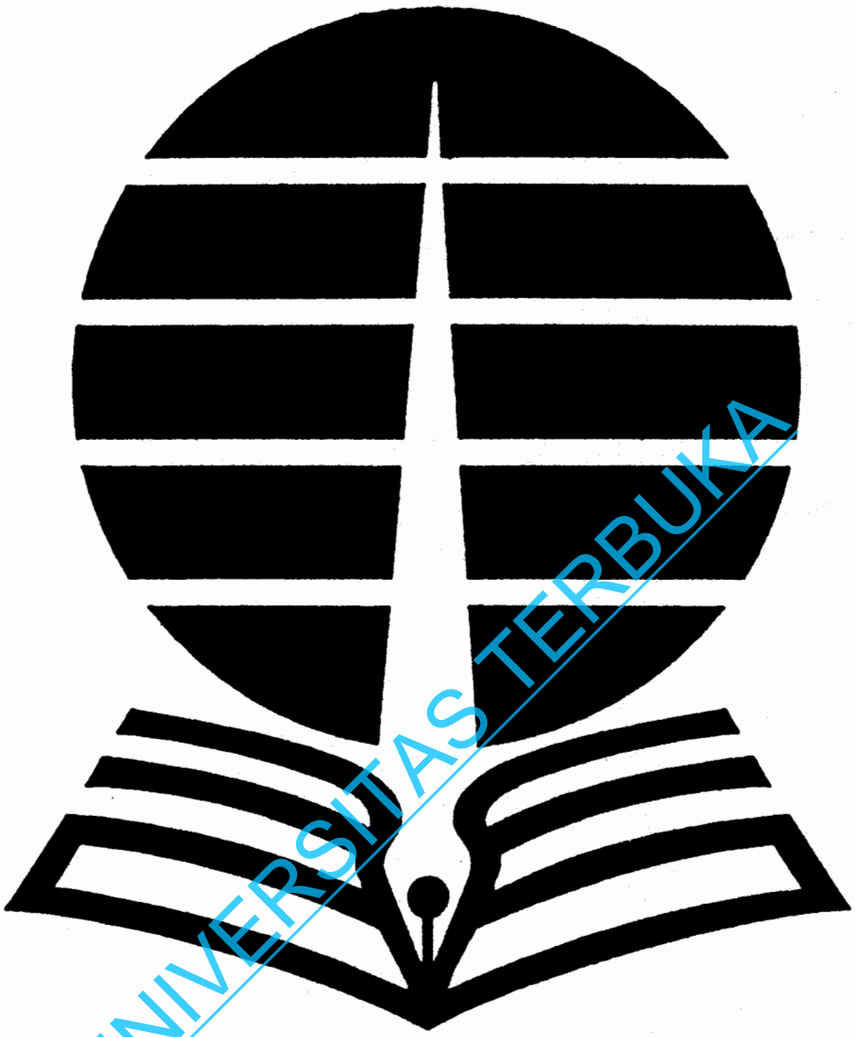
B. Saran

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, sangat penting untuk meningkatkan pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula tetapi harus sesuai prosedur kepegawaian yang memperhatikan syarat-syaratnya.
2. Penilaian Kinerja pegawai dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga ada perubahan-perubahan motivasi bekerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.
3. Pemenuhan Kebutuhan Materiil pegawai hendaknya di barengi dengan pembinaan rohani sehingga kebutuhan yang belum bisa di penuhinya tidak di lakukan dengan cara yang salah dengan memanfaatkan kepercayaan yang diberikan oleh Negara.
4. Bagi kalangan akademik, penting untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk seperti pengaruh pembinaan rohani terhadap kinerja pegawai atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah Daerah Kepulauan Sula, yang dapat dijadikan rekomendasi yang berguna bagi Pemda untuk program peningkatan kinerja pegawai daerah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

DAFTAR PUSTAKA

Ancok Djamaludin. (1997). *Teknik Penyusunan Skala Pengukur cetakan pertama Pusat Penelitian Kependudukan.* Yogyakarta : Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

As'ad M. (2001). *Psiskoligi Industri dan Sosial. Edisi Keenam, Edisi Keempat.* Yokyakarta : Penerbit Liberty.

Darma Agus. (1992). *Manajemen Prestasi Kerja.* Jakarta Rajawali.

Handoko, Hani. (1999). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kedua.* Yokyakarta : BPFE.

Ilham M. (1998). *Motivasi dan Pelatihan serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan* (Suatu Studi pada Perusahan Rokok PT. HM Sampoerna Tbk. Malang) Tesis, Program Pasca Sarjana. Malang : UNIBRAU.

Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance, Cetakan Pertama. Jakarta :* Penerbit Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Nirman, Umar. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Fakultas Ilmu Administrasi Malang :Universitas Brawijaya.

Nurguyantoro, Burhan. (2000). *Stastik terapan, Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial. Cetakan Pertama.*Yokyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.

Prastoto. (2003). *Analisis Faktor-faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Pasuruan.* Tesis Program Pascasarjana. Malang : Universitas Merdeka.

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.* Yokyakarta : Penerbit STIE YKPN.

Siswanto, Bedjo. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Cetakan Kedua.* Bandung : Sinar Baru.

Stoner, James Af, Freeman F, Edward and Gilbert Jr, Daniel R. (1995). *Management.* Alih bahasa Alexander Sindoro. (1996). *Manajemen, Siman & Schuster* (Asia). Pte, Ltd.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Stoner, James Af, Freeman F, Edward and Gilbert Jr, Daniel R. (1995). *Management.* Alih bahasa Alexander Sindoro. (1996). *Manajemen, Siman & Schuster* (Asia). Pte, Ltd.

Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Cetakan Ke 2.* Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, Melayu SP. (1996). *Organisasi dan Motivasi. Edisi I.* Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Nawawi, Handari. (1990). *Administrasi Personil. Jakarta :* Haji Masagung.

Prawirosentoso, Suyadi. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan".* Yokyakarta : BPEF.

Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior. Edition 9 th, Englewood Cliffs.* New Jersey, Prentice Hall, Inc, USA.

Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia data Produktivitas Kerja. Bandung :* Ilham Jaya.

Siagian, Sondang. (1994). *Filsafat Administrasi.* Jakarta : Gunung Agung.

Soeprihanto, John. (1998). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* Yokyakarta : BPEE.

Timpe, Dale. A. (2000). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai.* Jakarta : PT. Garamedia.

Campbell. (1990). *Meretas Jalan Pembebasan, Kijaru* SC.

Daud, Nahu. (2007). *Peran Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Ternate,* Penelitian tidak di publikasikan Universitas Khairun Ternate.

Gomes, Faustino, Cardoso. (2003). *Manajemen Sumner Daya Manusia,* Yokyakarta : Andi Offset.

Simanora. (1997). *Manajemen SDM, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.* Yokyakarta : STIE YKPN.

Sinungan. (1995). *Produktifitas : Apa & Bagaiman.. Jakarta :* Bumi Aksara.

Syarif, dan rusli. (1984). *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan.* Bandung : Angkasa.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Terry. (1993). *Asas-asas Manajemen, Alumni Prinsip-prinsip Manajemen.* Jakarta : Bumi Aksar.

Vroom. (1964). *Cognetive Theory Motivation, Expectancy Theory, Internet.* May 21 2008.

Gibson. (1989). *Manajemen 1 & 2 ed – 9.* Jakarta : Erlangga.

Cascio, W.F. (1989). *Managing Human Resources: Produktivity, Qualiti of Work Life, Profit. Second edition.* McDraw-Hill International Editions.

Prabu, A. Dan Mangkunegara, AA. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung : Rosdakarya.

Marwansyah dan Mukaran. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Politehnik.

Notoatmojo, S. (1998). *Pengembangan Sumber daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.*

Nawawi, H.R. (1999). *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompentitif.* Yokyakarta : UGM Press.

Siagian, Sondang P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua.* Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (1999). *Organisasi Dan Motifasi Dasar Peningkatan Produktifitas.* Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Dessler, Gary. (1998). *Human Resources Management,* ahli bahasa Benyamin Molan dan Penyting Triana Iskandarsyah. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Irwan Prasetya. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi.* Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.

Sumodiningrat, gunawan. (1999). *Ekonometrika Pengantar. Edisi Pertama, Cetekan Kelima.* Jakarta : Penerbit BPFE.

Anwar Prabu, Mangkunegara. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu, Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Rafika Aditama.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Penerbit Cv. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Pegawai negeri Sipil.* Bandung: Rafika Aditama.

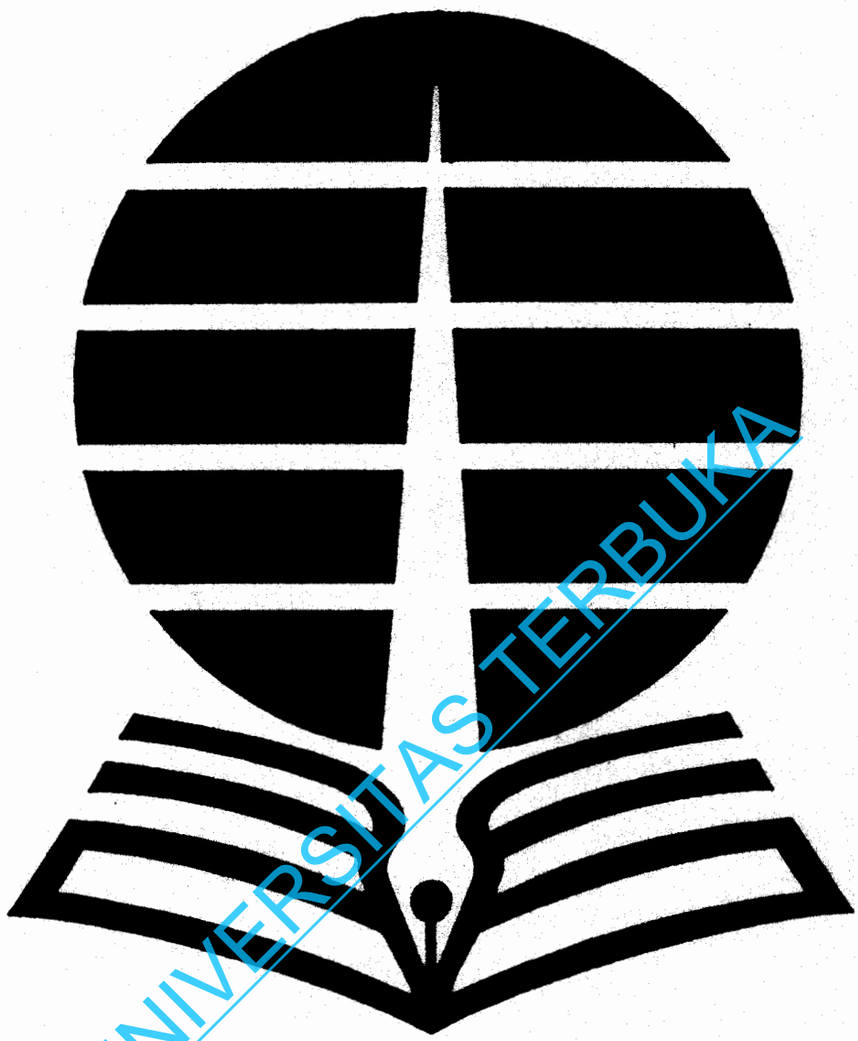
Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi.* Yokjakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Budi, Suprianto. (2009). *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis).* Tangerang: Penerbit Cv. Media Brilian.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf



UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

40459.pdf

LAMPIRAN - LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Penilaian Kinerja dan Kebutuhan Materiil Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah 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. Adum
   b. Spama
   c. Spamen

III. Pertanyaan Tentang Variabel Diklat

1. Menurut anda, apakah ada kesesuaian tugas dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan?
   a. Sangat Sesuai
   b. Sesuai
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak Sesuai
   e. Sangat tidak Sesuai

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Menurut anda, apakah ada kesesuaian antara aturan kepegawaian dengan pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan?
   a. Sangat Sesuai
   b. Sesuai
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak Sesuai
   e. Sangat tidak Sesuai
3. Menurut anda, apakah ada kesesuaian metode diklat yang diberikan?
   a. Sangat Sesuai
   b. Sesuai
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak Sesuai
   e. Sangat tidak Sesuai
4. Menurut anda, apakah ada kesesuaian waktu menyelesaikan pendidikan dan pelatihan dengan promosi jabatan yang diamanahkan?
   a. Sangat Sesuai
   b. Sesuai
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak Sesuai
   e. Sangat tidak Sesuai

IV. Pertanyaan Tentang Penilaian Kinerja

1. Apakah pimpinan anda sering melakukan penilaian kinerja sesuai dengan pekerjaan anda?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat tidak Sering
2. Apakah pimpinan anda sering melakukan penilaian kinerja sesuai dengan pekerjaan anda?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat tidak Sering
3. Kerahasiaan dari penilaian kinerja anda sering di ketahui orang?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu – Ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat Tidak Sering

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

4. Apakah prestasi anda di akui pimpinan dan orang lain?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu – Ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat Tidak Sering

V. Pertanyaan Tentang Kebutuhan Materiil

1. Terpenuhinya kebutuhan makanan saya sekeluarga sehari-hari
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu – Ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat Tidak Sering

2. Apakah ada keinginan memiliki kendaraan dalam 3 tahun akan datang?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu – Ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat Tidak Sering

3. Apakah ada keinginan memiliki rumah pribadi?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu – Ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat Tidak Sering

4. Apakah pemerintah selalu memberikan pakaian dinas setiap tahun?
   a. Sangat Sering
   b. Sering
   c. Ragu – Ragu
   d. Tidak Sering
   e. Sangat Tidak Sering

VI. Pertanyaan Tentang Kinerja Pegawai

1. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

3. Saya selalu disiplin dalam bekerja
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

4. Saya selalu siap melaksanakan tugas kapan saja
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Ragu-ragu
   d. Tidak setuju
   e. Sangat tidak setuju

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

PANDUAN WAWANCARA

DAFTAR PERTANYAAN

1. Menurut Bapak, Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai ?
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan apakah sangat efektif ?
3. Apakah dengan penilaian kinerja sangat penting bagi pegawai?
4. Apakah Bapak sering melakukan penilaian kinerja terhadap staf Bapak ?
5. Dengan terpenuhinya kebutuhan materil, apakah ada peningkatan terhadap kinerja ?

KODE INFORMAN

No.	Nama	Kode	Jabatan
1	K. Umagap, SH	KU	Asisten III
2	Amir Soamole, SH	AS	Kaban. Kepegawaian dan Diklat
3	Bambang Fataruba, S.STP	BF	Kabag. Pemerintahan
4	Ahmad Banapon, SE, M.Si	AB	Kabid. Diklat
5	Sarwaty Soamole, S. Hut	SS	Kasubag. Ekonomi dan Investasi

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

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

No.	Pertanyaan	Kode Informan	Jawaban
1	Menurut Bapak, Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai ?	KU	Menuru saya, Pendidikan dan Pelatihan sangat menunjang kinerja pegawai, karena dapat menambah ilmu pengetahuan dan prestasi kerja pegawai .
		AS	Karena Pendidikan dan Pelatihan merupakan satu proses pengembangan seseorang dalam memperbaiki kinerja seseorang tersebut dan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan dapat meningkatkan kemampuan pegawai itu sendiri.
		AB	Karena tujuan dan sasaran daripada Pendidikan dan Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas – tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai sesuai kebutuhan instansi maupun menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
2	Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan apakah sangat efektif ?	BF	Karena pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya.
		SS	Dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapi suatu tujuan pembangunan bangsa dan pengelolaan Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja untuk mencapai suatu hasil yang optimal.
		KU	Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan oleh pemerintah untuk mendapatkan aparatur yang berkualitas dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang semakin banyak dan kopleks. Dengan demikian pengembangan sumber Daya Manusia dan diklat juga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	Pertanyaan	Kode Informan	Jawaban
3	Apakah dengan penilaian prestasi kerja sangat penting bagi pegawai ?	SS	Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai yang bersangkutan, penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif dapat memotifasi pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas.
		AB	Sistem penilaian kinerja yang baik sangat bermanfaat bagi pegawai untuk berbagai kepentingan, yaitu mendorong dan meningkatkan prestasi kerja pegawai, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan serta untuk kepentingan mutasi pegawai.
		AS	Penilaian prestasi kerja sangatlah penting bagi pegawai karena dapat membantu dan menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan Bagian Kepegawaian khususnya menyusun program pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.
4	Apakah Bapak sering melakukan penilaian kinerja terhadap staf Bapak ?	KU	Ya, sering karena dengan menilai kinerja para pegawai kita dapat mengetahui sejauhmana pekerjaan yang dapat diselesaikannya maupun yang tidak dapat diselesaikan dan penilaian kinerja juga kita dapat mengetahui kemajuan pegawai sampai sejauhmana.
		BF	Sering, sebab penilaian kinerja kita dapat mengevaluasi hasil pekerjaan yang berikan sesuai waktu ditentukan.
		AS	Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk merekrut, menahan dan memotifasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta memberikan jaminan berupa kemampuan kerja bagi pegawai itu sendiri dengan diberikannya promosi jabatan.
5	Dengan terpenuhinya kebutuhan materil, apakah ada peningkatan terhadap kinerja ?	AB	Ya, karena kebutuhan materil yang dijadikan motifasi dalam bekerja, seperti pemenuhan kebutuhan makanan, pemenuhan kebutuhan kendaraan dan pemenuhan kebutuhan perumahan. Dengan kebutuhan – kebetuhan tersebut apabila terpenuhi, maka dengan sendirinya produktifitas akan meningkat.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	Pertanyaan	Kode Informan	Jawaban
		SS	Apabila kebutuhan materil itu terpenuhi atau meningkat maka dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat meningkatkan kinerja sebesar 75 %.
		BF	Dengan kebutuhan materil yang ada, baik untuk meningkatkan kinerja secara profesional, kebutuhan materil juga hendaklah dibarengi dengan pembinaan rohani, sehingga kebutuhan yang belum terpenuhi tidak dilakukan dengan cara – cara yang salah dengan memanfaatkan kepercayaan yang diberikan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

salma gailea data.sav

	x11	x12	x13	x14	x21	x22	x23	x24	x31	x32	x33
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1
	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2
	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5
	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5
	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5
	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5
	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5
	3	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4
	3	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4
	3	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4
	3	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4
	3	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4
	3	5	5	3	4	2	5	3	4	4	4
	3	5	5	2	4	2	5	3	4	3	4
	3	5	5	2	4	2	5	3	4	3	4
	3	5	5	2	4	2	5	3	4	3	4
	3	4	5	2	4	2	5	3	4	3	4
	3	4	5	2	4	2	5	3	4	3	3
	3	4	5	2	4	1	5	2	4	3	3
	3	4	5	2	4	1	5	2	4	3	3
	3	4	5	2	4	1	5	2	4	3	3
	2	4	5	2	4	1	5	2	3	3	3
	2	4	5	2	3	3	5	2	3	3	3
	2	4	5	2	3	3	5	2	3	3	3
	2	4	5	2	3	3	4	2	3	3	2

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

salma gallea data.sav

x34	y1	y2	y3	y4	X1	X2	X3	Y
5	5	5	5	5	20.00	20.00	17.00	20.00
5	5	5	5	5	20.00	20.00	16.00	20.00
5	5	5	5	5	20.00	20.00	17.00	20.00
5	5	5	5	5	19.00	20.00	16.00	20.00
5	5	4	5	5	19.00	19.00	17.00	19.00
5	5	4	5	5	18.00	19.00	20.00	19.00
4	5	4	5	4	18.00	18.00	18.00	18.00
4	5	4	5	4	18.00	18.00	18.00	18.00
4	4	4	5	4	18.00	17.00	18.00	17.00
3	4	4	5	4	18.00	17.00	17.00	17.00
3	4	4	5	4	18.00	17.00	17.00	17.00
3	4	4	5	4	18.00	17.00	17.00	17.00
2	5	5	5	5	18.00	17.00	16.00	20.00
2	5	5	5	5	18.00	17.00	16.00	20.00
2	5	5	5	5	17.00	17.00	16.00	20.00
2	5	5	5	5	17.00	17.00	16.00	20.00
2	4	5	5	5	17.00	17.00	16.00	19.00
4	5	4	5	5	17.00	17.00	17.00	19.00
4	4	4	5	5	17.00	16.00	17.00	18.00
4	4	4	5	5	17.00	16.00	17.00	18.00
4	4	4	5	4	16.00	16.00	17.00	17.00
4	4	4	5	4	16.00	15.00	16.00	17.00
4	4	4	5	4	16.00	14.00	16.00	17.00
4	5	4	4	4	16.00	14.00	16.00	17.00
4	5	4	4	4	16.00	14.00	16.00	17.00
3	4	4	4	5	16.00	14.00	15.00	17.00
3	4	4	4	5	16.00	14.00	15.00	17.00
3	4	4	4	5	15.00	14.00	14.00	17.00
3	5	4	4	4	15.00	14.00	14.00	17.00
3	5	4	4	4	15.00	14.00	14.00	17.00
3	4	4	4	4	14.00	14.00	14.00	16.00
3	4	4	4	4	14.00	14.00	13.00	16.00
3	4	4	3	4	14.00	12.00	13.00	15.00
2	4	4	3	4	14.00	12.00	12.00	15.00
2	4	4	3	4	14.00	12.00	12.00	15.00
2	4	4	3	4	13.00	12.00	11.00	15.00
2	4	3	3	4	13.00	13.00	11.00	14.00
2	4	3	3	4	13.00	13.00	11.00	14.00
2	4	3	3	4	13.00	12.00	10.00	14.00

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

salma gallea data.sav

	x11	x12	x13	x14	x21	x22	x23	x24	x31	x32	x33
	2	4	5	2	3	3	4	2	3	3	2
	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2
	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	1
	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	1
	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	1
	2	3	4	2	2	2	4	2	3	2	1
	1	3	4	2	2	2	4	2	3	2	1
	1	3	4	1	2	1	4	1	2	1	1
	1	3	4	1	2	1	4	1	2	1	1
	1	3	4	1	2	1	4	1	2	1	1
	1	3	4	1	2	1	4	1	2	1	1
	1	3	4	1	2	1	4	1	2	1	1

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

salma gallea data.sav

	x34	y1	y2	y3	y4	X1	X2	X3	Y
	2	4	3	3	3	13.00	12.00	10.00	13.00
	2	4	3	3	3	11.00	11.00	9.00	13.00
	2	3	3	3	3	11.00	11.00	8.00	12.00
	2	3	3	3	2	11.00	11.00	8.00	11.00
	1	3	3	3	2	11.00	11.00	7.00	11.00
	1	3	3	3	2	11.00	10.00	7.00	11.00
	1	3	3	3	2	10.00	10.00	7.00	11.00
	1	3	3	3	2	9.00	8.00	5.00	11.00
	1	3	3	3	2	9.00	8.00	5.00	11.00
	1	3	3	3	3	9.00	8.00	5.00	12.00
	1	3	3	3	3	9.00	8.00	5.00	12.00
	1	3	3	3	2	9.00	8.00	5.00	11.00

UNIVERSITAS TERBUKA

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x11	3.06	1.173	51
x12	4.37	.824	51
x13	4.78	.415	51
x14	2.76	1.088	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	11.92	4.554	.929	.830
x12	10.61	6.283	.876	.848
x13	10.20	8.561	.760	.933
x14	12.22	5.173	.854	.854

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.98	10.580	3.253	4

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	3.73	.896	51
x22	2.75	1.262	51
x23	4.75	.440	51
x24	3.08	1.214	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	10.57	7.170	.833	.818
x22	11.55	5.773	.759	.858
x23	9.55	9.853	.697	.911
x24	11.22	5.213	.954	.755

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.29	11.972	3.460	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x31	3.71	.807	51
x32	3.55	1.331	51
x33	3.24	1.582	51
x34	2.84	1.271	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	9.63	12.798	.841	.810
x32	9.78	9.333	.885	.733
x33	10.10	10.090	.568	.900
x34	10.49	10.935	.685	.824

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.33	18.307	4.279	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.14	.722	51

UNIVERSITAS TERBUKA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y2	3.88	.683	51
y3	4.08	.913	51
y4	3.96	.909	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	11.92	5.714	.806	.897
y2	12.18	5.708	.871	.882
y3	11.98	4.980	.786	.902
y4	12.10	4.450	.846	.866

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.06	9.016	3.003	4

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.948[a]	.899	.893	.98347	.899	139.702	3	47

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	Change Statistics	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.000	.585

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.364	3	135.121	139.702	.000[a]
	Residual	45.459	47	.967		
	Total	450.824	50			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	3.887	.942		4.125	.000		
	X1	.583	.253	.631	2.300	.026	.946	.318
	X2	.108	.181	.124	.597	.553	.926	.087
	X3	.142	.111	.203	1.287	.204	.920	.185

a. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Correlations	Collinearity Statistics	
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	X1	.107	.028	35.133
	X2	.028	.049	20.247
	X3	.060	.086	11.570

a. Dependent Variable: Y

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.946[a]	.895	.893	.98167	.895	418.818	1	49

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Model Summary[b]

Model	Change Statistics	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.000	.623

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.604	1	403.604	418.818	.000[a]
	Residual	47.220	49	.964		
	Total	450.824	50			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.974	.654		4.547	.000
	X1	.873	.043	.946	20.465	.000

a. Dependent Variable: Y

Regression

[DataSet3] D:\@NURUL\TERNATE _1\my document\penelitian\thesis diklat\salma gailea data.sa

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	16.0588	3.00274	51
X2	14.2941	3.46002	51

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.926[a]	.858	.855	1.14396	.858	295.498	1	49

a. Predictors: (Constant), X2

Model Summary

Model	Change Statistics
	Sig. F Change
1	.000

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.700	1	386.700	295.498	.000[a]
	Residual	64.123	49	1.309		
	Total	450.824	50			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.570	.687		6.649	.000
	X2	.804	.047	.926	17.190	.000

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS TERBUKA

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.920[a]	.846	.843	1.18868	.846	270.065	1	49

a. Predictors: (Constant), X3

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Model Summary

Model	Change Statistics
	Sig. F Change
1	.000

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.589	1	381.589	270.065	.000[a]
	Residual	69.235	49	1.413		
	Total	450.824	50			

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.450	.550		13.554	.000
	X3	.646	.039	.920	16.434	.000

a. Dependent Variable: Y

```
FREQUENCIES VARIABLES=x11 x12 x13 x14 x21 x22 x23 x24 x31 x32 x33 x34 y1 y2 y3 y4
  /NTILES=4
  /STATISTICS=MEAN MEDIAN SUM
  /HISTOGRAM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

```
[DataSet1] D:\@NURUL\TERNATE _1\my document\penelitian\thesis diklat\salma gailea data.sav
```

Statistics

		x11	x12	x13	x14	x21	x22	x23	x24
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.06	4.37	4.78	2.76	3.73	2.75	4.75	3.08
Median		3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00
Sum		156	223	244	141	190	140	242	157
Percentiles	25	2.00	4.00	5.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00

UNIVERSITAS TERBUKA

Statistics

		x31	x32	x33	x34	y1	y2	y3	y4
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.71	3.55	3.24	2.84	4.14	3.88	4.08	3.96
Median		4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		189	181	165	145	211	198	208	202
Percentiles	25	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00

Statistics

		x11	x12	x13	x14	x21	x22	x23	x24
Percentiles	50	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00
	75	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00

Statistics

		x31	x32	x33	x34	y1	y2	y3	y4
Percentiles	50	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	75	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00

Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	6	11.8	11.8	11.8
	tidak sesuai	10	19.6	19.6	31.4
	raga-ragu	15	29.4	29.4	60.8
	sesuai	15	29.4	29.4	90.2
	sangat sesuai	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	raga-ragu	11	21.6	21.6	21.6
	sesuai	10	19.6	19.6	41.2
	sangat sesuai	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sesuai	11	21.6	21.6	21.6
	sangat sesuai	40	78.4	78.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sesuai	5	9.8	9.8	9.8
	tidak sesuai	19	37.3	37.3	47.1
	raga-ragu	13	25.5	25.5	72.5
	sesuai	11	21.6	21.6	94.1
	sangat sesuai	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sering	7	13.7	13.7	13.7
	raga-ragu	8	15.7	15.7	29.4
	sering	28	54.9	54.9	84.3
	sangat sering	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sering	9	17.6	17.6	17.6
	tidak sering	17	33.3	33.3	51.0
	raga-ragu	7	13.7	13.7	64.7
	sering	14	27.5	27.5	92.2
	sangat sering	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sering	13	25.5	25.5	25.5
	sangat sering	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sering	5	9.8	9.8	9.8
	tidak sering	14	27.5	27.5	37.3
	raga-ragu	10	19.6	19.6	56.9
	sering	16	31.4	31.4	88.2
	sangat sering	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak sering	5	9.8	9.8	9.8
	raga-ragu	11	21.6	21.6	31.4
	sering	29	56.9	56.9	88.2
	sangat sering	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sering	5	9.8	9.8	9.8
	tidak sering	6	11.8	11.8	21.6
	raga-ragu	13	25.5	25.5	47.1
	sering	10	19.6	19.6	66.7
	sangat sering	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sering	12	23.5	23.5	23.5
	tidak sering	6	11.8	11.8	35.3
	raga-ragu	7	13.7	13.7	49.0
	sering	10	19.6	19.6	68.6
	sangat sering	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

x34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak sering	8	15.7	15.7	15.7
	tidak sering	15	29.4	29.4	45.1
	raga-ragu	11	21.6	21.6	66.7
	sering	11	21.6	21.6	88.2
	sangat sering	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	raga-ragu	10	19.6	19.6	19.6
	setuju	24	47.1	47.1	66.7
	sangat setuju	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	raga-ragu	15	29.4	29.4	29.4
	setuju	27	52.9	52.9	82.4
	sangat setuju	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y3

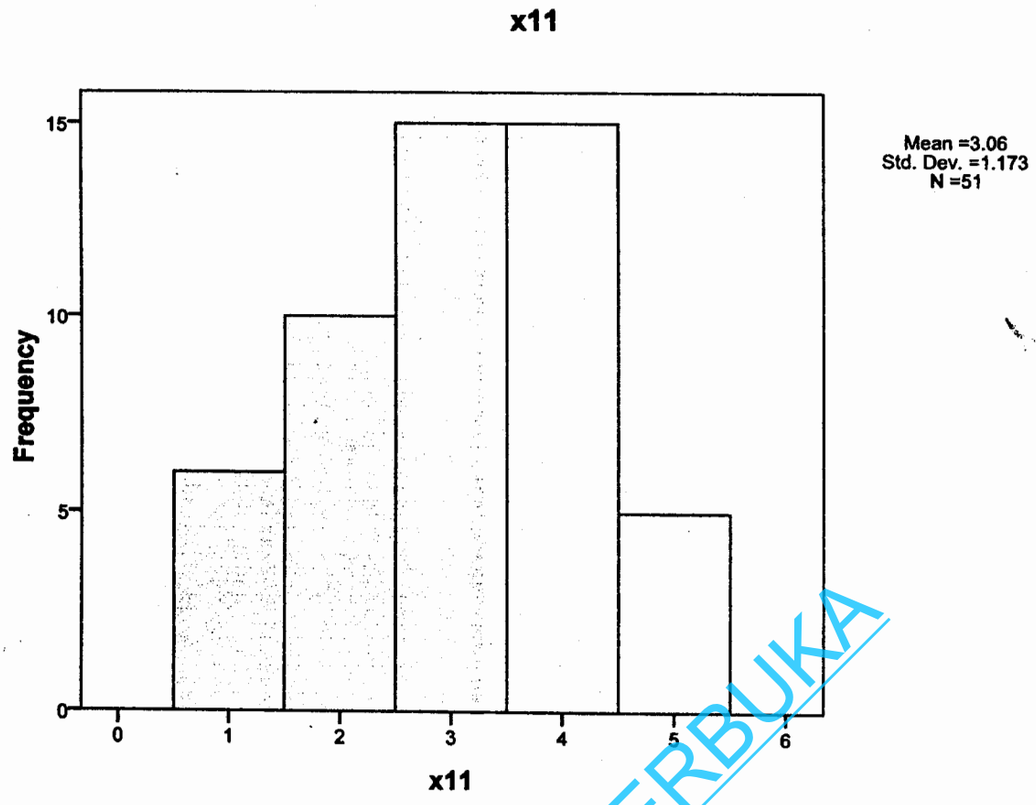
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	raga-ragu	19	37.3	37.3	37.3
	setuju	9	17.6	17.6	54.9
	sangat setuju	23	45.1	45.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

y4

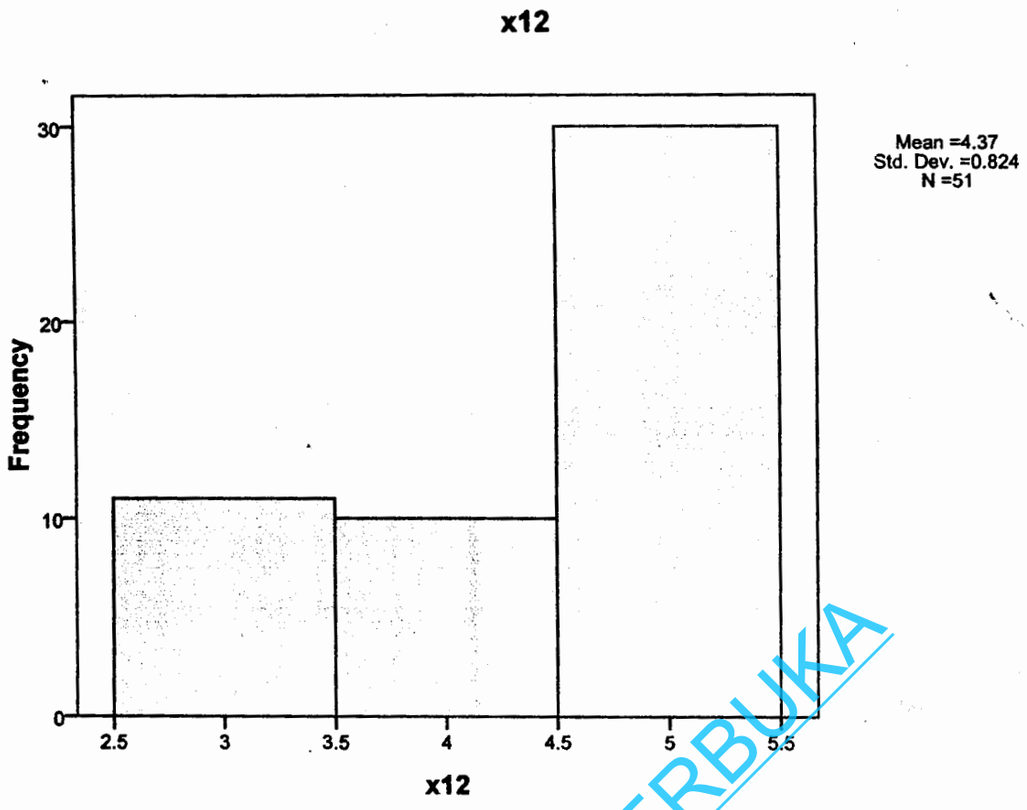
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	13.7	13.7	13.7
	raga-ragu	5	9.8	9.8	23.5
	setuju	22	43.1	43.1	66.7
	sangat setuju	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Histogram

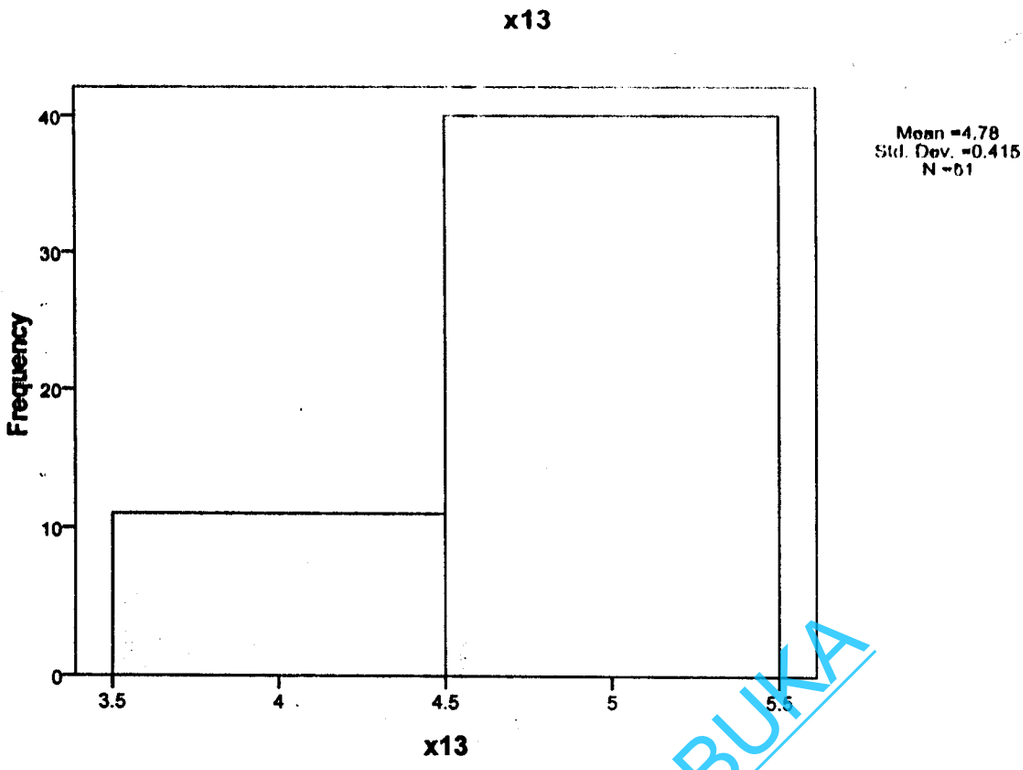
UNIVERSITAS TERBUKA



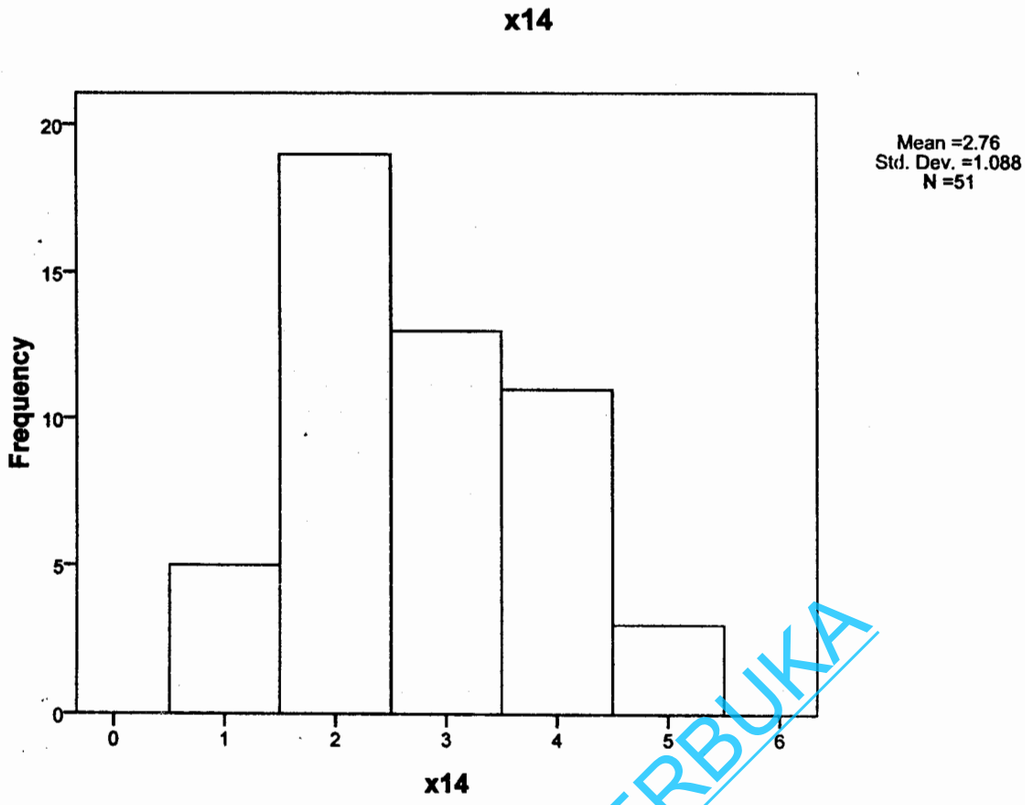
UNIVERSITAS TERBUKA



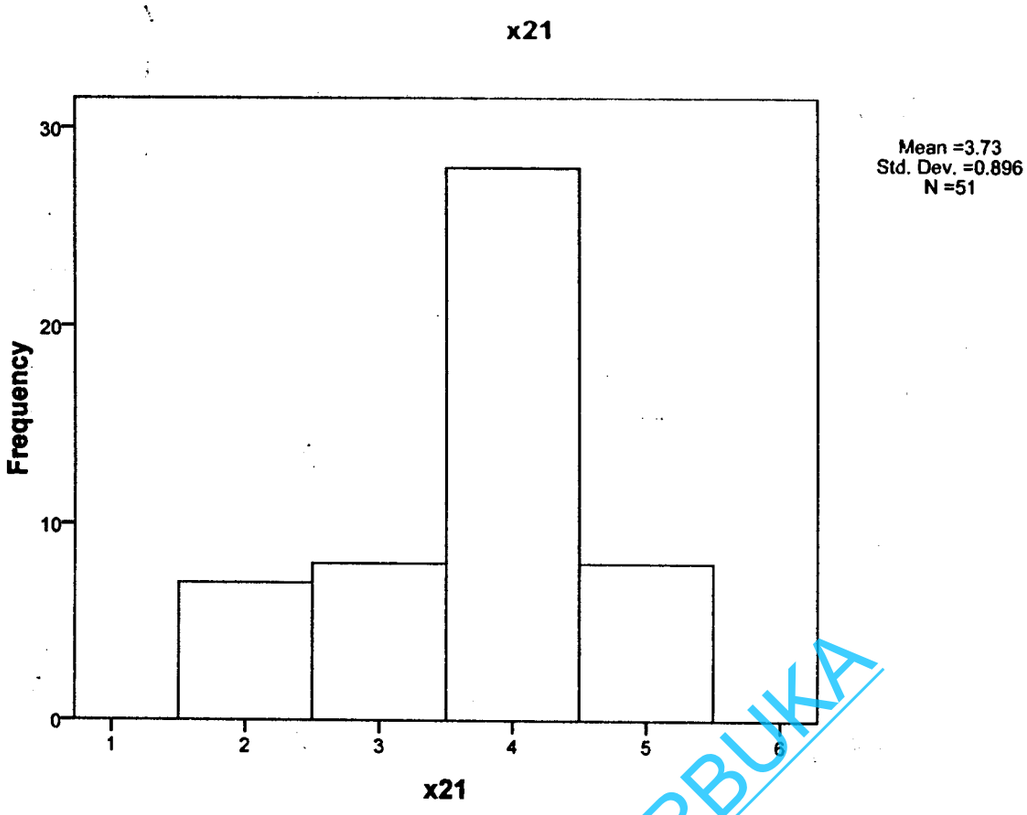
UNIVERSITAS TERBUKA



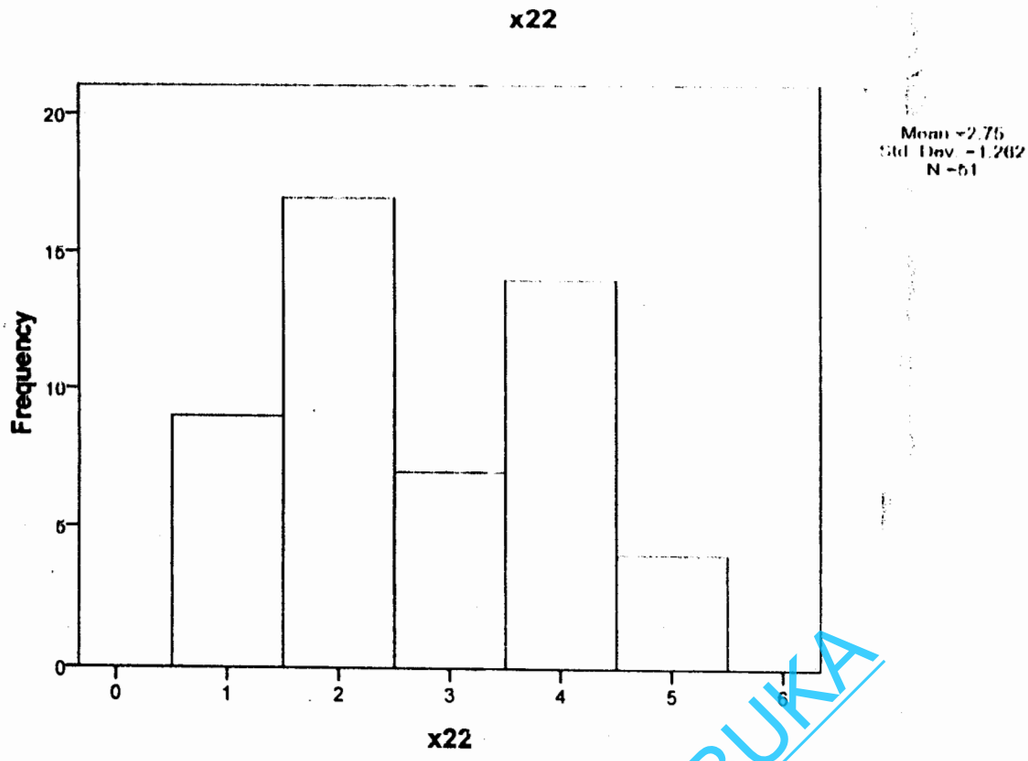
UNIVERSITAS TERBUKA



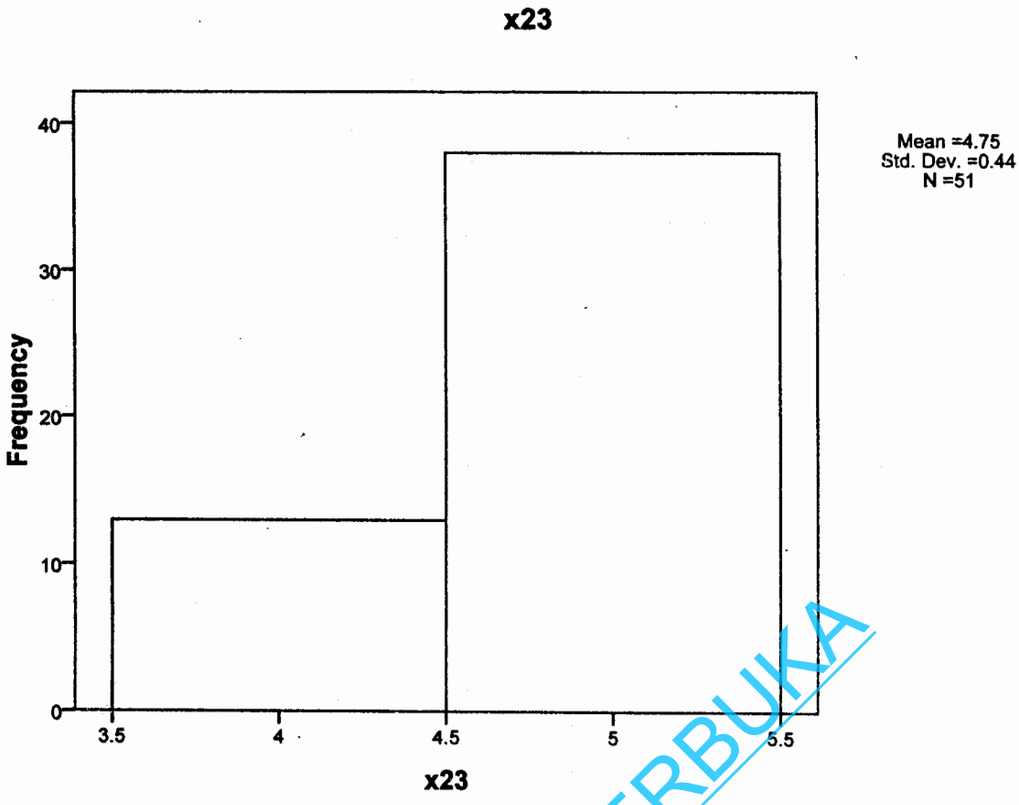
UNIVERSITAS TERBUKA



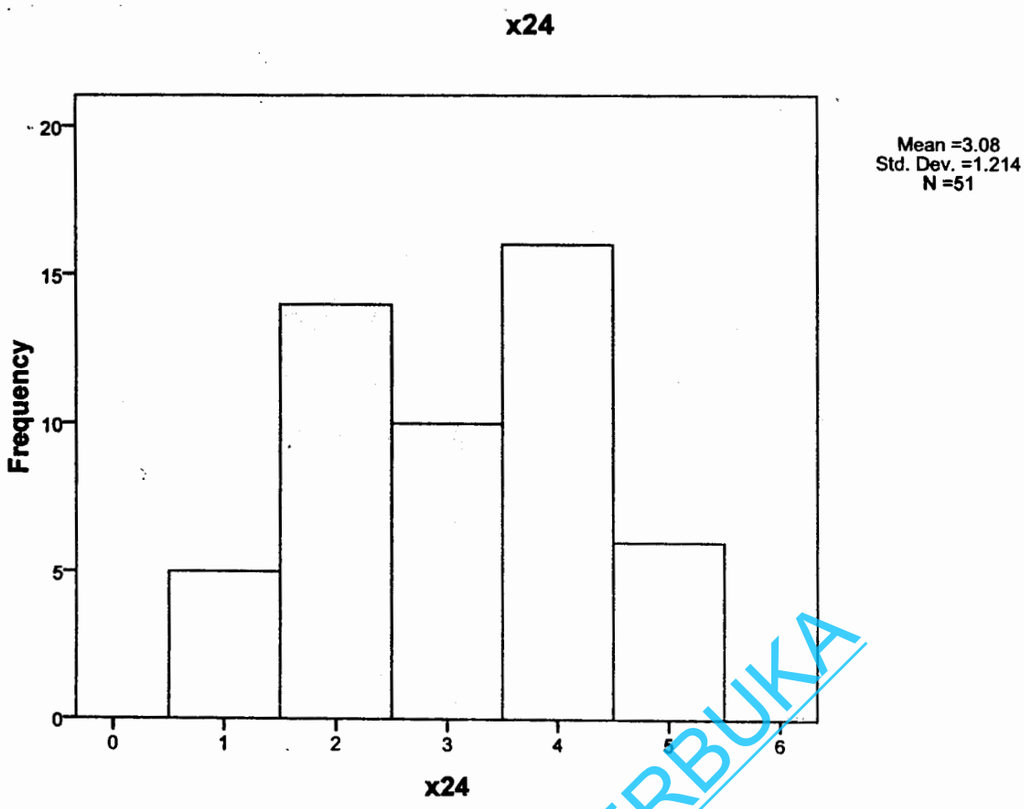
UNIVERSITAS TERBUKA



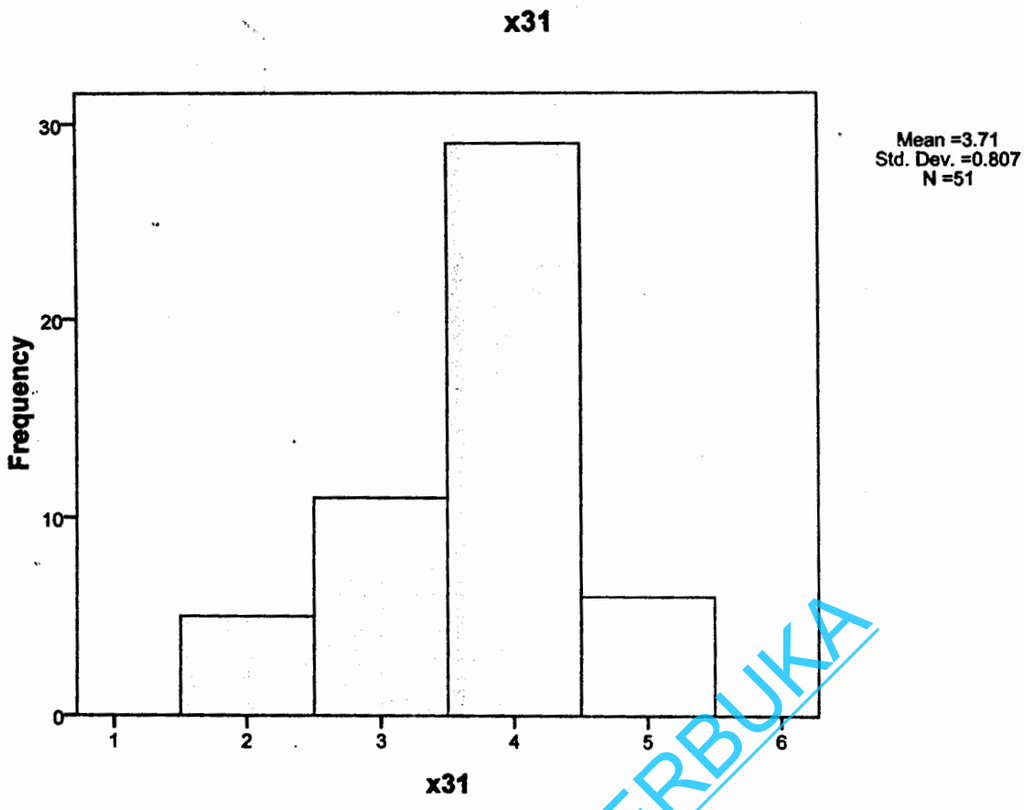
UNIVERSITAS TERBUKA



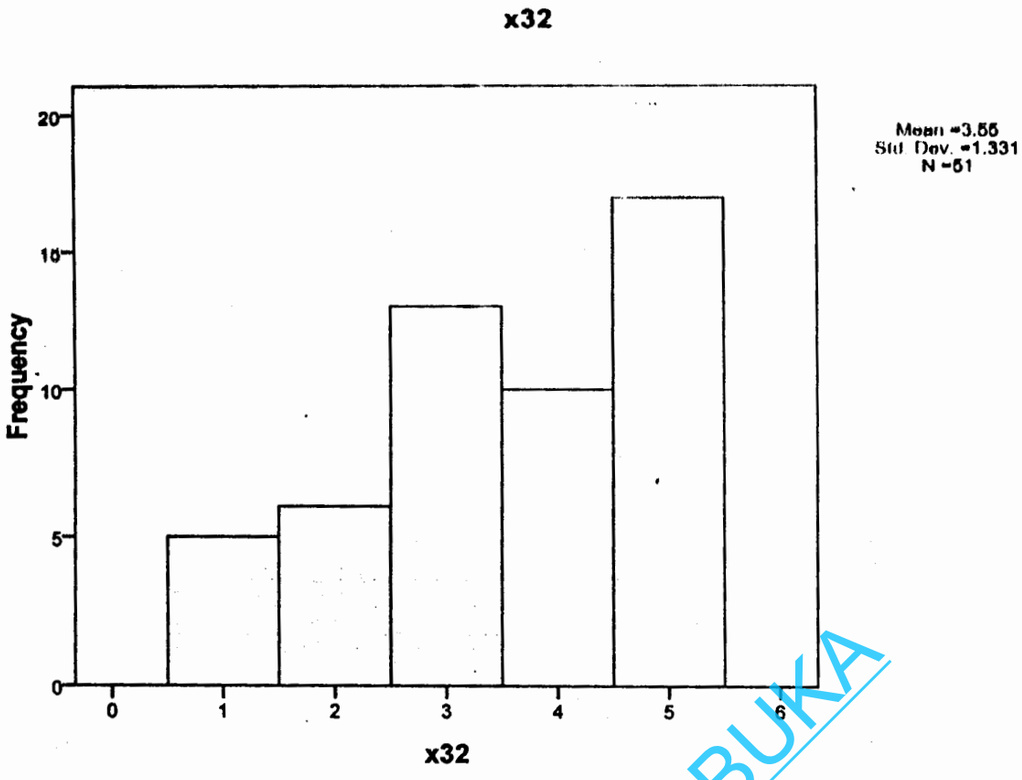
UNIVERSITAS TERBUKA



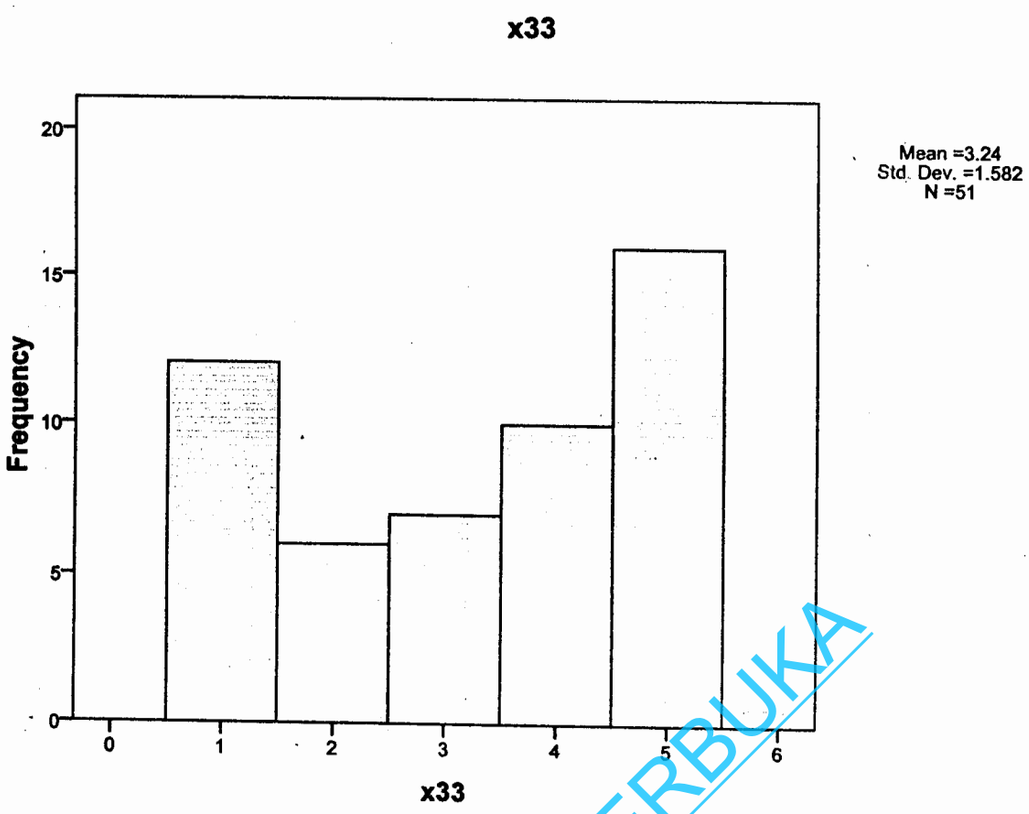
UNIVERSITAS TERBUKA



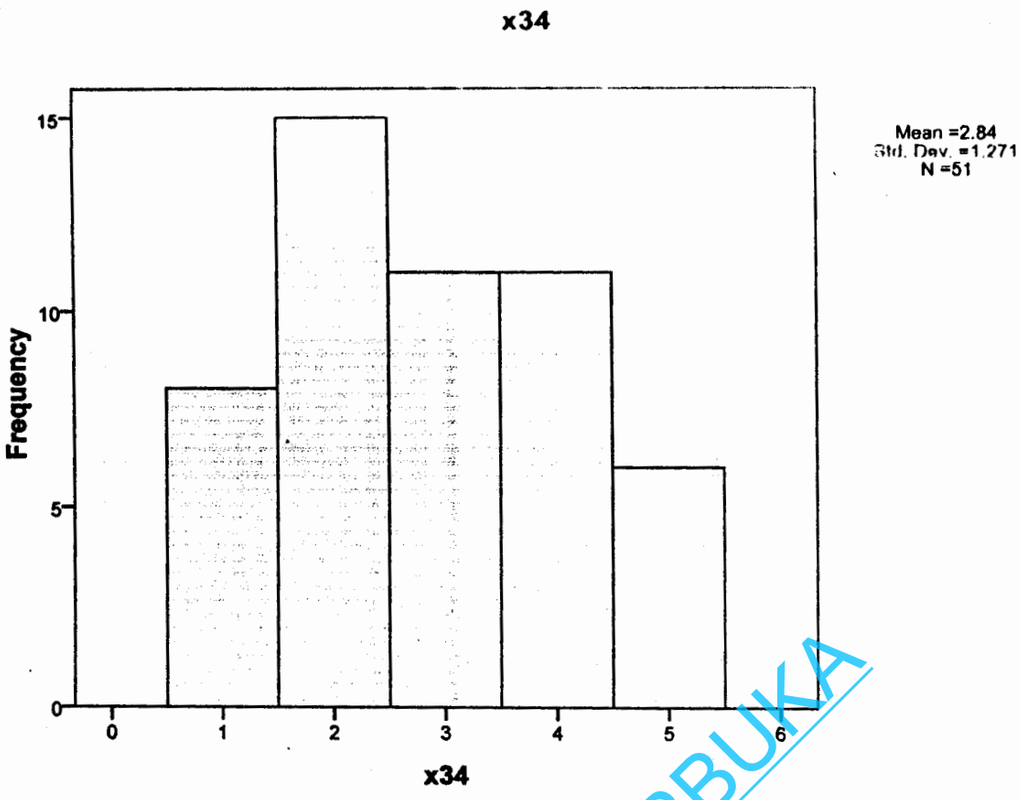
UNIVERSITAS TERBUKA



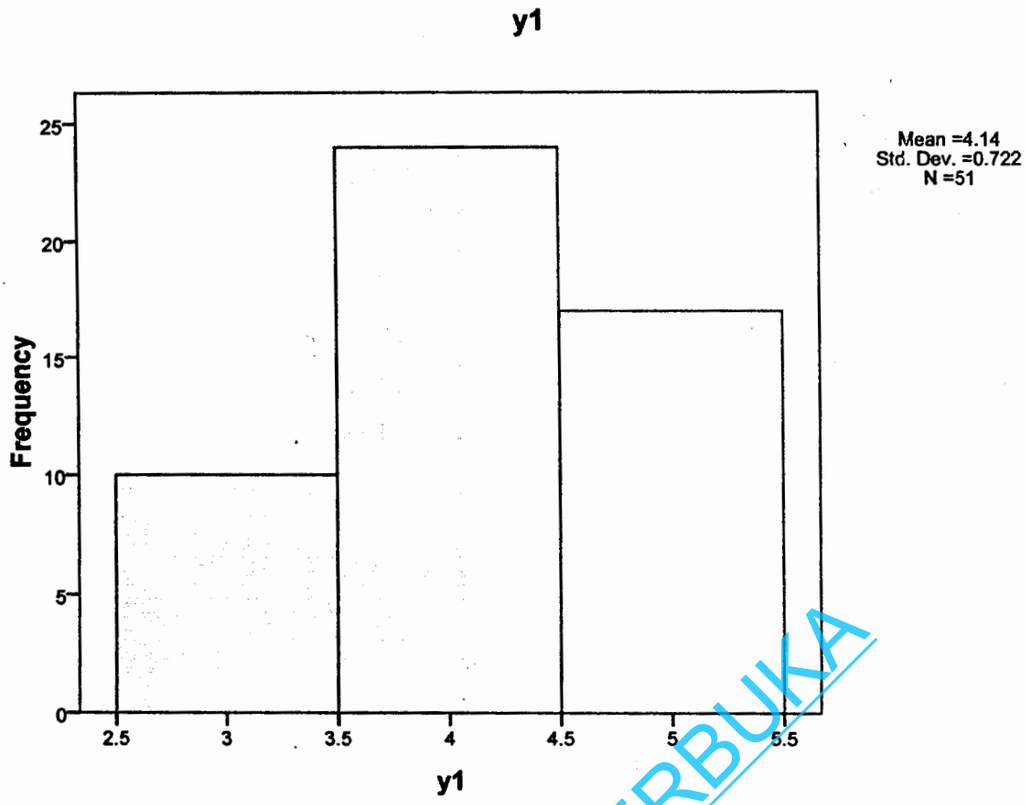
UNIVERSITAS TERBUKA



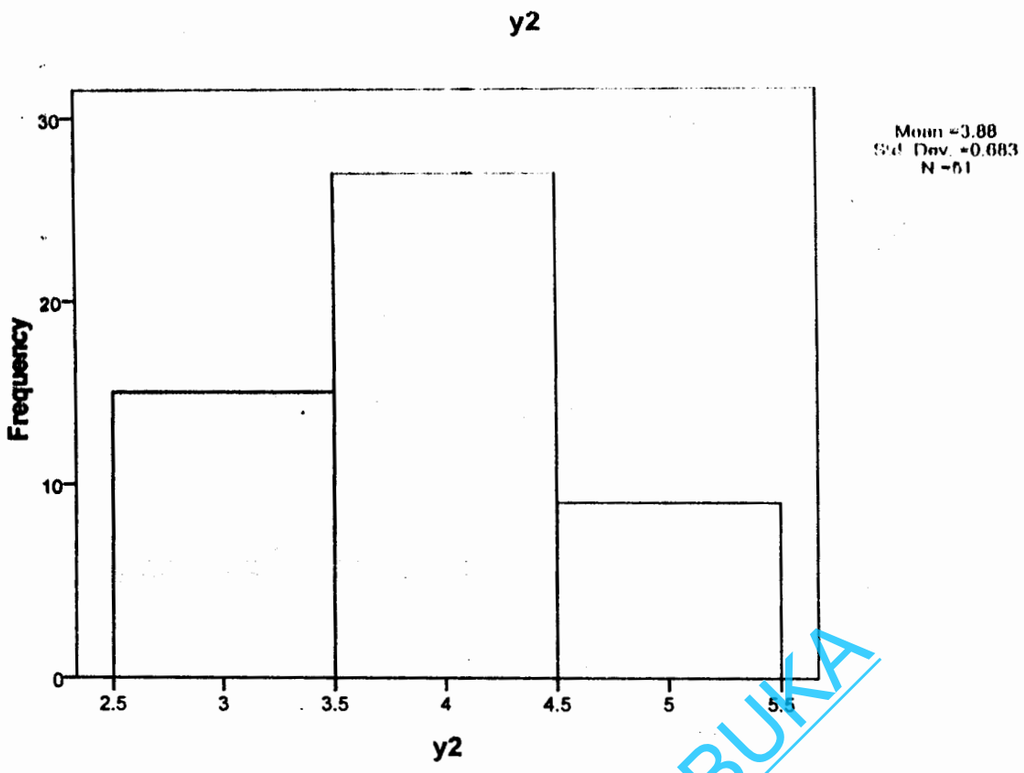
UNIVERSITAS TERBUKA



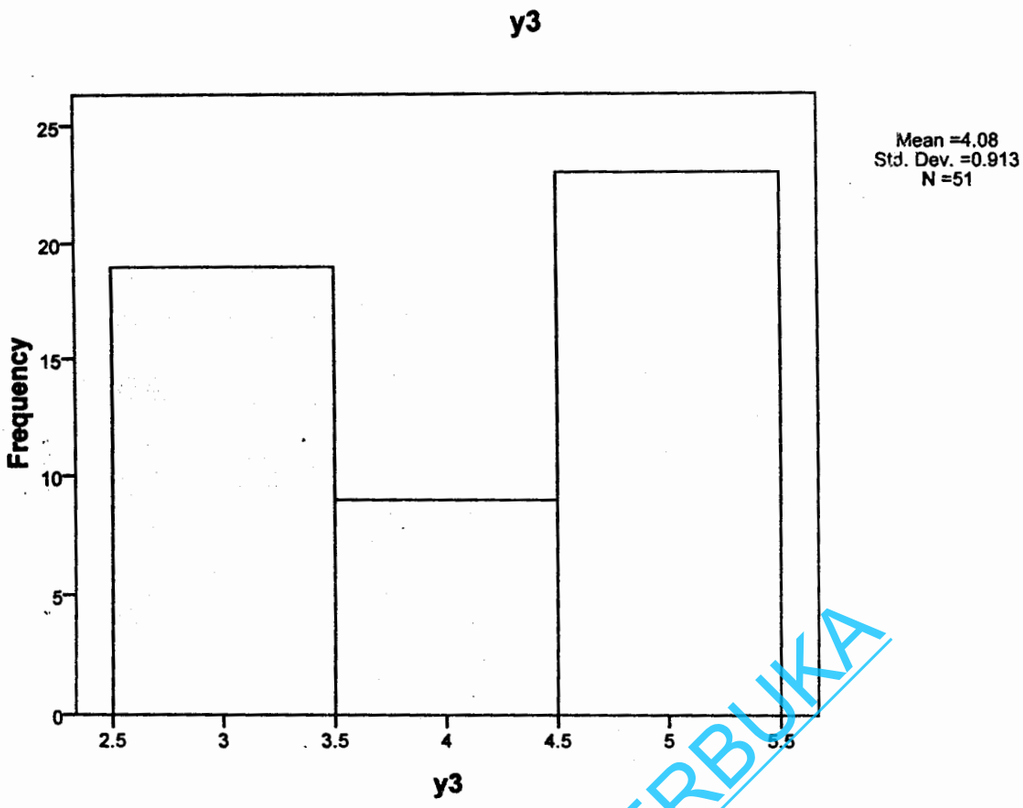
UNIVERSITAS TERBUKA



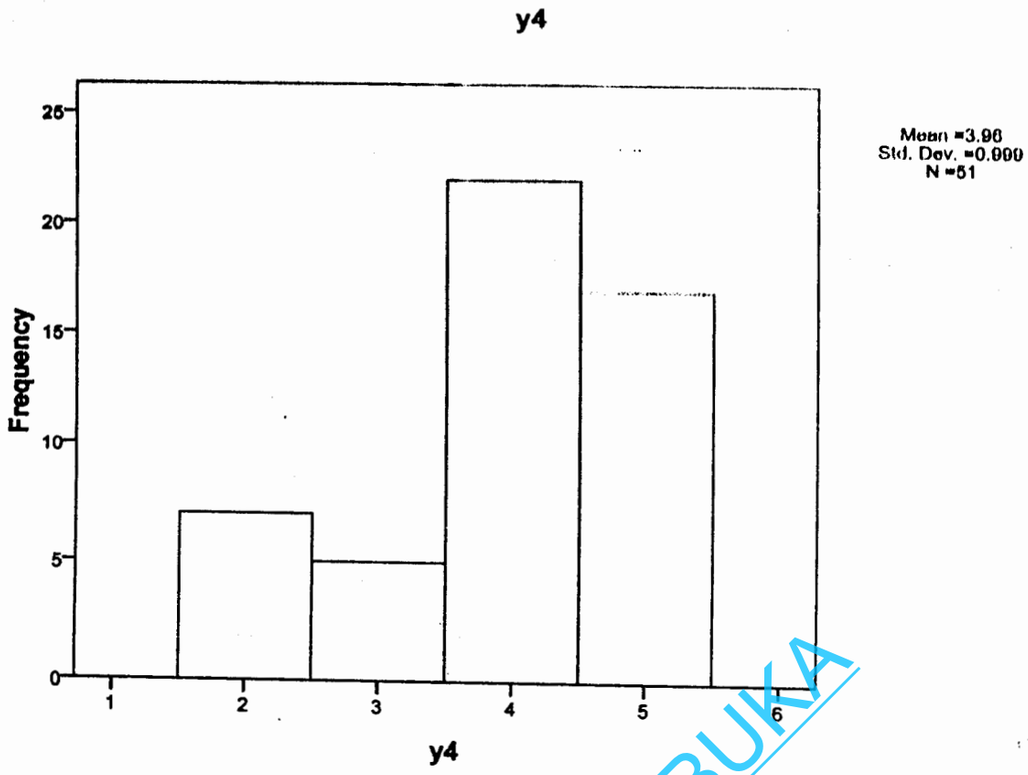
UNIVERSITAS TERBUKA



UNIVERSITAS TERBUKA



UNIVERSITAS TERBUKA



UNIVERSITAS TERBUKA

40459.pdf

DEPARTEMEN PENDIDIKANNASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JL. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Tlp. 021.7415050, Fax 021.7415588

BIODATA

Nama	: SALMA GAILEA, SE
NIM	: 014 940 531
Tampat dan Tanggal Lahir	: Sanana, 24 Juli 1974
Regristrasi Pertama	: 2007.2
Riwayat Pendidikan	: SD Alhilal Sanana, SMP Negeri 1 Sanana, SMA Alhilal Sanana, S1 pada Universitas Khairun Ternate.
Riwayat Pekerjaan	: Pengangkatan Tahun 2003 dan bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Bagian Kepegawaian, Tahun 2006 dan dimutasikan pada Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (BAPEDALDA) yang sekarang menjadi Badan Lingkungan Hidup (BLH) sampai sekarang
Alamat Tetap	: Jalan Belibis Desa Fagudu, Kecamatan sanana Kabuapten Kepulauan Sula.
Tlp/Hp	: 081340669744

UNIVERSITAS TERBUKA

Sanana, 18 Oktober 2010

SALMA GAILEA, SE
NIM. 014940351

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka