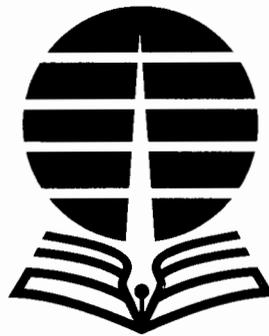


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS
KEGIATAN PENGEMBANGAN DESA PESISIR
TANGGUH (PDPT) DI KABUPATEN
KOTAWARINGIN BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ADI SUSILO

NIM. 500581781

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Communication and Leadership Against Effectiveness of Resilient Coastal Villages Development Activities (PDPT) in West Kotawaringin Regency

ADI SUSILO
Open University
adi.susilodkp@gmail.com

One of the program of activities to give impetus to the advancement of the coastal villages in Indonesia is Resilient Coastal Villages Development Activities (PDPT). In West Kotawaringin Regency PDPT program implemented in 2012 to 2014 in 3 (three) Rural namely Sungai Bakau, Bogam Bay and Keraya. In the implementation of this program not everything can be run in accordance with the Coastal Village Development Plan Document (RPDP) that had been developed previously. The formulation of the issues raised in this study are the motivation, communication and leadership influence the effectiveness of PDPT in West Kotawaringin Regency? The purpose of this study is to analyze and quantify the influence of motivation, communication and leadership effectiveness of PDPT. The questionnaires and interviews form of instrument are used as tools to detect the responses of 110 respondents drawn from 22 Group of Coastal Communities (KMP) spread in Sungai Bakau, Bogam Bay, and Keraya District of Kumai West Kotawaringin. The method used in this study is quantitative research methods. The independent variables in this study are the motivation (X1), communications (X2), and leadership (X3). While the dependent variable is the effectiveness of PDPT (Y). The result showed that motivation, communication, and leadership is partially have a positive influence and significant on the effectiveness of PDPT with motivation $t_{count} 6.875$; communications at 2,145; and leadership at 3,001. And simultaneous testing also provides a positive and significant influence on the effectiveness of PDPT activities ($F_{count} = 99.126$). Conclude that motivation, communication, and leadership influence the effectiveness of PDPT activities in West Kotawaringin Regency, and variable motivation is the most prominent factor influence the effectiveness of PDPT activities.

Keywords : Motivation, Communication, Leadership, Effectiveness of Resilient Coastal Villages Development Activities (PDPT).

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Di Kabupaten Kotawaringin Barat

ADI SUSILO
Universitas Terbuka
adi.susilodkp@gmail.com

Salah satu program kegiatan untuk memberikan daya dorong bagi kemajuan desa-desa pesisir di Indonesia yaitu kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT). Di Kabupaten Kotawaringin Barat program PDPT dilaksanakan tahun 2012 sampai 2014 di 3 (tiga) Desa yaitu Desa Sungai Bakau, Teluk Bogam dan Keraya. Dalam pelaksanaannya program ini tidak semuanya dapat berjalan sesuai dengan Dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) yang telah disusun sebelumnya. Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur besarnya pengaruh motivasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kegiatan PDPT. Instrumen berbentuk kuesioner dan wawancara digunakan sebagai alat untuk mendeteksi respon dari 110 responden yang diambil dari 22 Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) yang tersebar di Desa Sungai Bakau, Teluk Bogam, dan Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), komunikasi (X2), dan kepemimpinan (X3). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah efektifitas kegiatan PDPT (Y). Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kegiatan PDPT dengan t_{hitung} motivasi sebesar 6,875; komunikasi sebesar 2,145; dan kepemimpinan sebesar 3,001. Dan pengujian secara simultan juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kegiatan PDPT ($F_{hitung} = 99,126$). Disimpulkan bahwa motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan mempengaruhi efektifitas kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat, dan variabel motivasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi efektifitas kegiatan PDPT.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan, Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Di Kabupaten Kotawaringin Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palanga Raya, Mei 2016
Yang Menyatakan,



6000
SAMA MENDUKUNG RUMAH

ADI SUSILO
NIM. 500581781

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS KEGIATAN PENGEMBANGAN DESA PESISIR TANGGUH (PDPT) DI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Penyusun TAPM : **ADI SUSILO**

NIM : 500581781

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hari/Tanggal : Minggu, 29 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,

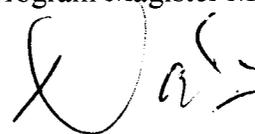
Pembimbing II,


Dr. Yohanes Joni Pambelum, M.Si
NIP. 19760603 200012 1 001

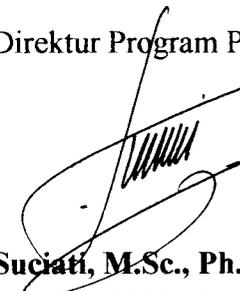

Dr. Fitria Husnatarina, M.Si., Ak., CA
NIP. 19790301 200501 2 002

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Manajemen,


Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana,


Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : ADI SUSILO
 NIM : 500581781
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat

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

Hari/Tanggal : Minggu/29 Mei 2016
 Waktu : 11:00 s.d. 12:30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM:

Ketua Komisi Penguji :
 Dr. LIESTYODONO B.I., M.Si

Penguji Ahli :
 Prof. Dr. AZHAR KASIM, M.P.A

Pembimbing I :
 Dr. YOHANES JONI PAMBELUM, M.Si

Pembimbing II :
 Dr. FITRIA HUSNATARINA, M.Si, Ak., CA

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) v

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,

Puji dan syukur yang tidak henti-hentinya saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah memberikan semua yang terbaik hingga saat ini, dan berkat dan rahmat-Nya maka Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (Pdpt) Di Kabupaten Kotawaringin Barat”** yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia (MSDM) Universitas Terbuka ini selesai.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Bapak Dr. Johanes Joni Pabelum, M.Si, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Fitria Husnatarina, M.Si., Ak., CA selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan TAPM ini;
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya selama ini;
5. Prof. Dr. Azhar Kasim, M.P.A. selaku Penguji Ahli dan Dr. Liestyodono B.I, M.Si selaku Ketua Komisi yang telah memberikan masukan dalam rangka perbaikan TAPM ini;

6. Orang tua-ku yang selalu memberikan do'a dan restu yang tulus selama ini;
7. Istriku tercinta Hairunnisa, S.Hut., M.Si yang selalu menyemangati dengan penuh kesabaran;
8. Anak-anakku tersayang Alif Yazid Aufari dan Haura Adisa Salsabila, semoga ini menjadi motivasi hidup kalian nantinya;
9. Sahabat dan teman seperjuangan Adriannor, SP., dan rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka yang tak dapat saya sebutkan satu persatu terima kasih banyak atas informasi dan bantuannya;
10. Pengelola UPBJJ-UT Palangka Raya Mas Hudi dan Mbak Stefani, serta Pak Openg dari UT-Pusat terima kasih atas kerjasamanya;

Penulis menyadari menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan yang saya miliki, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati saya menerima saran dan kritik untuk kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pangkalan Bun, Mei 2016

Penulis,



ADI SUSILO
NIM. 500581781

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
1. Efektifitas	11
2. Motivasi	23
3. Komunikasi	28
4. Kepemimpinan	40
B. Penelitian Terdahulu	44

C. Kerangka Berfikir	46
D. Operasionalisasi Variabel	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	54
1. Ruang lingkup Penelitian	54
2. Lokasi Penelitian	55
3. Variabel Penelitian	55
4. Jenis dan Sumber Data	56
B. Populasi dan Sampel	56
C. Instrumen Penelitian	58
D. Teknik Pengumpulan Data	59
E. Metode Analisis Data	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat	70
1. Kondisi Umum Wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat	70
2. Gambaran Desa Sungai Bakau, Teluk Bogam dan Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat	79
3. Gambaran Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Kabupaten Kotawaringin Barat...	90

B. Hasil Penelitian	102
1. Gambaran Umum Responden	102
2. Analisis Deskriptif	103
3. Uji Asumsi Klasik	133
4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)	137
5. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)	140
C. Pembahasan	142
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	160
C. Saran	161
DAFTAR PUSTAKA	162



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Daftar Sebaran Jumlah Sampel Penelitian	58
Tabel 3.2	Hasil Penghitungan Validitas Kuesioner Motivasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Serta Efektifitas	63
Tabel 3.3	Hasil Penghitungan Realibilitas Kuesioner Motivasi, Komunikasi Dan Kepemimpinan Serta Efektifitas	65
Tabel 4.1	Luas Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Kecamatan ...	71
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kab. Kotawaringin Barat Menurut Kecamatan.....	72
Tabel 4.3	Luas Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Desa.....	73
Tabel 4.4	Indikator Output Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh Tahun 2014.....	93
Tabel 4.5	Data Pelaksanaan Program Bantuan Masyarakat Langsung (BLM) Kegiatan Peningkatan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Tahun 2012, 2013 dan 2014 di Kabupaten Kotawaringin Barat.	98
Tabel 4.6	Sebaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Tingkat pendidikan Kelompok Masyarakat Pesisir pada Kegiatan pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat	102

Tabel 4.7	Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Keinginan Untuk Dihargai	104
Tabel 4.8	Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Keinginan Menerima Tantangan dan Tanggungjawab	106
Tabel 4.9	Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas	107
Tabel 4.10	Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian Dari Teman Dan Ketua Kelompok	109
Tabel 4.11	Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Bekerja Dengan Harapan Ingin Insentif.	110
Tabel 4.12	Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Tersedianya Sarana dan Prasarana	112
Tabel 4.13	Distribusi Frekwensi Faktor Komunikasi Tingkat Kejelasan Pesan/ Informasi.....	113
Tabel 4.14	Distribusi Frekwensi Faktor Komunikasi Konsekuensi Dalam Melaksanakan Komunikasi	115
Tabel 4.15	Distribusi Frekwensi Faktor Komunikasi Pertimbangan Waktu	117
Tabel 4.16	Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Mampu Mengorganisir Satuan Organisasi Dan Berkomunikasi	118
Tabel 4.17	Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Mampu Memecahkan Masalah.....	119

Tabel 4.18	Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Mampu Motivasi dan Mambina Bawahan	120
Tabel 4.19	Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Memiliki Keteladanan Dalam Menyelesaikan Masalah	121
Tabel 4.20	Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Tanggung Jawab Yang Dimiliki Terhadap Kinerja Organisasinya	123
Tabel 4.21	Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Tingkat Perubahan Perilaku dan Sikap	124
Tabel 4.22	Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Kemampuan Melaksanakan Program Kerja.....	125
Tabel 4.23	Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Prosedur dan Mekanisme Pekerjaan	127
Tabel 4.24	Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Efisiensi Waktu Dalam Bekerja.....	128
Tabel 4.25	Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Tersedianya Sarana dan Prasarana Serta Pemanfaatan Hasil Kegiatan Kelompok ..	130
Tabel 4.26	Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Sistem Pengawasan Dan Pengendalian Yang Mendidik	132
Tabel 4.27	Uji Multikoleniaritas	135
Tabel 4.28	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan secara Parsial terhadap Efektifitas Kegiatan.....	137
Tabel 4.29	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan kepemimpinan secara Simultan terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)	141

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Tiga Pandangan Mengenai Efektifitas Organisasi	12
Gambar 2.2	Skema Lamdasan Teori.....	23
Gambar 2.3	Kerangka Berfikir.....	48
Gambar 2.4	Indikator Variabel-variabel Penelitian	53
Gambar 4.1	Wilayah Administratif Kabupaten Kotawaringin Barat....	74
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Sungai Bakau	80
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Teluk Bogam.....	84
Gambar 4.4	Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Keraya	87
Gambar 4.5	Wilayah Administrasi Kecamatan Kumai.....	89
Gambar 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	134
Gambar 4.7	Hasil Uji Heterokedastisitas	136
Gambar 4.8	Pengaruh Parsial Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan	140
Gambar 4.9	Wawancara dengan Bapak M. Arisul Umam anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Sungai Bakau Kecamatan Kumai.....	145
Gambar 4.10	Wawancara dengan Bapak Idrak anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Keraya Kecamatan Kumai	149

Gambar 4.11	Wawancara dengan Bapak Kusnadi anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Sungai Bakau Kecamatan Kumai	150
Gambar 4.12	Wawancara dengan Ibu Sumiyati anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Keraya Kecamatan Kumai..	154
Gambar 4.13	Wawancara dengan Bapak M. Sukran anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Keraya Kecamatan Kumai..	155
Gambar 4.14	Wawancara dengan Bapak Ir. Hepy, M.Si selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Kabupaten Kotawaringin Barat	159



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Biodata	166
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	167
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden	178
Lampiran 4 Sebaran Responden Berdasarkan Gender, Umur dan pendidikan.....	190
Lampiran 5 Uji Validitas	192
Lampiran 6 Uji Reabilitas	197
Lampiran 7 Uji Normalitas dengan Histogram dan Grafik	199
Lampiran 8 Uji Heterokedasitas.....	201
Lampiran 9 Uji Mutikolinieritas.....	202
Lampiran 10 Uji Statistik Hubungan Variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Efektifitas Kegiatan (Y).....	203

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berubahnya paradigma pembangunan nasional ke arah demokratisasi dan desentralisasi, menumbuhkan kesadaran yang luas tentang perlunya peran serta masyarakat dalam keseluruhan proses dan program pembangunan. Pentingnya partisipasi masyarakat belum sepenuhnya dihayati dan dilaksanakan oleh stakeholders pembangunan, baik dari kalangan pemerintah, swasta, LSM, dan masyarakat. Bahkan di kalangan masyarakat sendiri masih gamang menghadapi praktek partisipasi dalam melaksanakan setiap tahapan pembangunan di lingkungannya. Di sisi lain, hampir semua kegiatan dan program pemerintah mensyaratkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaannya, dimana masyarakat ditempatkan pada posisi strategis yang menentukan keberhasilan program pembangunan.

Pada saat ini desa-desa pesisir di Indonesia dihadapkan pada 4 (empat) persoalan pokok, yakni : (1) tingginya tingkat kemiskinan masyarakat pesisir; pada tahun 2010 kemiskinan di desa-desa pesisir mencapai angka 7,8 juta jiwa (BPS, 2010); (2) tingginya kerusakan sumberdaya alam; (3) rendahnya kemandirian organisasi sosial dan desa dan lunturnya nilai-nilai budaya lokal; dan (4) minim dan rendahnya kualitas infrastruktur desa dan kesehatan lingkungan pemukiman. Keempat persoalan pokok ini juga memberikan andil terhadap tingginya tingkat kerentanan terhadap bencana alam dan perubahan iklim yang cukup tinggi pada desa-desa pesisir (Anonim, 2014).

Atas dasar realitas diatas, Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia menginisiasi kegiatan yang diharapkan mampu memberikan daya dorong bagi kemajuan desa-desa pesisir di Indonesia, yaitu Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT). Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh ini merupakan salah satu bagian dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Kelautan dan Perikanan yang terintegrasi dengan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri di bawah koordinasi Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dan pada tahun 2014 kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh telah memasuki pelaksanaan tahun ke-3 untuk 16 Kabupaten/Kota termasuk Kabupaten Kotawaringin Barat, dan tahun ke-2 untuk 6 Kabupaten di Indonesia. Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh merupakan salah satu upaya pemerintah untuk membangun kemandirian masyarakat dan pemerintah daerah dalam mewujudkan ketangguhan dan kemandirian.

Pembangunan partisipatif merupakan pendekatan pembangunan yang sesuai dengan hakikat otonomi daerah yang meletakkan landasan pembangunan yang tumbuh berkembang dari masyarakat, diselenggarakan secara sadar dan mandiri oleh masyarakat dan hasilnya dinikmati oleh seluruh masyarakat (Sumaryadi, 2005:87). Melalui program-program pembangunan yang bersifat partisipatif diharapkan semua elemen masyarakat dapat secara bersama-sama berpartisipasi dengan cara mencurahkan pemikiran dan sumber daya yang dimiliki guna memenuhi kebutuhannya sendiri. Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh merupakan aksi yang menitikberatkan pada ketangguhan desa pesisir (*coastal resilient village*) dimana partisipasi komunitas desa pesisir sangat menentukan

keberhasilan dan keberlanjutan program ini. Namun demikian, peran pemerintah (pusat maupun daerah) sebagai fasilitator tidak dapat diabaikan sebagai faktor pendorong mewujudkan desa pesisir yang tangguh.

Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat dilaksanakan di 3 (tiga) desa yaitu Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam dan Desa Keraya Kecamatan Kumai. Model Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh terdiri dari tiga bagian, yaitu (1). Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP); (2). Penguatan kapasitas kelembagaan; dan (3). Pencapaian kegiatan sebagai tujuan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh. Dan penyusunan Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) dilakukan dengan menggunakan kombinasi pendekatan *top down* dan *bottom up*.

Pendekatan *top down* dengan memperhatikan perencanaan yang dibuat pemerintah kabupaten, antara lain seperti Rencana Strategis Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (WP3K) di Kabupaten, Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten, Rencana Zonasi Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (WP3K) di Kabupaten, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (WP3K) di Kabupaten, dan Rencana Aksi Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil (WP3K) di Kabupaten sebagai rujukan.

Pendekatan *bottom up* dalam penyusunan Rencana Pengembangan Desa Pesisir dilakukan melalui penyusunan profil dan rencana masyarakat desa berdasarkan masukan masyarakat hasil Participation Rural Appraisal (PRA) dan Focus Group Discussion (FGD) untuk menghasilkan Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) dan ditetapkan sebagai Peraturan Desa (Perdes). Dimana

Rencana Pengembangan Desa Pesisir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa) sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 66 tahun 2007 tentang Perencanaan Pembangunan Desa. Dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir digunakan sebagai salah satu referensi dalam penyusunan rencana detail kegiatan pengembangan desa pesisir.

Dengan demikian untuk mencapai rencana yang telah ditetapkan dalam Dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) maka perlu adanya pengelolaan berbagai macam sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik dan membutuhkan pengelolaan yang serius adalah sumber daya manusia. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka diharapkan tujuan pembangunan desa yang tertuang dalam Dokumen RPDP dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan efektivitas adalah motivasi yang merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak rajin, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada di dalam dirinya. Menurut Hasibuan (2007 : 141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan

tertentu. Senada dengan hal tersebut, motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Motif-motif kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seorang individu.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kegiatan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Richard Farace, Peter Monge, dan Hamish dalam Sendjaja, dkk (2013:4.39) menyatakan suatu organisasi sebagai suatu sistem yang setidaknya terdiri dari dua orang (atau lebih), ada saling ketergantungan, input, proses dan output. Kelompok ini berkomunikasi dan bekerjasama untuk menghasilkan suatu hasil akhir dengan menggunakan energi, informasi, dan bahan-bahan lain lingkungan. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama anggota organisasi memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebarluaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para anggotanya ataupun sebaliknya dan juga diantara anggota organisasi, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi.

Pelaksanaan komunikasi yang memadai, baik dengan media antar orang dalam suatu organisasi akan menciptakan suasana kehidupan kerja yang menyenangkan semua pihak. Dengan komunikasi yang efektif segala informasi yang diperlukan untuk penyelesaian tugas akan tercukupi sehingga tugas pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan baik dan ini akan meningkatkan efektifitas kerja. Ekosusilo dan Kasihadi (1993 : 62) menyatakan bahwa efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauhmana apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Sedangkan Sedarmayanti (2004 : 6) mengemukakan bahwa efektifitas adalah setiap proses kegiatan dan kelembagaan yang diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia.

Dalam berorganisasi peran serta pimpinan juga sangat besar sekali untuk mendorong para anggotanya ke arah usaha yang maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui motivasi untuk mencapai efektifitas yang tinggi. Pimpinan harus selalu menyediakan waktu untuk memperoleh informasi-informasi dari anggotanya mengenai permasalahan yang berhubungan dengan kepentingan mereka bersama. Dan juga pimpinan harus mengetahui bagaimana memerintah seseorang tanpa menimbulkan perasaan benci serta memperoleh ketaatan tanpa menghilangkan kreativitas mereka. Oleh karena peranan pemimpin sangat besar sekali dalam hal pemberian motivasi, maka peranan pemimpin tersebut sangat perlu diperhitungkan dalam rangka peningkatan efektifitas kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sondag P. Siagian (1986 : 24) bahwa kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama

bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat ketidaksesuaian antara rencana yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Kelompok Masyarakat Pesisir. Berdasarkan Dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) di Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam dan Desa Keraya Kecamatan Kumai dan laporan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) oleh Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) yang melaksanakan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 terdapat beberapa kegiatan yang dilaksanakan Kelompok Masyarakat Pesisir namun tidak tertuang dalam Rencana Pengembangan Desa Pesisir.

Pada tahun 2013 di Desa Sungai Bakau Kecamatan Kumai terdapat Kelompok Masyarakat Pesisir yang melaksanakan kegiatan rehabilitasi rumah nelayan namun kegiatan ini tidak tertuang dalam Rencana Pengembangan Desa Pesisir. Demikian juga yang terjadi di Desa Teluk Bogam yaitu kegiatan pengadaan air minum isi ulang, peningkatan bangunan mushola dan pengadaan kapal tangkap ikan. Hal ini terulang pada tahun 2014 di Desa Sungai Bakau yaitu kegiatan pengadaan alat bermain anak-anak, dan di Desa Keraya yaitu kegiatan rehabilitasi atas masjid. Selain itu terdapat pula kegiatan-kegiatan yang dalam tertuang dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir bukan skala prioritas namun dilaksanakan terlebih dahulu.

Dan salah satu tujuan dari Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh ini adalah menumbuhkan rasa kebersamaan dan rasa gotong royong di masyarakat namun dalam pelaksanaan kegiatan oleh Kelompok Masyarakat Pesisir banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pihak ketiga sehingga hal ini memungkinkan kurangnya rasa kegotongroyongan dan kebersamaan dimasyarakat, serta pandangan masyarakat mengenai kegiatan pemberdayaan selama ini lebih berorientasi pada hasil/keluaran terutama pada pembangunan fisik daripada proses partisipasi masyarakat itu sendiri. Dengan adanya kesenjangan tersebut dikhawatirkan akan berdampak ketidakefektifan terhadap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti sampai sejauh mana tingkat efektifitas pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat ditinjau dari motivasi, komunikasi, dan kepemimpinannya. Penelitian ini dipandang perlu untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya tentang efektifitas pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat, karena selama ini keefektifan kegiatan hanya melihat laporan-laporan pelaksanaan kegiatan pembangunan yang dilakukan oleh masyarakat berdasarkan pembangunan fisik lingkungan/ dari kuantitasnya saja, tanpa melihat keberhasilan program dan sasaran dan kejelasan tujuan yang hendak dicapai dari kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh.

Wilayah studi dalam penelitian ini adalah Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam dan Desa Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat yang

merupakan desa pesisir yang melaksanakan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap efektifitas Kegiatan PDPT di Desa Pesisir Kabupaten Kotawaringin Barat ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap efektifitas Kegiatan PDPT di Desa Pesisir Kabupaten Kotawaringin Barat ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektifitas Kegiatan PDPT di Desa Pesisir Kabupaten Kotawaringin Barat ?

Dari rumusan masalah tersebut, selanjutnya dikemukakan *Research Question* dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Apakah Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat” yang sekaligus juga dijadikan sebagai judul pada penelitian ini. Mengingat cakupan efektifitas yang sangat luas dan kemampuan dari penulis yang sangat terbatas, maka dalam penelitian ini lebih difokuskan motivasi, komunikasi dan kepemimpinan. Penelitian ini dipandang perlu untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya tentang efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat yang dilakukan oleh Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP).

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini hanya diarahkan pada apa yang telah ditetapkan saja antara lain :

1. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh faktor motivasi terhadap efektifitas Kegiatan PDPT yang dilaksanakan di Desa Pesisir Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh faktor komunikasi terhadap efektifitas Kegiatan PDPT yang dilaksanakan di Desa Pesisir Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh faktor kepemimpinan terhadap efektifitas Kegiatan PDPT yang dilaksanakan di Desa Pesisir Kabupaten Kotawaringin Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya bisa menjadi bahan masukan bagi penyempurnaan pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dalam kerangka pemberdayaan masyarakat selanjutnya.
2. Sebagai bahan referensi bagi pengambil kebijakan khususnya bidang Kelautan dan Perikanan dalam melaksanakan upaya-upaya pembangunan desa wilayah pesisir.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Efektifitas

Sebelum menginjak pada teori yang mendasari penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi pada Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat, maka terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa pengertian organisasi. Menurut Robbins (2011) dalam Budihardjo (2014:17) mengemukakan bahwa organisasi sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas serta secara bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus berupaya mencapai suatu sasaran. Selanjutnya menurut Greenberd dan baron dalam Wibowo (2015:1) berpendapat bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati. Dengan demikian dari kedua definisi tersebut terlihat bahwa organisasi itu adalah struktur atau kesatuan sosial dimana orang-orang didalamnya diatur, digerakkan, dan dikoordinasikan secara formal untuk mencapai tujuan bersama.

Supaya organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi harus digerakkan oleh pemimpin (*leader*) beserta para pembantunya. Organisasi bukan tujuan tetapi alat untuk mencapai tujuan. Organisasi itu sendiri terdiri dari individu-individu dan kelompok karena itu efektifitas organisasi juga terdiri dari individu dan kelompok, tetapi efektifitas organisasi lebih dari sekedar

penjumlahan efektifitas individu dan kelompok melalui efek sinergi, organisasi mendapatkan tingkat efektifitas yang lebih tinggi dibandingkan penjumlahan bagian-bagiannya.

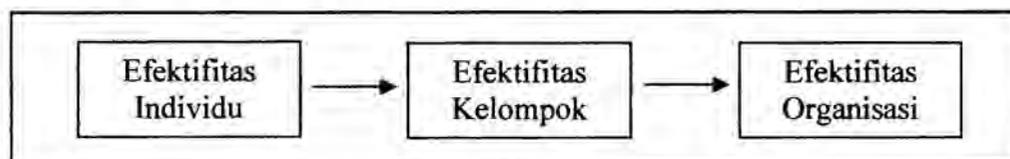
Hal ini berarti bahwa pengertian efektifitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektifitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Gibson (dalam Richard Steers, 1995:29) kajian efektifitas organisasi haruslah di mulai dari yang paling mendasar terletak pada :

- a. Efektivitas individu yaitu tingkat pencapaian hasil pada kerja individu organisasi.
- b. Efektivitas kelompok tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh sekelompok anggota organisasi.
- c. Efektivitas organisasi adalah merupakan kontribusi hasil kerja dari tiap-tiap efektifitas individu dan efektifitas kelompok atau tim yang saling sinergis.

Hubungan dari ketiga pandangan ini mengenai efektifitas diperlihatkan pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1. Tiga pandangan mengenai efektifitas organisasi



Gambar diatas menerangkan bahwa tanda anak panah yang menghubungkan tiap-tiap tingkatan tidak berarti menunjukkan bahwa efektifitas individu dapat

menyebabkan efektifitas kelompok. Begitu pula kelompok tidak berarti menyebabkan efektifitas organisasi. Anak panah itu hanya menunjukkan urutan belaka, sebab tiap-tiap efektifitas dapat dipandang sebagai variabel-variabel yang tergantung dari variabel lain, yaitu sebab-sebab dari efektifitas. Sedangkan efektifitas organisasi adalah hasil dari sejumlah variabel termasuk teknologi, kesempatan baik, kecakapan perorangan, motivasi, dan hambatan lingkungan.

Pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pelaksanaan usaha yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem dalam taraf tercapainya hasil. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif berarti dapat membuahkan hasil, mulai berlaku, ada pengaruh/akibat/efeknya. Efektifitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan. Efektifitas merupakan suatu ukuran yang dinyatakan dengan seberapa jauh target (kualitas dan kuantitas) tercapai. Budihardjo (2014:17) menyatakan bahwa semua organisasi memiliki visi, misi dan sasaran yang ingin dicapai; sasaran tersebut lazim dikenal sebagai keefektifan organisasi (*organizational effectiveness*)

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Berdasarkan Ensiklopedi Umum Administrasi, Efektifitas berasal dari kata kerja Efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Istilah efektif (*effective*) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Dalam kamus ilmiah populer mendefinisikan efektifitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Kata efektifitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan.

Efektifitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektifitas itu. Efektifitas juga merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan (Handoko : 2008). Efektifitas di definisikan oleh para pakar dengan berbeda-beda tergantung pendekatan yang digunakan oleh masing-masing pakar. Berikut ini beberapa pengertian efektifitas dan kriteria efektifitas organisasi menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Drucker (1964:5) mendefinisikan efektifitas sebagai melakukan pekerjaan yang benar (*doing the rights things*).
- b. Chung dan Megginson (1981:506, dalam Siahaan, 1999:17) mendefinisikan efektifitas sebagai istilah yang diungkapkan dengan cara berbeda oleh orang-orang yang berbeda pula. Namun menurut Chung dan Megginson yang disebut dengan efektifitas ialah kemampuan atau tingkat pencapaian tujuan dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan agar organisasi tetap *survive* (hidup).

- c. Pendapat Arens dan Lortbecke yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf (1999:765), mendefinisikan efektifitas sebagai berikut: “Efektifitas mengacu kepada pencapaian suatu tujuan, sedangkan efisiensi mengacu kepada sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan itu”. Sehubungan dengan yang Arens dan Lortbecke tersebut, maka efektifitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- d. Menurut Supriyono pengertian efektifitas, sebagai berikut:
“Efektifitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut” (Supriyono, 2000:29).
- e. Gibson, et al. (1994:31) memberikan pengertian efektifitas dengan menggunakan pendekatan sistem yaitu : (1) seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja, dan (2) hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya.
- f. Cambel J.P (1989:121) menyatakan bahwa pengukuran efektifitas secara umum dan yang paling menonjol adalah :
- 1). Keberhasilan program
 - 2). Keberhasilan sasaran
 - 3). Kepuasan terhadap program
 - 4). Tingkat input dan output
 - 5). Pencapaian tujuan menyeluruh

Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan. Sehingga efektifitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-

program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara komprehensif. Menurut Cambel (1989:47), efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian pengertian efektifitas dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam peraturan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas, efektifitas dapat dikatakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari 2 (dua) sudut pandang. Sudut pandang pertama, dari segi "hasil" maka tujuan atau akibat yang dikehendaki telah tercapai. Kedua dari segi "usaha" yang telah ditempuh atau dilaksanakan telah tercapai sesuai dengan yang ditentukan.

Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena merupakan sumber daya yang umum dan utama bagi semua organisasi. Organisasi yang efektif adalah yang memiliki struktur organisasi yang tepat, dan bagaimana cara pimpinan menempatkan orang serta anggotanya dan menetapkan peran serta hubungan mereka merupakan sebuah determinan penting.

Stephen P. Robbins (1994) menyatakan bahwa : terdapat 4 (empat) pendekatan yang utama didalam menganalisis apa yang disebut efektifitas organisasi, yaitu: (1) Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*), yaitu keefektifan sebuah organisasi harus dinilai sehubungan dengan pencapaian

tujuan (*end*) ketimbang caranya (*means*). Yang perlu diperhitungkan adalah *bottom line*-nya dan yang harus diperhatikan adalah tujuan (*ends*) karena organisasi diciptakan untuk mencapai hal itu. Organisasi adalah kesatuan yang dibuat dengan sengaja, rasional, dan mencari tujuan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan yang berhasil menjadi sebuah ukuran yang tepat tentang keefektifan;

(2) Pendekatan sistem (*system approach*), yaitu efektifitas organisasi berfokus bukan pada tujuan akhir tertentu, tetapi pada cara yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan akhir itu. Dalam pendekatan ini, tujuan akhir tidak diabaikan, namun hanya dipandang sebagai satu elemen di dalam kumpulan kriteria yang lebih kompleks. Model-model sistem menekankan kriteria yang akan meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang dari organisasi seperti kemampuan organisasi untuk memperoleh sumber daya, mempertahankan dirinya secara internal sebagai sebuah organisme sosial, dan berintegrasi secara berhasil dengan lingkungan eksternalnya. Pendekatan sistem terhadap efektifitas organisasi mengimplikasikan bahwa organisasi terdiri dari sub-sub bagian yang saling berhubungan. Jika salah satu sub bagian ini mempunyai performa yang buruk, maka akan timbul dampak negatif terhadap performa keseluruhan sistem. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang berhasil dengan konstituensi lingkungan. Kelangsungan hidup membutuhkan penggantian yang terus menerus untuk sumber daya yang dikonsumsi;

(3) Pendekatan konstituensi-strategis (*strategic-constituencies approach*), yaitu keefektifan organisasi menjadi sebuah penilaian tentang sejauh mana keberhasilan sebuah organisasi dalam memenuhi tuntutan konstituensi kritisnya yaitu pihak-pihak yang menjadi tempat bergantung organisasi tersebut untuk kelangsungan hidupnya di masa depan.

Organisasi dikatakan efektif apabila dapat memenuhi tuntutan dari konstituensi yang terdapat di dalam lingkungan organisasi tersebut yaitu konstituensi yang menjadi pendukung kelanjutan eksistensi organisasi tersebut. Organisasi diasumsikan sebagai arena politik tempat kelompok-kelompok yang berkepentingan (*vested interests*) bersaing untuk mengendalikan sumber daya. Kiasan dari “arena politik” selanjutnya mengasumsikan bahwa organisasi mempunyai sejumlah konstituensi dengan berbagai tingkat kekuasaan, yang masing-masing mencoba untuk memenuhi kebutuhannya; (4) Pendekatan nilai-nilai bersaing (*competing-values approach*), yaitu bahwa kriteria yang anda nilai dan gunakan dalam menilai keefektifan organisasi bergantung kepada siapa sebenarnya anda dan siapa yang anda wakili. Nilai-nilai bersaing secara nyata melangkah lebih jauh daripada hanya pengakuan tentang adanya pilihan yang beraneka ragam. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa berbagai macam pilihan tersebut dapat dikonsolidasikan dan diorganisasi. Pendekatan nilai-nilai bersaing mengatakan bahwa ada elemen umum yang mendasari setiap daftar kriteria efektifitas organisasi yang komprehensif dan bahwa elemen tersebut dapat dikombinasikan sedemikian rupa sehingga menciptakan kumpulan dasar mengenai nilai-nilai bersaing. Masing-masing kumpulan tersebut lalu membentuk sebuah model keefektifan yang unik (hal 58-68).

Sondang P. Siagian (2008:32) mengungkapkan beberapa hal yang menjadi kriteria dalam pengukuran efektifitas dimana efektifitas dapat diukur dari berbagai hal, yaitu: kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja,

pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa pendekatan efektifitas bertumpu pada dua posisi yang dominan yaitu pendekatan tujuan (*goal attainment*) dan sistem. Yang pertama menetapkan efektifitas organisasi sebagai pencapaian tujuan akhir. Yang terakhir memfokuskan diri kepada cara-cara mendefinisikan efektifitas organisasi sebagai kemampuan untuk memperoleh masukan, memproses masukan tersebut, menyalurkan keluaran, dan mempertahankan stabilitas dan keseimbangan di dalam sistem. Kelebihan utama dari dua pendekatan ini adalah bahwa sukses organisasi diukur menurut maksud organisasi dan menurut pertimbangan orang luar mengenai apa yang seharusnya dilakukan organisasi tersebut. Karena setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tersendiri dan mempunyai cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut, maka masuk akal kiranya untuk mengetahui keunikan yang terjadi dalam usaha mengadakan evaluasi yang bersifat obyektif. Oleh karena yang menjadi obyek penelitian ini adalah organisasi Kelompok Masyarakat Pesisir pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh, maka pengukuran yang akan dilakukan terhadap konsep efektifitas dengan rancangan pendekatan tujuan dan sistem adalah tujuan dan kegiatan organisasi secara keseluruhan dan terpadu. Keseluruhan penjelasan dan pemahaman tentang konsep efektifitas organisasi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektifitas organisasi adalah kemampuan atau keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penilaian efektifitas suatu program perlu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana dampak dan manfaat yang dihasilkan oleh program tersebut. Karena efektifitas merupakan gambaran keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Melalui penilaian efektifitas ini dapat menjadi pertimbangan mengenai kelanjutan program tersebut. Sehubungan dengan pengertian di atas, maka efektifitas menggambarkan seluruh siklus *input*, proses dan *output* yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai. Oleh karena itu suatu organisasi, program dan kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan atau sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai dengan rencana dan dapat memberikan dampak, hasil atau manfaat yang diinginkan.

Kriteria atau ukuran efektifitas menurut Agung Kurniawan (2005:107) yang mengutip pendapat dari James L. Gibson (1987) yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

- d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
- e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
- f. Tersediannya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Moore dalam Sutarto, (1991:45) mengatakan bahwa faktor-faktor atau azas-azas yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi yaitu (1) unit kerja organisasi, (2) rentangan control, (3) control, (4) kepemimpinan, (5) pendelegasian wewenang, (6) ide-ide bawahan, (7) motivasi dan (8) spesialisasi. Sedangkan Robbins (1996 : 3) mengemukakan empat fungsi manajemen yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Perencanaan mencakup penetapan tujuan,

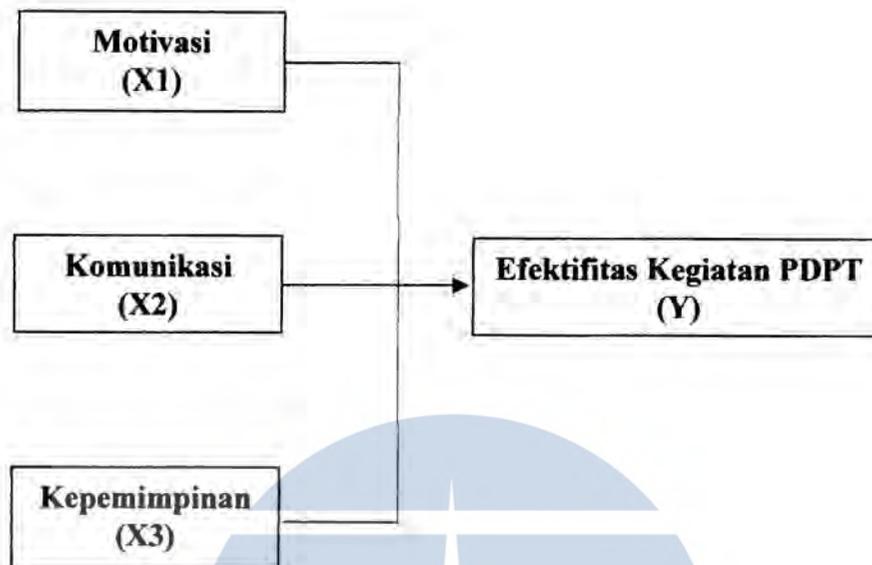
penegakan strategi dan pengembangan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan. Pengorganisasian mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa dan dimana keputusan harus diambil.

Kepemimpinan mencakup hal motivasi bawahan, mengarahkan orang lain, menyeleksi saluran-saluran komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan konflik-konflik. Pengendalian merupakan kegiatan-kegiatan untuk memastikan kegiatan itu dicapai sesuai dengan yang direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok agar kegiatan atau pekerjaan yang saling berkaitan dalam organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Robbins, 2002 : 3).

Oleh sebab itu motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi merupakan perilaku manusia dalam tercapainya tujuan organisasi sangat mempengaruhi efektifitas organisasi. Efektifitas kegiatan akan meningkat bila dilakukan pemilihan model komunikasi yang tepat dalam proses difusi inovasi (Rogers, 1985) dalam Eko Murdiyanto (2011).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disusun skema landasan teori yang mendasari kajian seperti pada gambar 2.2.

Gambar 2. 2 Skema Landasan Teori



Sumber : Diolah penulis

2. Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan membarikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap anggota kelompok mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Jadi motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau

insentif (Luthans, 2006:270). Motivasi merupakan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Menurut Stephen P. Robbins (2001:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional supaya dapat merefleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2007:141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:95), motivasi adalah kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Banyak motif yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Motif-motif tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang.

Menurut teori yang dikembangkan oleh Herzberg dkk., motivasi dikelompokkan menjadi dua tipe, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor diri yang digerakkan yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu atau dalam arah tertentu (Armstrong, 2006). Faktor-faktor diri tersebut meliputi tanggung jawab (yaitu perasaan bahwa pekerjaan adalah penting dan memiliki kontrol atas sumber daya milik seseorang), otonomi (yaitu kebebasan untuk bertindak), jangkauan untuk menggunakan dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta peluang-peluang untuk maju. Dan motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin (Armstrong, 2006).

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Motivasi berasal dari kata "motif" yang dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan melakukan sesuatu dengan cara tertentu pada waktu tertentu pula. Motif juga merupakan daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. A.W. van

den Ban dan H.S. Hawkins (1999 : 289) menyebutkan motivasi akan tumbuh bila ada faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Djamarah (2002:123) ada 3 (tiga) fungsi motivasi yaitu :

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya kelompok ambil untuk pelaksanaan kegiatan PDPT.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap kelompok itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbendung, yang kemudian menjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Kelompok masyarakat yang mempunyai motivasi tinggi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2003:161) fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan.
- b. Motivasi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Sardiman (2006 : 83) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri:

- Tekun menghadapi tugas
- Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah

- Lebih senang bekerja mandiri
- Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
- Dapat mempertahankan pendapatnya
- Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini
- Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Herzberg (Mullins, 2005:485) dalam Noor J (2013:235) mengatakan bahwa, “*The motivation-Hygiene theory has extended Maslow's hierarchy of need theory and is more directly applicable to the work situation*”. Ada sekelompok faktor, motivator (faktor intrinsik) yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan faktor *hygiene* menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dua faktor ini disebutnya *faktor higiene (faktor ekstrinsik)* dan *faktor motivator*. *Faktor higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, (faktor intrinsik). Jadi Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Sedangkan faktor-faktor higiene meliputi hubungan antarpesonal, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji dan kondisi kerja.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kelompok masyarakat dalam melaksanakan tugas memerlukan dorongan agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang kuat diharapkan kelompok masyarakat dapat meningkatkan produktivitasnya yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup.

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik ketua, pengurus maupun para anggota di lingkungan organisasi itu sendiri.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Keberhasilan komunikasi di dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh kesamaan pemahaman antara-orang yang terlibat dalam kegiatan komunikasi. Kesamaan pemahaman ini dipengaruhi oleh kejelasan pesan, cara penyampaian pesan, perilaku komunikasi, dan situasi (tempat dan waktu) komunikasi. Komunikasi organisasi biasanya menggunakan kombinasi cara berkomunikasi (lisan, tertulis dan tayangan) yang memungkinkan terjadinya peyerapan informasi dengan lebih mudah dan jelas. Secara empiris, pemahaman orang perihal sesuatu hal akan lebih mudah diserap dan dipahami jika sesuatu tersebut diperlihatkan dibanding hanya diperdengarkan atau dibacakan. Dan akan lebih baik lagi hasilnya jika sesuatu yang dikomunikasikan tersebut, selain diperlihatkan juga sekaligus dipraktikkan.

Komunikasi dalam pelaksanaan suatu kegiatan mencakup beberapa dimensi penting yaitu tranformasi informasi (*transimisi*), kejelasan informasi (*clarity*) dan konsistensi informasi (*consistency*). Dimensi tranformasi menghendaki agar informasi tidak hanya disampaikan kepada pelaksana kebijakan tetapi juga kepada

kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi kejelasan menghendaki agar informasi yang jelas dan mudah dipahami, selain itu untuk menghindari kesalahan interpretasi dari pelaksana kebijakan, kelompok sasaran maupun pihak yang terkait dalam suatu kegiatan. Sedangkan dimensi konsistensi menghendaki agar informasi yang disampaikan harus konsisten sehingga tidak menimbulkan kebingungan pelaksana kegiatan, kelompok sasaran maupun pihak terkait.

Definisi komunikasi antara lain dikemukakan oleh Everett. M. Rogers dalam Hafied Cangara, (2002 ; 19) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Hovland, Janis dan Kelley (dalam Arni Muhammad, 2004 : 2), mengatakan bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behavior of other individual*. Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

A.W. van den Ban dan H.S. Hawkins (1999 : 92) mendefinisikan komunikasi adalah proses **mengirim dan menerima** pesan melalui saluran yang menciptakan pengertian yang sama antara sumber dan penerima. Sedangkan menurut Onong Uchjana Effendy (1984 : 10) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Lebih lanjut dikatakan Onong bahwa komunikasi akan berhasil apabila pikiran disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari, sebaliknya komunikasi akan gagal jika sewaktu menyampaikan pikiran, perasaan tidak terkontrol. Selanjutnya Onong Uchjana Effendy (1984 : 8)

mengatakan tujuan komunikasi adalah 1). Perubahan sikap (*attitude change*), 2). Perubahan pendapat (*opinion change*), 3). Perubahan perilaku (*behavior change*), 4). Perubahan sosial (*social change*). Sedangkan fungsi komunikasi yaitu 1). Menyampaikan informasi (*to inform*), 2). Mendidik (*to educate*), 3). Menghibur (*to entertain*), 4). Mempengaruhi (*to influence*).

Komunikasi juga merupakan bagian dari interaksi setiap anggota masyarakat dalam suatu sistem sosial. Disisi lain realitas kehidupan zaman modern, komunikasi sudah menjadi kebutuhan bagi semua lapisan masyarakat, untuk berinteraksi dan membangun *networking* dengan komunitas antar dan diluar komunitas mereka. Hafied Cangara (1998 : 21) mengemukakan bahwa komunikasi antar manusia hanya bisa terjadi jika seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komunikasi hanya bisa terjadi kalau didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima dan efek. Mengenai unsur-unsur yang ada di dalam komunikasi, Hafiel Cangara (2002 : 21) mengemukakan bahwa unsur-unsur dalam komunikasi meliputi lima unsur yaitu:

- a. Pengiriman berita atau komunikator
- b. Bentuk berita atau pesan
- c. Penerima berita
- d. Prosedur pengiriman berita
- e. Reaksi atau tanggapan

Dalam setiap organisasi sebagai suatu usaha kerja sama pada pokoknya terdapat dua jenis komunikasi dilihat dari sudut pelaksanaannya yaitu:

a. Komunikasi internal

Komunikasi yang berlangsung dalam ruang lingkup/ lingkungan organisasi yang terjadi di antara anggota organisasi tersebut saja. Komunikasi internal dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1). Komunikasi Vertikal

Adalah proses penyampaian sesuatu warta dari pihak ketua kelompok kepada anggotanya (vertikal ke bawah) maupun dari pihak anggota kepada ketua kelompok (vertikal ke atas).

Didalam komunikasi vertikal ketua kelompok memberikan perintah (instruksi), petunjuk-petunjuk, penjelasan-penjelasan, keterangan-keterangan, larangan-larangan dan bahkan berupa pemberian hukuman atau sanksi. Sedangkan anggota kelompok memberikan laporan, pendapat, saran, gagasan (ide), kreativitas, inisiatif kepada ketua.

Komunikasi vertikal dibagi dalam dua arus komunikasi yaitu :

a). Komunikasi Ke bawah

Komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang dapat diberikan oleh ketua kelompok kepada anggota organisasi dengan maksud untuk memberikan pengertian kepada mereka mengenai apa yang mereka kerjakan di dalam kedudukan mereka selaku anggota organisasi. Komunikasi yang dapat diberikan oleh ketua kepada bawahan dapat berupa :

(1). Pemberian petunjuk-petunjuk

Petunjuk merupakan keterangan-keterangan ketua yang menjadi dasar pegangan personal pembantu dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan dalam organisasi. Petunjuk yang diberikan oleh ketua hendaknya meliputi bidang operasional maupun penunjang serta mencakup baik aspek organisasi maupun teknis penyelenggaraan dengan adanya petunjuk-petunjuk di atas, maka pelaksanaan tugas organisasi akan berjalan dengan baik, karena ada alat yang membantu memberikan pengertian mengenai apa yang hendak dikerjakan dan dilain pihak dari segi ketua sendiri juga mempermudah pengawasan serta untuk keperluan pengadaaan evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan anggotanya.

(2). Pemberian keterangan umum

Keterangan yang bersifat umum yang diberikan disini adalah keterangan yang hubungannya dengan pengetahuan serta berhubungan dengan bidangnya. Dimana tujuan dari pemberian keterangan umum tersebut dimaksudkan untuk mengintensifkan tugas yang dilakukan oleh anggota dalam organisasi. Oleh karena itu diharapkan ketua kelompok suatu organisasi disamping memberikan petunjuk kepada anggota dalam melakukan tugasnya juga memberikan keterangan yan sifatnya tambahan tetapi mempunyai prospek untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

(3). Pemberian perintah

Pemberian perintah adalah salah satu fakta yang bersifat pribadi artinya perintah itu harus jelas menyebutkan tugas dan kewajiban apa yang harus dilakukan oleh seseorang (Yuwono, 2001 : 38). Meskipun demikian perintah yang diberikan akan menciptakan suatu kondisi pokok, untuk membuat rencana pekerjaan yang teratur rapi ini tidak dapat dikurangi seminim mungkin. Hal ini tidak berarti bahwa perintah dapat ditinggalkan sama sekali dengan kata lain pemberian perintah hendaknya dikurangi sedikit mungkin akan tetapi sebelumnya juga tidak boleh ditinggalkan sama sekali.

(4). Pemberian teguran

Teguran merupakan komunikasi yang dilakukan oleh ketua untuk menunjukkan kesalahan-kesalahan atau kekurangan yang ada pada para anggota organisasi dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam hal pemberian teguran ini seorang ketua hanya sebagai alat organisasi saja untuk menjadikan atau menjalankan kelancaran organisasi karena pemberian teguran dilakukan seobyektif mungkin dan jangan sampai sentimen pribadi dibawa serta. Adapun pemberian teguran dimaksudkan untuk :

- (a). Memperbaiki hal-hal yang menyebabkan permasalahan sehingga kemungkinan permasalahan yang lebih merugikan dapat dihindari lebih lanjut (represif)

- (b). Mengusahakan agar permasalahan tersebut tidak terulang lagi (preventif)

b). Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas diberikan oleh para anggota organisasi kepada ketua dengan maksud untuk memberikan bahan-bahan keterangan yang diperlukan ketua. Komunikasi ke atas merupakan saluran bagi penyampaian pikiran, perasaan para anggota organisasi yang bertalian dengan fungsinya.

Komunikasi ke atas pada dasarnya mempunyai fungsi sebagai berikut :

- (1). Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor tahu kapan anggota organisasi siap diberi informasi.
- (2). Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan
- (3). Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas anggota terhadap organisasi, mengajukan ide dan saran-saran
- (4). Komunikasi ke atas dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti dia maksudkan dari arus informasi ke bawah
- (5). Komunikasi ke atas membantu anggota mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas organisasi.

Keterangan-keterangan atau ide-ide dan pernyataan yang disampaikan oleh anggota kepada ketua dapat digolongkan :

(1). Pemberian laporan

Laporan dalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai bentuk penyampaian keterangan dari anggota kepada atasan tentang segala hal yang ada kaitannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penyampaian dapat mempergunakan cara berupa tulisan, angka, lisan dan penyampaian keterangan itu dapat diberikan secara kontunyu pada waktu tertentu secara insidental.

Penyampaian atau pemberian laporan kepada ketua organisasi merupakan salah satu bentuk kewajiban dan keharusan bagi seorang anggota yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya yang telah dikerjakan.

Selanjutnya penyampaian laporan dari seorang anggota kepada ketua dapat digolongkan dalam bentuk komunikasi ke atas.

Laporan bagi seorang anggota selain suatu kewajiban juga merupakan salah satu bentuk pertanggung jawabab kepada organisasi melalui ketua dalam organisasi

(2). Pemberian keluhan, saran, dan pendapat

Keluhan adalah rasa tidak puas mengenai segala hal yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Saran yang diberikan merupakan pemikiran mengenai pemecahan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pekerjaan oleh seorang anggota. Baik saran, pendapat, maupun keluhan pada awalnya merupakan hak dari setiap anggota organisasi. Saran,

pendapat dan keluhan yang diberikan dalam organisasi diperlukan atas beberapa pertimbangan tertentu misalnya keterbatasan kemampuan ketua, semangat kerja, dan lain-lain.

Disamping itu, dalam organisasi yang cukup terbuka dan yang komunikasinya cukup berkembang, komunikasi ke atas bisa juga berbentuk :

- (1). Penyampaian ide dan saran perbaikan atau saran penyelesaian masalah tertentu.
- (2). Permohonan bantuan atau permintaan informasi tertentu.
- (3). Penyampaian sikap, perasaan atau keluhan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi ke atas yang meliputi pemberian laporan, saran, pendapat, dan keluhan dapat mempengaruhi semangat kerja anggota kelompok. Karena dengan komunikasi ke atas ini seorang anggota kelompok dapat menyampaikan berbagai saran, pendapat, maupun keluhan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya kesempatan untuk menyampaikan berbagai macam ide, saran, pendapat atau keluhan ini anggota kelompok merasa dirinya diakui kedudukannya di dalam organisasi sehingga mereka bersemangat dalam bekerja.

2). Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi (Arni Muhammad, 2004 : 121).

Komunikasi mendatar dilakukan bertujuan untuk :

- a). Mengkoordinasikan tugas-tugas
- b). Saling memberikan informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas
- c). Memecahkan masalah-masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama
- d). Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya
- e). Manjamin pemahaman yang sama
- f). Mengembangkan sokongan interpersonal

Hubungan horizontal diantara para pegawai sendiri juga dapat dipelihara oleh pimpinan dengan mengadakan pertemuan-pertemuan/kegiatan musyawarah, rapat-rapat, diskusi-diskusi.

a) Mengadakan musyawarah

Musyawarah biasanya terjadi sebelum diambil suatu keputusan yang memerlukan keterangan dari bermacam-macam satuan organisasi.

Musyawarah dilakukan dengan jalan meminta pendapat kepada pejabat lain yang dianggap perlu untuk memberikan pendapat atau keputusan yang diambil.

b) Penyelenggaraan rapat

Rapat merupakan salah satu bentuk pertemuan antar anggota organisasi yang berkedudukan lebih sama jabatannya di bawah pimpinan dengan seorang pimpinan dalam organisasi itu sendiri untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut kepentingan bersama .

Penyelenggaraan rapat yang diadakan dalam suatu organisasi mempunyai tujuan untuk pengaturan dan penyelenggaraannya kegiatan kerja tertentu yang harus dilaksanakan oleh organisasi.

Di dalam suatu rapat diharapkan komunikasi formal yang terjadi baik itu komunikasi timbal balik dan searah dapat berlangsung dengan baik yang akan menyebabkan komunikasi dalam organisasi dapat menjadi dinamis.

Dari uraian mengenai komunikasi mendarat yang meliputi musyawarah dan penyelenggaraan rapat secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat kerja kelompok, karena pada dasarnya musyawarah ini salah satu bentuk kerjasama dalam organisasi dan biasanya komunikasi yang meningkatkan kerjasama maka akan menimbulkan suatu gairah dalam bekerja.

Jadi model komunikasi menggambarkan bagaimana jalannya proses komunikasi, bagaimana komunikasi mengalir melalui saluran komunikasi dari *sender*, sebagai pengirim kepada *receiver*, sebagai penerima. Menurut Wibowo (2015:167-168) secara umum, tahapan dalam proses komunikasi dapat disampaikan sebagai berikut :

- a. *Sender*, adalah individu, kelompok atau organisasi yang menginginkan menyampaikan pesan kepada individu, kelompok atau organisasi lain, yaitu *receiver*.
- b. *Encoding*, adalah menterjemahkan pemikiran tentang apa yang ingin disampaikan ke dalam kode atau bahasa yang dapat dimengerti orang lain. Ini membentuk dasar *message* atau pesan. Kemudian perlu memilih saluran yang dipergunakan untuk membagikan pesan.
- c. *Message*, adalah pesan yang merupakan informasi yang ingin disampaikan *sender* kepada *receiver*.
- d. *Channel* atau *medium*, merupakan saluran yang akan dipakai untuk menyampaikan pesan. Variasi saluran komunikasi sangat banyak dan berjenjang tingkat kekuatan komunikasinya.
- e. *Decoding*, memecahkan sandi, merupakan proses menginterpretasikan dan membuat masuk akal suatu pesan yang diterima *receiver*.
- f. *Receiver*, adalah orang, kelompok, atau organisasi kepada siapa pesan dimaksudkan untuk diterima. Kemudian *receiver* menciptakan arti dari pesan yang diterimanya.
- g. *Noise*, merupakan sesuatu yang mengganggu terhadap penyampaian dan pemahaman terhadap pesan. Ini dapat mempengaruhi setiap bagian dari proses komunikasi. Merupakan faktor yang dapat mendistorsi kejelasan pesan pada setiap titik selama proses komunikasi.
- h. *Feedback*, merupakan pengetahuan tentang dampak pesan pada *receiver* dan menimbulkan reaksi *receiver* disampaikan kepada *sender*.

4. Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi.

Mumfrord (1906-1907) : “kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam mengontrol gejala-gejala sosial “.

Cooley (1902) : “pemimpin selalu merupakan inti dari tendensi dan di lain pihak, seluruh gerak sosial bila diuji secara teliti akan terdiri atas berbagai tendensi yang mempunyai inti tersebut”.

Redl (1942) : “pemimpin adalah figur sentral yang mempersatukan kelompok”.

Brown (1936) : “pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi.

a. Teori Kepemimpinan

- 1). Teori orang-orang terkemuka Bernard, Bingham, Tead dan Kilbourne menerangkan kepemimpinan berkenaan dengan sifat-sifat dasar kepribadian dan karakter.
- 2). Teori lingkungan Mumford, menyatakan bahwa pemimpin muncul oleh kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan dia memecahkan masalah sosial dalam keadaan tertekan, perubahan dan adaptasi. Sedangkan Murphy, menyatakan kepemimpinan tidak terletak dalam diri individu melainkan merupakan fungsi dari suatu peristiwa.

- 3). Teori personal situasional Case (1933) menyatakan bahwa kepemimpinan dihasilkan dari rangkaian tiga faktor, yaitu sifat kepribadian pemimpin, sifat dasar kelompok dan anggotanya serta peristiwa yang diharapkan kepada kelompok.
- 4). Teori interaksi harapan Homan (1950) menyatakan semakin tinggi kedudukan individu dalam kelompok maka aktivitasnya semakin meluas dan semakin banyak anggota kelompok yang berhasil diajak berinteraksi.
- 5). Teori humanistik Likert (1961) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang saling berhubungan dimana seseorang pemimpin harus memperhitungkan harapan-harapan, nilai-nilai dan keterampilan individual dari mereka yang terlibat dalam interaksi yang berlangsung.
- 6). Teori pertukaran Blau (1964) menyatakan pengangkatan seseorang anggota untuk menempati status yang cukup tinggi merupakan manfaat yang besar bagi dirinya. Pemimpin cenderung akan kehilangan kekuasaannya bila para anggota tidak lagi sepenuh hati melaksanakan segala kewajibannya.

b. Sifat Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan telah menjadi topik yang sangat menarik dari para ahli sejarah dan filsafat sejak masa dahulu. Sejak saat itu para ahli telah menawarkan 350 definisi tentang kepemimpinan. Salah seorang ahli menyimpulkan bahwa *“Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit dipahami”* (Richard L. Daft, 1999).

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

c. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Arti kata-kata ketua atau raja yang dapat ditemukan dalam beberapa bahasa hanyalah untuk menunjukkan adanya perbedaan antara pemerintah dari anggota masyarakat lainnya. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan kerjasama orang-orang di luar kelompok. Menurut Robbins dan Judge (2008 : 315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Menurut Rivai (2007): "Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Sedangkan Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwatno

dan Priansa (2011:140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Karenanya pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Menurut Nawawi Uha I (2013:154) menyatakan bahwa perwujudan paling nyata dari kemampuan memimpin terlihat pada ketangguhan seseorang menyelenggarakan berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, sesuai dengan tingkat jabatan yang dipangkunya dalam organisasi, seorang manajer dapat dikatakan menjadi pimpinan yang efektif apabila ia mampu : (1) menentukan strategi yang tepat; (2) menjadi perencana yang tangguh; (3) menjadi organisator yang cekatan; (4) motivator yang efektif; (5) pengawas yang obyektif dan rasional; (6) penilai yang tidak terpengaruh oleh pertimbangan yang subyektif dan emosional.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan, dalam penelitian ini dicantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca, seperti yang terlihat pada table 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian
1.	Laminar Hutabarat (2013)	Meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Efektifitas Organisasi Pada Universitas Darma Agung Medan, dari responden dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Darma Agung yang berjumlah 61 orang. Metode pengujian hipotesis digunakan uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinasi (R ²). Pengolahan data menggunakan program SPSS v. 17, disimpulkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa : terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap efektifitas organisasi
2.	Arif Sehfudin (2011)	Meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang). Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Fajar Apriani (2009)	Meneliti Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja. Menurut analisis regresi variabel kompetensi (X1), variabel motivasi (X2), variabel kepemimpinan (X3) dan efektifitas pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi (Y), diperoleh hubungan korelasi sangat kuat antara kompetensi, motivasi dan kepemimpinan dengan efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebesar 0,803. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi searah. Artinya, jika kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan ditingkatkan, maka efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat pula.
4.	Achmad Rofai (2006)	Mengalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Organisasi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah.

		Penelitian ini melihat hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal (variabel independen) dengan efektifitas organisasi (variabel dependen). Dengan hasil bahwa kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal memiliki hubungan positif dengan efektifitas organisasi.
5.	Sihana (2003)	Meneliti Efektifitas Penyuluh Pertanian Lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel komunikasi dengan koefisien sebesar 0,441 dan nilai angka terhitung sebesar 3,964 dan variabel sikap dengan koefisien sebesar 0,308 dan nilai angka terhitung sebesar 2,627 lebih besar dari nilai Z, mempunyai hubungan yang positif terhadap efektifitas kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jepara. Sedangkan variabel motivasi dengan koefisien sebesar (0,114) dan nilai angka terhitung sebesar 0,935 lebih kecil dari nilai Z hal itu menunjukkan tidak ada hubungan yang positif terhadap kinerja Penyuluh Pertanian, tetapi terjadi hubungan yang sangat signifikan secara bersama-sama variabel komunikasi, motivasi dan sikap terhadap efektifitas Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jepara.
6.	Reva Maria Valianti (2012)	Meneliti Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Sigma Utama Palembang. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi (X) dan variabel efektifitas kerja (Y) pada PT. Sigma Utama Palembang dan ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan efektifitas kerja karyawan pada PT. Sigma Utama Palembang.
7.	Joseph Mundung, Daicy Lengkong, Femmy Tulusan (2015)	Meneliti Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kelurahan Bahu. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepada pegawai di lingkungan bahu, sangat berpengaruh besar dalam semangat dan efektifitas kerja karena pengaruh kepemimpinan lurah di lingkungan bahu dapat membuat efektifitas kerja di lingkungan bahu menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab dalam kerja dan lebih sopan dalam melayani masyarakat. Pegawai di lingkungan bahu juga sangat bersemangat dan penuh percaya diri dalam menjalankan tugas dan Tanggung jawab kerja mereka masing – masing.

Sumber : hasil penelitian terdahulu

Dari beberapa hasil penelitian sejenis diatas yang membedakan dengan penelitian ini adalah terletak pada fokus kajiannya. Kalau penelitian tersebut diatas menyoroti efektifitas kerja pada suatu lembaga pemerintahan dan swasta, sementara penelitian ini menyoroti efektivitas kegiatan dari suatu organisasi Kelompok Masyarakat Pesisir program Pengembangan Desa Pesisir Tangguh dalam rangka mewujudkan desa pesisir yang tangguh dalam menghadapi bencana alam yang dapat terjadi di wilayah pesisir dan tangguh secara ekonomi yang diluncurkan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.

C. Kerangka Berpikir

Efektifitas merupakan konsep yang sangat luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Pada umumnya efektifitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau sasaran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektifitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak bisa diselesaikan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif.

Efektifitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antara nilai-nilai yang bervariasi. Efektifitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun

program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan.

Pada penelitian ini nantinya akan diketahui bagaimana komunikasi, motivasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi efektifitas kegiatan PDPT disamping faktor-faktor lain yang mungkin ditemukan di luar faktor-faktor tersebut yang juga mempengaruhi efektifitas kegiatan PDPT.

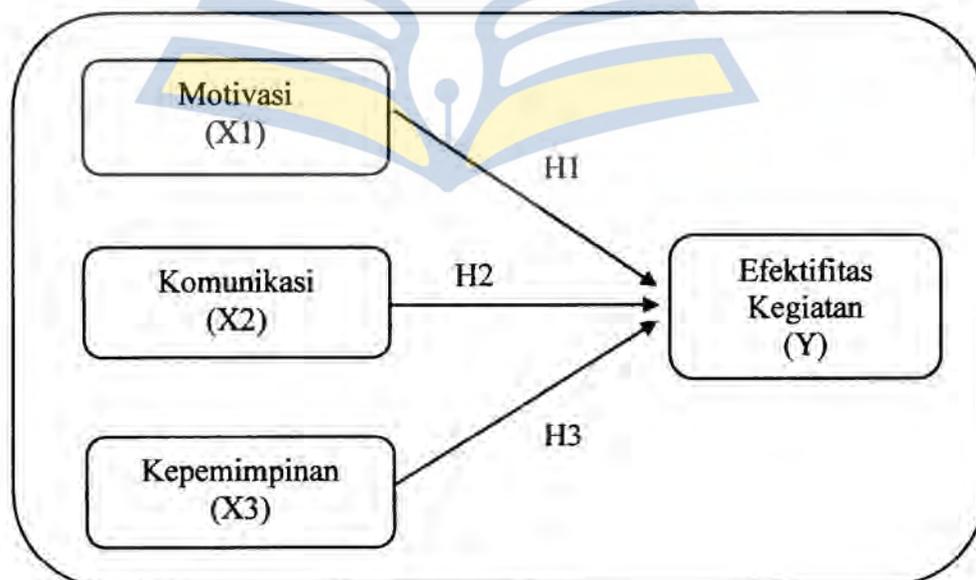
Dalam penelitian ini, peneliti akan mengamati dan mendiskripsikan efektifitas kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian ini akan menguraikan proses pelaksanaan kegiatan PDPT oleh implementator mulai dari pengusulan calon kelompok pengelola (kelompok tani) penerima bantuan sampai pelaksanaan pekerjaan telah direncanakan. Bagaimana transmisi (penyaluran komunikasi) kebijakan kegiatan, maupun pelaksana di lapangan, kejelasan perintah, sumberdaya manusia serta kualitas aktor pelaksana kegiatan PDPT, pemahaman tentang Kegiatan PDPT oleh Implementator, wewenang yang diterima, dana yang tersedia, ketersediaan fasilitasi implementator, insentif yang diterima dalam melaksanakan kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Berdasarkan hasil deskripsi, peneliti kemudian mengidentifikasi seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi dalam efektifitas kegiatan PDPT. Hasil deskripsi tersebut akan diidentifikasi dengan mengacu pada teori para ahli berkaitan dengan teori efektifitas, dimana ke 3 (tiga) faktor tersebut mana yang paling dominan mempengaruhi efektifitas pelaksanaan kegiatan PDPT dalam mencapai sasaran program yang ditetapkan. Ketika variabel tersebut saling berinteraksi satu sama lain, apakah akan menjadi faktor penghambat atau pendukung dalam keberhasilan output.

Dari rumusan isu utama tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mendapatkan gambaran mengenai faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat, dilakukan kajian sampai sejauh mana efektifitas kegiatan PDPT yang telah dilaksanakan hingga dapat membawa masyarakat/kelompok untuk lebih memiliki kesadaran, memiliki pemahaman, memiliki kepemimpinan yang lebih baik.

Penelitian yang akan dilaksanakan ini akan dilakukan sefokus mungkin, maka penilaian efektifitas hanya ditujukan pada variable : komunikasi, motivasi dan kepemimpinan saja. Apabila ketiga unsur tersebut mendapat perlakuan dan perhatian khusus, maka diharapkan efektifitas kegiatan PDPT akan meningkat dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan nelayan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan Kerangka berfikir penelitian seperti pada Gambar 2.3 berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir



Sumber : Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2013:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”,

Hipotesis merupakan bagian penelitian yang harus dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai problem penelitian yang harus diuji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian (Wirawan, 2015).

Menurut Aritonang (2014), hipotesis dapat diartikan sebagai kebenaran yang masih kurang atau masih pada taraf dugaan. Dinyatakan masih kurang karena kebenaran hipotesis baru bersifat logis. Untuk mencari kebenaran ilmiah kebenaran hipotesis harus teruji secara empiris. Terkait dengan itu, hipotesis juga sering disebut jawaban sementara.

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian ini adalah :

- H₁ : Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan
- H₂ : Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan
- H₃ : Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan

D. Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang jelas dari variabel, yang didalam definisi tersebut sudah ada indikator/kriteria/ukuran yang bisa menjadi pedoman untuk mengukur atau menilai variabel. Tanpa indikator, maka sesuatu

yang didefinisikan bukanlah definisi operasional, tetapi hanya sekedar definisi konsep dari variabel (Noor, 2013).

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a. Efektifitas adalah kemampuan atau tingkat pencapaian tujuan, efektifitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan.
- b. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi yang terkait dengan seluruh tahapan kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat.
- c. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong semua pihak yang terkait di dalam kegiatan PDPT untuk melaksanakan kegiatan secara optimal.
- d. Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan semua pihak yang terlibat yaitu dari pihak pemerintahan, kelompok masyarakat hingga pengawas lapangan.

Definisi operasional dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui pengukuran variabel tertentu sebagai berikut :

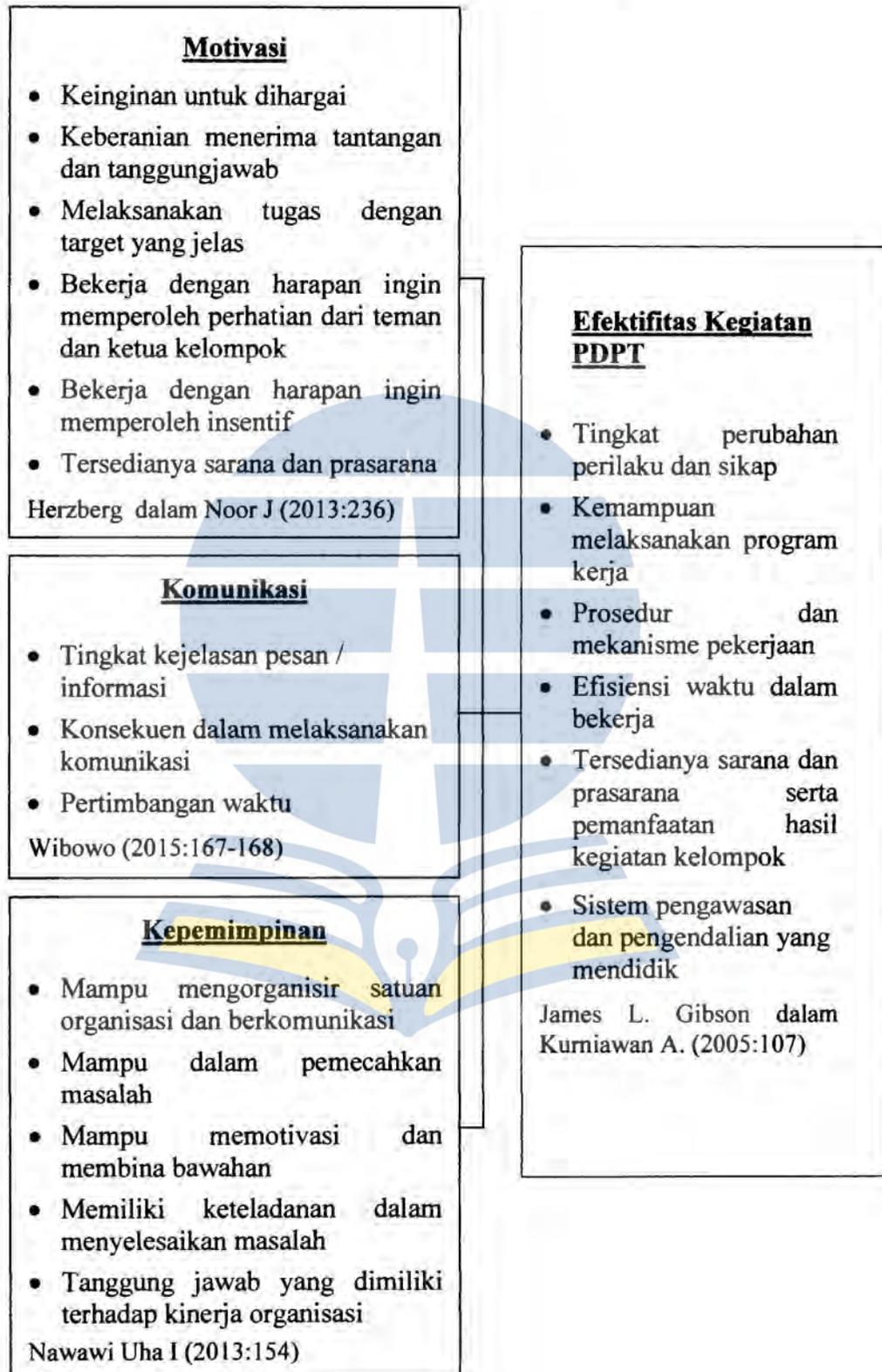
- a. Efektifitas kegiatan diukur dengan indikator sebagai berikut :
 - 1). Tingkat perubahan perilaku dan sikap
 - 2). Kemampuan melaksanakan program kerja
 - 3). Prosedur dan mekanisme pekerjaan
 - 4). Efisiensi waktu dalam bekerja
 - 5). Tersedianya sarana dan prasarana serta pemanfaatan hasil kegiatan kelompok

- 6). Sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.
- b. Motivasi kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :
- 1). Keinginan untuk dihargai
 - 2). Keberanian menerima tantangan dan tanggungjawab
 - 3). Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - 4). Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan ketua kelompok
 - 5). Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
 - 6). Tersedianya sarana dan prasarana
- c. Komunikasi diukur dengan indikator sebagai berikut :
- 1). Tingkat kejelasan pesan/informasi, dengan sub indikator :
 - Penyampaian pesan/informasi kegiatan PDPT secara jelas.
 - Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti
 - Penyampaian pesan/informasi kegiatan PDPT secara baik
 - 2). Konsekuensi dalam melaksanakan komunikasi, dengan sub indikator:
 - Kelancaran penyampaian pesan/komunikasi.
 - Penyampaian pesan/informasi kegiatan PDPT secara benar
 - Penyampaian pesan/informasi kegiatan PDPT sesuai kebutuhan
 - 3). Pertimbangan waktu, dengan sub indikator :
 - Penyampaian informasi tepat pada waktunya.
- d. Kepemimpinan diukur dengan indikator :
- 1). Mampu mengorganisir satuan organisasi dan berkomunikasi
 - 2). Mampu dalam memecahkan masalah
 - 3). Mampu memotivasi dan membina bawahan

- 4). Memiliki keteladanan dalam menyelesaikan masalah
- 5). Tanggung jawab yang dimiliki terhadap kinerja organisasi



Gambar 2.4. Indikator Variabel-variabel Penelitian



Sumber : Diolah Penulis

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap efektifitas kegiatan masyarakat ini memberikan indikasi bahwa penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian *explanatory* atau penelitian penjelasan. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1987:5), penelitian penjelasan yaitu penelitian yang menyoroti hubungan variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Oleh karena itu penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesa. Walaupun dalam uraian mengandung diskripsi, tetapi lebih sebagian penelitian reasonal fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel. Selanjutnya hipotesa akan diuji untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lainnya, dan pada akhirnya akan diketahui apakah hipotesa yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini berkaitan dengan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan khususnya kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT). Dalam penelitian ini hal-hal pokok yang diteliti adalah yang terkait dengan masalah efektifitas kegiatan masyarakat ditinjau dari motivasi, komunikasi dan kepemimpinan pada Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di desa-desa yang telah menerima dana kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang berada di desa-desa pesisir yaitu Desa Sungai Bakau, Teluk Bogam, dan Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat. Pemilihan lokasi penelitian tersebut dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup pembahasan yang sekaligus untuk mengetahui hubungan antara efektifitas kegiatan masyarakat dalam kegiatan Pengembangan Desa pesisir Tangguh (PDPT).

3. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang diteliti oleh seorang peneliti/ sesuatu yang mempunyai variasi nilai (Prasetya Irawan, 2005:3.8). Sedangkan menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1987:49) variabel adalah pengelompokan yang logis dari dua atau lebih atribut. Dalam penelitian ini yang diamati adalah variabel yang mempengaruhi efektifitas kegiatan masyarakat dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Sesuai dengan teori-teori yang membahas masalah variabel penelitian, maka dalam penelitian ini penulis menetapkan variabel dependent/terikat/variabel terpengaruh adalah variabel yang menjadi sasaran dari rekayasa atau manipulasi dari variabel bebas (independent) yaitu *Efektifitas Kegiatan PDPT (Y)*. Sedangkan variabel independent/bebas/variabel pengaruh adalah variabel direkayasa (dimanipulasi) untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel lain yaitu *motikasi (X1), komunikasi (X2), dan kepemimpinan (X3)*.

4. Jenis dan Sumber Data

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut :

- a. Data primer, diperoleh dari sumber atau dari orang yang terlibat atau yang menjadi objek penelitian yang diperoleh langsung dari sampel yang ditetapkan dari populasi yang ada.
- b. Data sekunder, diperoleh dari sumber data yang ada sebelumnya secara tidak langsung dari obyek penelitian, seperti data monografi, dokumen, laporan, studi kepustakaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan satuan objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2010 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari anggota populasi yang diamati (Bambang Juanda, 2009 : 110). Menurut Prasetya Irawan (2005:4.18) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan diteliti/dipelajari oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya, sedangkan sampel adalah wakil dari populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010 : 81) yang menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini jumlah Kelompok Masyarakat Pesisir sebanyak 22 (dua puluh dua) kelompok dengan jumlah anggota sebanyak 182 orang, dan penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *Nonprobability Sampling Design* yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengertian *Nonprobability Sampling* menurut Sugiyono (2012 : 218) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan pengertian *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Suharsimi Arikunto (1993 : 177) menyatakan bahwa bila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat penelitian untuk menganalisis efektifitas organisasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh dengan variabel motivasi, komunikasi dan kepemimpinan maka sebagai sampel penelitian adalah para kelompok masyarakat pesisir (KMP) yang terlibat langsung dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu pengurus yang terdiri dari Ketua Kelompok, Sekretaris dan Bendahara serta Anggota Kelompok sebanyak 110 (seratus sepuluh) orang. Karena ketua kelompok merupakan pemimpin dalam organisasi yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Bendahara kelompok memiliki tanggung jawab terhadap keuangan kelompok serta sekretaris kelompok memiliki bertanggung jawab terhadap pelaksanaan administrasi kegiatan non keuangan, maka ketua, bendahara dan sekretaris memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan berjalannya

roda organisasi. Dan anggota sebagai pelaksana kegiatan memiliki peranan yang sangat mementukan dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Dalam pengambilan data dari anggota KMP diambil 2 (dua) orang masing-masing kelompok.

Secara rinci jumlah elemen sampel yang akan diteliti seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Daftar Sebaran Jumlah Sampel Penelitian

No.	Lokasi/ Desa	Jumlah KMP	Jumlah Sampel
1.	Sungai Bakau	9	45
2.	Teluk Bogam	6	30
3.	Keraya	7	35
	Total		110

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat, 2014

C. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab berdasarkan alternatif jawaban yang sudah tersedia.
2. Wawancara, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dilakukan secara langsung dengan responden.
3. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

Dalam penelitian ini instrument yang dipergunakan dapat reliable jika antara variabel-variabel yang diteliti ada pengaruh yang signifikan. Begitu pula penelitian ini juga mempergunakan instrument atau alat yang valid dengan

analisis statistik untuk membuktikan validitasnya. Untuk pengajuan hipotesis dalam penelitian ini digunakan tehnik/model analisis statistik korelasi Rank Kendall. Dari beberapa macam pengujian nonparametric, Uji Korelasi Rank Kendall Tau digunakan untuk melihat adanya korelasi antara dua variabel, yang datanya berbentuk ordinal atau ranking. Kelebihan metode ini dapat digunakan untuk menganalisis sampel berukuran lebih dari 10 dan dapat dikembangkan untuk mencari koefisien korelasi parsial (Khotimah, 2007).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Survei

Pengumpulan data dari responden dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis

2. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada responden berupa interviu guide.

3. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengamati para anggota KMP penerima dana PDPT.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis (dokumen-dokumen) yang berhubungan dengan objek penelitian.

E. Metode Analisa Data

1. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari : Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Efektifitas Kegiatan (Y). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitafkan bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel motivasi, komunikasi, kepemimpinan terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1987:111) skala adalah ukuran gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan-pertanyaan. Dengan demikian “Skala Likert” sebenarnya bukan skala, melainkan suatu cara yang lebih sistematis untuk memberi skor pada indeks dimana data ordinal diintervalkan dengan skor yang berbeda-beda, yaitu :

- a. Setiap item pertanyaan pada variabel mempunyai rating skor 1 sampai dengan 5. Skor ini bersifat membedakan, dimana jawaban pertanyaan yang lebih rendah diberi skor 1 dan seterusnya hingga jawaban yang tertinggi diberi skor 5. Ketentuannya adalah sebagai berikut :
- 1). Jawaban yang sangat setuju diberi skor 5
 - 2). Jawaban yang setuju diberi skor 4
 - 3). Jawaban yang cukup setuju diberi skor 3
 - 4). Jawaban yang kurang setuju diberi skor 2
 - 5). Jawaban yang tidak setuju diberi skor 1
- b. Untuk pertanyaan yang interaktif dengan pertanyaan terbuka diberi kesempatan responden untuk menentukan jawaban, dan jawaban ini hanya sebagai pendukung dalam memperkuat permasalahan penelitian.

Skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya (Saifuddin Azwar, 2012:37). Prinsip pokok skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif.

2. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Noor (2014) tentang uji validitas ini dapat disampaikan hal-hal pokok sebagai berikut :

- Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
- Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
- Uji validitas dilakukan setiap butir soal.
Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%
- Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka butir soal disebut valid.

Data yang diperlukan dalam rumus adalah :

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$	=	$\sum Y$	=	$\sum XY$	=	$\sum X^2$	=	$\sum Y^2$	=	n	=
X	=	Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item															
Y	=	Skor total yang diperoleh dari seluruh item															
$\sum X$	=	Jumlah skor dalam distribusi X															
$\sum Y$	=	Jumlah skor dalam distribusi Y															
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X															
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y															
N	=	Banyaknya responden															

Dengan pengujian validitas maka dapat ditentukan apakah instrument dapat secara cermat mengungkap apa yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini pengujian validitas terhadap kuesioner menggunakan teknik korelasi Product Moment yaitu dengan pengukuran cukup satu kali. Hasil pengujian (r_{hitung}) merupakan korelasi antara item-item dengan skor total yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen.

Untuk mengetahui validitas dari masing-masing butir pertanyaan kuesioner maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 0,5 dengan $n=110$ diperoleh $r_{tabel} = 0,189$ pada $\alpha = 0,05$.

- Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Dengan menggunakan alat bantu analisa proses program SPSS for windows versi 16 untuk menguji validitas instrumen kuesioner variabel motivasi, komunikasi, kepemimpinan dan efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat yang disebarkan kepada responden diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2. Hasil Penghitungan Validitas Kuesioner Motivasi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Serta Efektifitas

No. Item	Koefisien Korelasi Motivasi	Koefisien Korelasi Komunikasi	Koefisien Korelasi Kepemimpinan	Koefisien Korelasi Efektifitas Kegiatan	r kritik Product Moment (5%)	Keterangan
1	0,643	0,701	0,740	0,714	0,189	Valid
2	0,711	0,771	0,477	0,644	0,189	Valid
3	0,673	0,603	0,615	0,756	0,189	Valid
4	0,683	0,558	0,708	0,712	0,189	Valid
5	0,580	0,664	0,605	0,719	0,189	Valid
6	0,729	0,693	0,676	0,634	0,189	Valid
7	0,716	0,523	0,645	0,723	0,189	Valid
8	0,691	-	0,716	0,621	0,189	Valid
9	0,518	-	0,744	0,588	0,189	Valid
10	0,644	-	0,657	0,684	0,189	Valid
11	0,588	-	-	0,651	0,189	Valid
12	-	-	-	0,626	0,189	Valid
13	-	-	-	0,556	0,189	Valid

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.6 diatas maka variabel motivasi yang terdiri dari pertanyaan 11 pertanyaan, variabel komunikasi terdiri dari 7 pertanyaan, dan variabel kepemimpinan terdiri dari 10 pertanyaan serta variabel efektifitas yang terdiri dari 13 pertanyaan menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,189)

maka kuesioner/pertanyaan variabel motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan, serta efektifitas kegiatan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas Data

Menurut Kerlinger dan Lee (2000) dalam Aritonang (2014), ada beberapa istilah yang sinonim dengan reliabilitas yaitu keandalan (dependability), stabilitas, konsistensi, reproductivity, predictability dan tanpa distorsi.

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrumen yang digunakan dalam penelitian dikatakan konsisten. Kuesioner dikatakan riabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas data dilakukan dengan membandingkan koefisien alpha (*cronbach's alpha score*). Bila nilainya lebih dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang cukup memadai sehingga instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan realibel

Menurut Juliansyah Noor (2014) keandalan pengukuran dengan menggunakan alfa cronbach adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya sebagai berikut :

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner. Kuisisioner tersebut mencderminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam beentuk pertanyaan.
- b. Uji reliabilitas dilakukan secara bersam-sama terhadap seluruh pertanyaan.
- c. Jika nilai alpha $> 0,6$, disebut reliable.

Rumus yang digunakan adalah rumus alfa cronbach sebagai berikut :

$$R_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$\text{dimana rumus } \sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

- R_{ii} = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah butiran pertanyaan
 σ_1^2 = Varians total

Dengan mempergunakan alat bantu analisa proses program SPSS for windows versi 16 untuk menguji reabilitas instrumen kuesioner Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan serta Efektifitas maka diperoleh koefisien alpha (*cronbach's alpha score*) seperti yang terlihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3. Hasil Penghitungan Realibilitas Kuesioner Motivasi, Komunikasi Dan Kepemimpinan Serta Efektifitas

Hasil pengujian Reliabilitas			
No. Item	Instrumen	Koefisien Alfa Cronbach	Hasil Pengujian
1	Efektivitas	0,893	Reliabel
2	Motivasi	0,767	Reliabel
3	Komunikasi	0,845	Reliabel
4	Kepemimpinan	0,863	Reliabel

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai koefisien alpha (*cronbach's alpha score*) positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,189) serta nilai alpha lebih besar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner motivasi, komunikasi dan

kepemimpinan serta efektifitas dapat dinyatakan reliabel serta layak disebarkan kepada responden guna penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan pertama, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2007) yang dimaksud dengan statistik deskriptif yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penggunaan statistik deskriptif untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat melalui penggunaan tabel frekuensi sehingga data yang telah terkumpul selanjutnya akan diedit dan ditabulasikan dalam tabel selanjutnya dilakukan pembahasan secara deskriptif.

Untuk menjawab permasalahan sesuai hipotesis digunakan teknik analisis regresi berganda. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2007) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Efektifitas Kegiatan
X ₁	=	Variabel bebas yaitu motivasi
X ₂	=	Variabel bebas yaitu komunikasi
X ₃	=	Variabel bebas yaitu kepemimpinan
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien Regresi
a	=	Konstanta
e	=	Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam model regresi menurut Singgih dalam Ianaturrohhmah (2010) yaitu :

- a. Uji multikolinearitas.
- b. Uji Normalitas.
- c. Uji heterokedasitas.
- d. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, normalitas dan heterokedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak diuji, karena menurut Gujarati dalam Ianaturahhmah (2010) uji autokorelasi digunakan untuk data time series.

- a. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan antara lain dengan mencermati :

- 1). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dalam model tidak terdapat gejala multikolinieritas (Santoso, 2000)

- 2). Nilai koefisien determinan (R^2), apabila R^2 sangat tinggi (0,7 – 1) dan tidak satupun dari koefisien regresi yang signifikan, ini berarti terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati dalam Ianaturrohhmah, 2010)

Jika terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas, maka dapat diatasi dengan jalan mengeluarkan variabel bebas yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas bisa menggunakan analisis grafik, yaitu dengan melihat histogram dari residual atau *normal probability plot*-nya. *Normal probability plot* adalah *plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif sebaran normal teoritis. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi data yang diuji normal maka sebaran titik-titik tersebut mengikuti (berada di sekitar) garis diagonal tersebut. Bila ada titik-titik yang terpencil cukup jauh dari garis diagonal, maka distribusi data tersebut tidak normal.

c. Asumsi Heterokedasitas

Cara termudah untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas ialah dengan metode grafik SPSS. Deteksi heterokedasitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik tertentu, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y - \text{Prediksi} - Y$ sesungguhnya) yang disebut *distudentized*. Dasar pengambilan keputusan :

- 1). Jika ada pola tertentu pada *plot* yang dihasilkan seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heterokedasitas.

Situasi heterokedasitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau juga melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heterokedasitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

5. Pengujian Hipotesis

- a. Untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan uji t dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak; $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan kriteria yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak; $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

6. Alat Bantu

Agar diperoleh hasil yang efektif dan akurat, pengelolaan hasil penelitian dilakukan analisis korelasional antara variabel independent dan dependent dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Product for Service Solution) setelah diperoleh data primer dari lapangan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Kabupaten Kotawaringin Barat

1. Kondisi Umum Wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat

a. Letak, Luas dan Batas Wilayah

Kabupaten Kotawaringin Barat yang beribukota di Pangkalan Bun, berada di Provinsi Kalimantan Tengah dan terletak di daerah katulistiwa diantara $1^{\circ}19'$ sampai dengan $3^{\circ}36'$ Lintang Selatan dan $110^{\circ}25'$ sampai dengan $112^{\circ}50'$ Bujur Timur. Secara administratif letak geografis Kabupaten Kotawaringin Barat berbatasan dengan:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lamandau
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Jawa
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Seruyan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Sukamara

Sejak keluarnya UU No. 5 tahun 2002 tanggal 10 April 2002, wilayah Kotawaringin Barat dimekarkan menjadi 3 (tiga) Kabupaten yaitu Lamandau, Sukamara dan Kotawaringin Barat. Luas Kabupaten Kotawaringin Barat setelah mengalami pemekaran adalah 10.759 km^2 . Seiring dengan semakin berkembangnya Kabupaten Kotawaringin Barat, sejak tahun 2003 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2003 terjadi pemekaran kecamatan dari 4 kecamatan menjadi 6 kecamatan. Kecamatan yang mengalami pemekaran adalah

Kecamatan Kumai menjadi Kecamatan Kumai, Kecamatan Pangkalan Lada dan Kecamatan Pangkalan Banteng. Kecamatan Kumai merupakan Kecamatan terluas dengan luas wilayah 2.921 Km² (27,15% luas Kabupaten), dan Kecamatan Pangkalan Lada merupakan Kecamatan terkecil dengan luas wilayah 229 Km² (2,13% luas Kabupaten) Dengan adanya pemekaran tersebut, maka Kabupaten Kotawaringin Barat saat ini terdiri dari 81 desa dan 13 kelurahan.

Adapun Luas Wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat menurut Kecamatan dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1. Luas Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Kecamatan

Kecamatan	Luas (KM ²)	Persentase Luas Terhadap Kabupaten
Arut Selatan	2.400	22,31
Kumai	2.921	27,15
Kotawaringin Lama	1.218	11,32
Arut Utara	2.685	24,95
Pangkalan Lada	229	2,13
Pangkalan Banteng	1.306	12,14
KOTAWARINGIN BARAT	10.759	100,00

Sumber data : Kobar Dalam Angka Tahun 2015

Dari luas Kabupaten Kotawaringin Barat tersebut dihuni oleh penduduk tahun 2013 berjumlah 241.383 jiwa yang tersebar di 81 desa dan 13 Kelurahan pada 6 kecamatan. Dari jumlah penduduk tersebut sebesar 41,58 % penduduk berada di Kecamatan Arut Selatan atau berjumlah 100.361 jiwa, Kecamatan Kumai (19,53 % atau berjumlah 47.161 jiwa), Kecamatan Pangkalan Banteng (13,07 % atau berjumlah 31.559 jiwa), Kecamatan Pangkalan Lada (11,80 % atau berjumlah 28.493 jiwa),

Kecamatan Kotawaringin Lama (7,08 % atau berjumlah 17.100 jiwa), Kecamatan Arut Utara (6,92 % atau berjumlah 16.709 jiwa). Secara rinci jumlah penduduk Kabupaten Kotawaringin Barat terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kab. Kotawaringin Barat Menurut Kecamatan

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk (orang)			
		2011	2012	2013	2014
1.	Kec. Kotawaringin Lama	17.321	17.777	18.232	18.695
2.	Kec. Arut Selatan	101.999	105.176	108.378	111.658
3.	Kec. Kumai	48.176	49.612	51.056	52.534
4.	Kec. Arut Utara	16.167	16.740	17.323	17.922
5.	Kec. Pangkalan Banteng	32.309	33.890	35.525	37.231
6.	Kec. Pangkalan Lada	28.928	29.804	30.686	31.589
Kab. Kotawaringin Barat		244.900	253.000	261.200	269.629

Sumber data : Kobar dalam Angka 2015

Sedangkan Kecamatan Kumai yang mejadi lokasi Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) terdiri dari 2 Kelurahan dan 16 Desa dengan Luasan Kelurahan dan Desa dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

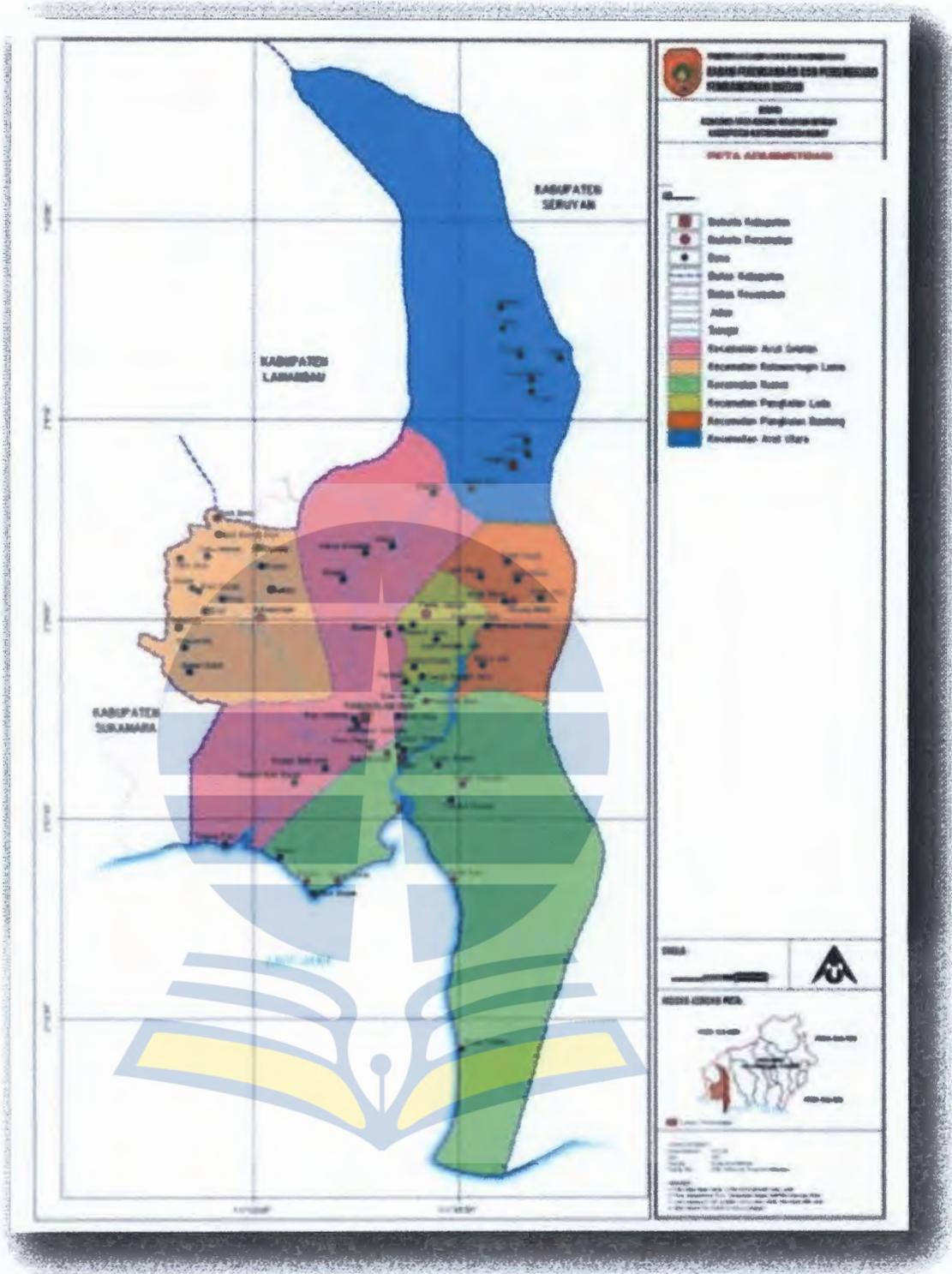
Tabel 4.3. Luas Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat Menurut Desa

No.	Kelurahan/Desa	Luas (KM ²)	Persentase Luas Terhadap Kecamatan
1.	Kelurahan Kumai Hulu	18,00	0,62
2.	Kelurahan Kumai Hilir	82,00	2,81
3.	Desa Sungai Cabang	333,00	11,40
4.	Desa Teluk Pulai	478,00	16,37
5.	Desa Sungai Sekonyer	791,00	27,08
6.	Desa Kubu	122,00	4,18
7.	Desa Sungai Bakau	111,00	3,80
8.	Desa Teluk Bogam	82,00	2,81
9.	Desa Keraya	78,00	2,67
10.	Desa Sebuai	97,00	3,32
11.	Desa Sungai Kapitan	90,00	3,08
12.	Desa Batu Belaman	73,00	2,50
13.	Desa Sungai Tendang	52,00	1,78
14.	Desa Candi	67,00	2,29
15.	Desa Sungai Bedaun	403,00	13,78
16.	Desa Bumi Harjo	27,62	0,95
17.	Desa Pangkalan Satu	16,38	0,56
18.	Desa Sebuai Timur	*)	*)
	KECAMATAN KUMAI	2.921,00	27,15

*) Wilayah Pemekaran

Sumber data : Kobar Dalam Angka Tahun 2015

Peta wilayah administratif Kabupaten Kotawaringin Barat seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1.
Wilayah Administratif Kabupaten Kotawaringin Barat
(Sumber: Revisi RTRW Kabupaten Kotawaringin Barat)

b. Kondisi Topografi

Keadaan topografis Kabupaten Kotawaringin Barat dapat digolongkan menjadi 4 (empat) bagian, yaitu dataran, daerah datar berombak, daerah berombak berbukit dan daerah berbukit-bukit yang terdiri dari :

- 1). Sebelah utara adalah pegunungan dan macam tanah latosol tahan terhadap erosi.
- 2). Bagian tengah terdiri dari tanah podsolik merah kuning juga tahan terhadap erosi.
- 3). Sebelah selatan terdiri dari danau dan rawa alluvial/organosol banyak mengandung air. Wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat di sekitar aliran Sungai Kumai, Arut, dan Lamandau, mudah tergenang, berawa-rawa dan merupakan daerah endapan serta bersifat organik dan asam.

Faktor pembentuk iklim adalah curah hujan, suhu udara, kecepatan angin dan kelembaban. Iklim daerah Kabupaten Kotawaringin Barat secara umum beriklim tropis yang dipengaruhi oleh musim kemarau/kering dan musim hujan. Musim kemarau pada Bulan Juni sampai dengan September sedangkan musim penghujan bulan Oktober sampai dengan bulan Mei. Suhu maximum berkisar $31,0^{\circ}\text{C}$ – $33,8^{\circ}\text{C}$ dan suhu minimum antara $21,3^{\circ}\text{C}$ – $23,4^{\circ}\text{C}$, kelembaban udara berkisar 85,58 %.

c. Geologi dan Tanah

Jenis tanah di daerah selatan berbeda jenis tanah yang terdapat di daerah utara. Jenis tanah yang terbentuk erat hubungannya dengan bahan induk (geologi), iklim dan keadaan medannya. Secara garis besar, jenis

tanah yang terdapat di kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut:

Podsolik Merah Kuning, Tanah podsolik merah kuning merupakan jenis tanah yang sering dijumpai terletak menyebar di tengah sampai hulu sungai kecamatan Arut Utara, sedikit Arut Selatan dan kecamatan Kumai. Tanah podsolik telah mengalami perkembangan lebih lanjut, bersolum dalam, terbentuk dari bahan induk batu liat, dengan bentuk wilayah berombak sampai agak berbukit. Warna tanah podsolik ini adalah warna merah kuning dengan tekstur halus sampai kasar, dan memiliki *drainase* baik dengan reaksi tanah masam.

Kompleks Podsolik (Podsolik Merah Kuning-Podsol), Tanah regosol podsol merupakan jenis tanah terletak menyebar di tengah kecamatan Kumai, Arut Selatan dan sedikit Kotawaringin Lama. Tanah podsolik telah mengalami perkembangan lebih lanjut, bersolum dalam, terbentuk dari bahan induk batu liat, dengan bentuk wilayah berombak sampai agak berbukit. Warna tanah podsol ini adalah warna coklat dengan tekstur halus sampai kasar, dan memiliki *drainase* baik dengan reaksi tanah masam.

Kompleks Regosol (Podsol), dijumpai menyebar di bagian Timur Kecamatan Kumai, tanah ini bersolum dalam terbentuk dari bahan induk endapan pasir yang didominasi mineral kwarsa. Bentuk wilayahnya datar sampai berombak, dengan warna tanah coklat sampai kelabu muda, tekstur kasar, *drainase* baik dan reaksi tanah masam.

Aluvial, jenis tanah ini terbentuk hasil endapan, banyak terdapat di sekitar daerah aliran sungai Lamandau, Arut, dan Kumai serta di daerah pantai sampai ke bagian tengah kecamatan Kumai. Tanah tersebut relatif lebih subur jika dibandingkan dengan tanah-tanah yang mengalami perkembangan lanjut.

Organosol, tanah ini terbentuk dari bahan organik yang tertimbun di tempat tersebut, menyebar di kecamatan Kumai dan sedikit di kecamatan Kotawaringin Lama dan Arut Selatan. Warna tanah ini hitam bersifat asam.

Oksisol (Lateritik), Jenis tanah oksilik (lateritik) terdapat bagian atas (hulu) kecamatan Arut Utara. Keadaan medan bergelombang, berbukit, dan bergunung dengan solum tanahnya dalam. Tanah jenis ini memiliki tekstur halus, berdrainase baik, hanya saja daerah ini curah hujan sangat tinggi. Warna tanah oksilik adalah kuning kemerahan dan termasuk jenis tanah yang telah lanjut mengalami perkembangan pelapukan.

Sedangkan susunan geologi yang terdapat di Kabupaten Kotawaringin Barat tersusun atas 10 formasi, yaitu:

1. Batuan Terobosan Sintang,
2. Granit Mandahan,
3. Granit Sukadana,
4. Batuan GA Berapi,
5. Tonalik Sepauk,
6. Formasi Dahor,
7. Endapan Rawa,
8. Batuan Gunung api,
9. Alluvium, dan
10. Formasi Laut.

Jenis lahan/tanah pada suatu kawasan wilayah sangat berpengaruh terhadap pengalokasian lahan yang dialokasikan penggunaannya oleh Pemerintah Daerah setempat dalam pengembangan pembangunan kawasan tersebut seperti pertanian, perkebunan, kehutanan dan perumahan. Adapun jenis tanah/lahan yang terdapat di wilayah Kecamatan Kumai meliputi : lotosal, kompleks podsolik merah kuning – podsol, laterik, alluvial, regosol podsol, organosol serta danau atau rawa - rawa.

Demikian pula dalam penggunaan tanah yang merupakan indikator intensitas pemanfaatan ruang. Penggunaan tanah yang kompleks akan menunjukkan intensitas pemanfaatan ruang yang tinggi. Penggunaan tanah/lahan dapat pula digunakan sebagai bahan untuk melihat tingkat kerusakan lingkungan. Di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat penggunaan tanah/lahan masih didominasi oleh corak alamiah yaitu berupa hutan. Penggunaan tanah/lahan didominasi oleh perkebunan rakyat, perkebunan besar, sawah, ladang/tegalan, kebun campuran, permukiman dan lain-lain.

Berdasarkan deskripsi karakteristik wilayah, dapat diidentifikasi wilayah yang memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai kawasan budidaya seperti perikanan, pertanian, pariwisata, industri, pertambangan dan lain-lain dengan berpedoman pada rencana tata ruang wilayah.

2. Gambaran Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam dan Desa Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat

a. Desa Sungai Bakau

1). Geografi dan Administrasi Desa Sungai Bakau

Desa Sungai Bakau merupakan desa yang berada di Pesisir Pantai Barat Kumai yang wilayahnya langsung berhadapan dengan Laut Jawa sebelah Selatan Kota Pangkalan Bun, letak posisi pada $02^{\circ}59'49''$ Lintang Selatan, $03^{\circ}22'84''$ Bujur Timur. 198° Azimut dari Pangkalan Bun, jarak tempuh ke ibukota Kabupaten 52 Km dan ke Kecamatan 45 Km dan masuk wilayah administratif Kecamatan Kumai. Batas Administrasi Desa sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Desa Pasir Panjang
- Sebelah Selatan : Desa Teluk Bogam
- Sebelah Timur : Desa Kubu
- Sebelah Barat : Laut Jawa

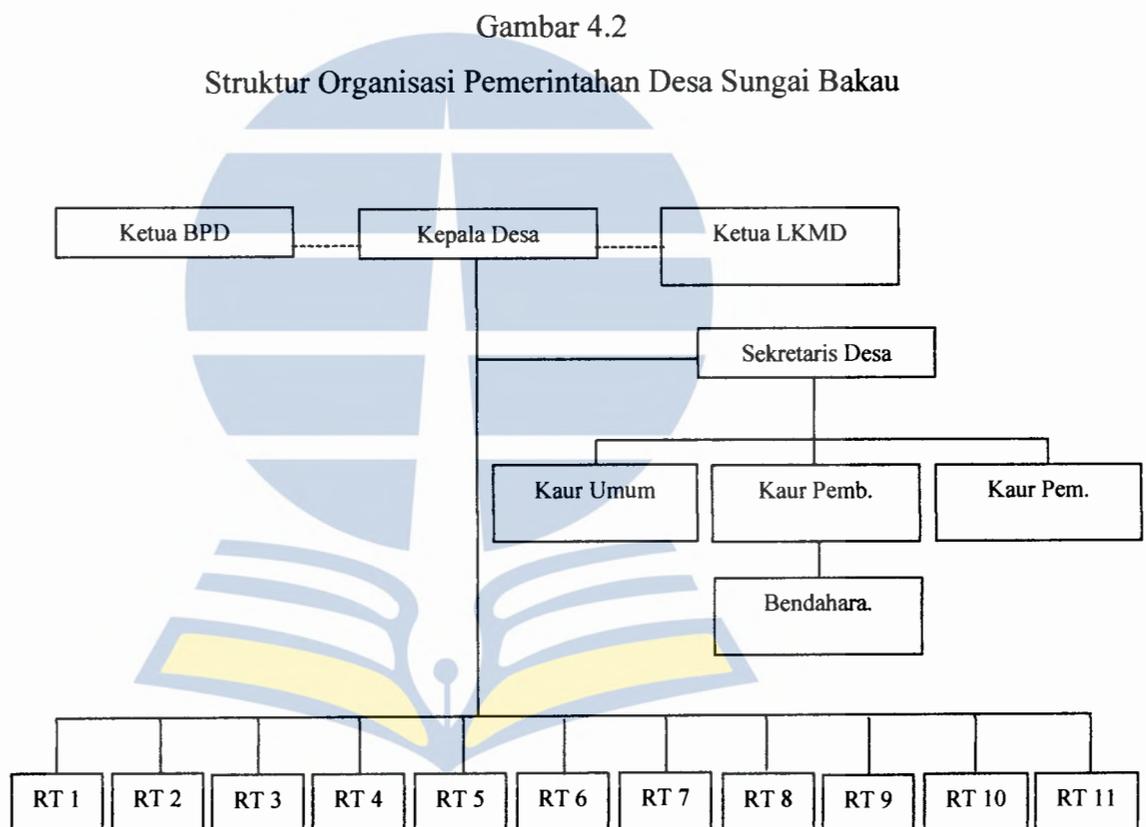
Secara topografi Desa Sungai Bakau memiliki ketinggian dari permukaan laut 11 m, kategori wilayah adalah dataran rendah dan perbukitan. Curah hujan rata-rata pertahun 1.000 m/tahun dengan suhu rata-rata $30^{\circ} - 32^{\circ}$ C. Untuk jenis tanah di Desa Sungai Bakau memiliki warna kuning/hitan/keabu-abu, dengan tekstur tanah pasir.

Pemanfaatan lahan di Desa Sungai Bakau pada umumnya digunakan untuk pemukiman seluas 31,00 Ha, perkebunan 2.500 Ha, pekarangan 8,600 Ha, perkantoran 2,386 Ha, kuburan 1,440 Ha dan prasarana umum seluas 42.040 Ha. Sedangkan untuk lahan perairan

belum dimanfaatkan untuk potensi budidaya rumput laut dan teripang, baru sebatas uji coba.

2). Struktur Pemerintahan Desa

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Organisasi dan tata Kerja Pemerintahan Desa dimana Struktur Kepengurusan Desa Sungai Bakau seperti terlihat dalam gambar 4.2 sebagai berikut :



Sumber : Profil Desa Sungai Bakau Tahun 2014

3). Kependudukan

Desa Sungai Bakau mempunyai jumlah penduduk 1.494 jiwa yang tersebar di 2 RW dan 11 RT, yang terdiri dari 340 Rumah Tangga, Laki-laki berjumlah 744 jiwa dan perempuan berjumlah 750

jiwa. Kepadatan penduduk adalah 13,46 orang per km². Sebagian besar mata pencaharian pokok masyarakat Desa Sungai Bakau adalah Nelayan Perikanan dan Pertanian, Desa Sungai Bakau memiliki kapasitas lahan pertanian yang cukup luas. Tingkat kepadatan rumah tangga adalah 3,06 KK/m², sedangkan jumlah anggota keluarga per rumah tangga adalah 4 jiwa/KK. Ragam rumah tangga di Desa Sungai Bakau diklasifikasikan untuk Rumah Tangga Perikanan Tanggap sebanyak 84 KK, Rumah Tangga Perikanan Budidaya sebanyak 60 KK, Rumah Tangga Pertanian sebanyak 2 KK. Jumlah penduduk usia > 15 tahun tidak bekerja sebanyak 64 jiwa, penduduk yang tidak tamat SD sebanyak 338 jiwa dan yang tamat SD sebanyak 797 jiwa. Penduduk yang usia > 15 tahun tidak bisa baca tulis sebanyak 71 jiwa. Jumlah penduduk usia > 15 tahun yang tamat Pendidikan Dasar 9 tahun atau jenjang yang lebih tinggi sebanyak 398 jiwa, dimana tamat SMP sederajat 329 jiwa, tamat SMU sederajat 56 jiwa, Diploma 9 jiwa dan sarjana 4 jiwa. Ragam mata pencaharian penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja sebagai petani 204 jiwa, peternak 268 jiwa, kontruksi 47 jiwa, pengrajin 80 jiwa, perdagangan 74 jiwa, perangkutan 17 jiwa, PNS 8 jiwa dan jasa lainnya sebanyak 63 jiwa. Penduduk yang beragama Islam berjumlah 1.486 jiwa dan beragama Kristen sebanyak 7 jiwa.

4). Kearifan Lokal

Masyarakat di Desa Sungai Bakau masih memegang kuat tradisi saling menolong, ikatan kekerabatan dan norma-norma sosial.

Pada umumnya masyarakat Desa Sungai Bakau masih kental dengan budaya pesisir dengan bahasa sehari-hari yaitu bahasa mendawai. Kearifan lokal lainnya yang berkembang di Desa Sungai Bakau adalah dengan adanya kelompok masyarakat pengawas (pokmaswas) yaitu anggota masyarakat yang berperan serta dalam pengawasan wilayah laut dari tindakan penyalahgunaan atau pelanggaran hukum terhadap sumberdaya kelautan dan perikanan, (penegakan UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan, UU No. 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, serta UU No. 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya).

b. Desa Teluk Bogam

1). Letak Desa Teluk Bogam

Desa Teluk Bogam merupakan desa yang berada di Pesisir Pantai Barat Kumai yang wilayahnya langsung berhadapan dengan Laut Jawa sebelah Selatan Kota Pangkalan Bun, letak posisi pada $02^{\circ}48'35''$ Lintang Selatan, $04^{\circ}20'11''$ Bujur Timur. 197° Azimut dari Pangkalan Bun, jarak tempuh ke Kecamatan 57 Km. Luas Wilayah Desa Teluk Bogam 8.200 Ha, dengan batas Administrasi Desa sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Desa Pasir Panjang
- Sebelah Selatan : Desa Keraya
- Sebelah Timur : Desa Sungai Bakau
- Sebelah Barat : Laut Jawa

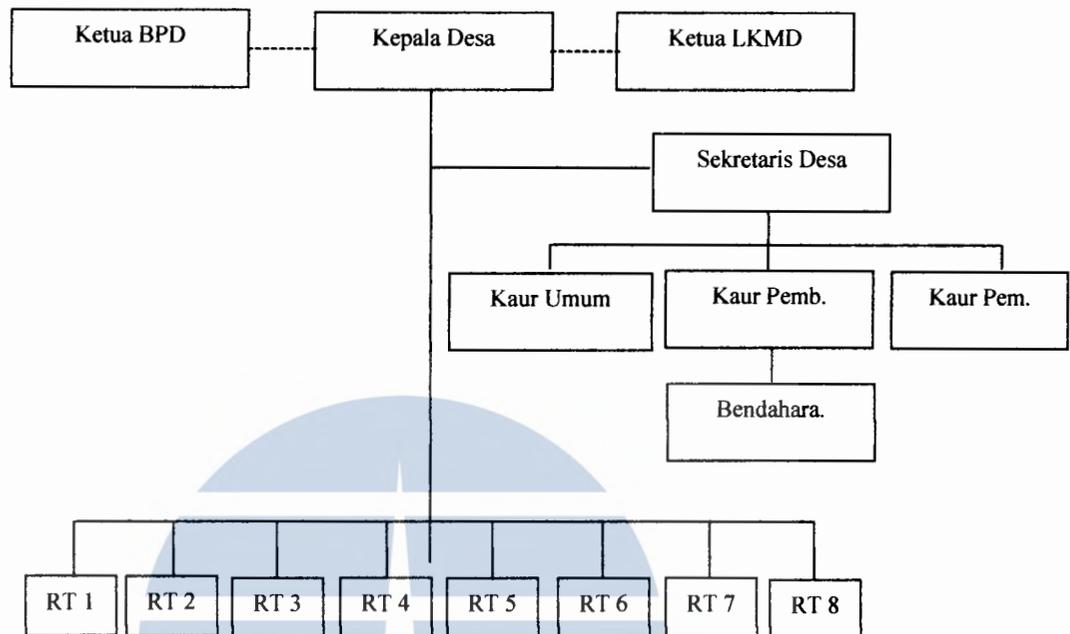
Secara Topografi Desa Teluk Bogam memiliki ketinggian 3 meter dari permukaan laut. Kategori wilayah adalah dataran rendah dan perbukitan. Curah hujan rata-rata pertahun sebesar 1.000 m/tahun dengan suhu rata-rata harian $30^{\circ} - 32^{\circ}$ C. Jenis tanah di Desa Teluk Bogam memiliki warna kuning/ hitam/ abu-abu, dengan tekstur tanah berpasir.

Pemanfaatan lahan di Desa Teluk Bogam terdiri dari lahan kawasan terbangun dan non terbangun adalah 125 Ha dari 8.200 Ha, untuk luas kawasan non terbangun adalah 8.075 Ha dari luas 8.200 Ha atau sebesar 98, 48%. Sedangkan untuk lahan perairan masih belum dimanfaatkan untuk potensi budidaya rumput laut dan teripang, baru sebatas ujicoba, dengan indikasi potensi untuk rumput laut 10 Ha dan untuk lamun 5 Ha.

2). Struktur Pemerintahan Desa

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Organisasi dan tata Kerja Pemerintahan Desa dimana Struktur Kepengurusan Desa Teluk Bogam seperti terlihat dalam gambar 4.3 sebagai berikut :

Gambar 4.3
Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Teluk Bogam



Sumber : Profil Desa Sungai Teluk Bogam Tahun 2014

3). Kependudukan

Desa Teluk Bogam mempunyai jumlah penduduk 1.190 jiwa yang tersebar di 8 RT, yang terdiri dari 290 Rumah Tangga, Laki-laki berjumlah 599 jiwa dan perempuan berjumlah 591 jiwa. Kepadatan penduduk adalah 14,51 orang per km². Sebagian besar mata pencaharian pokok masyarakat Desa Teluk Bogam adalah Nelayan Perikanan dan Pertanian, Desa Teluk Bogam tidak memiliki lahan pertanian. Tingkat kepadatan rumah tangga adalah 4 KK/m², sedangkan jumlah anggota keluarga per rumah tangga adalah 4 jiwa/KK. Ragam rumah tangga di Desa Teluk Bogam diklasifikasikan untuk Rumah Tangga Perikanan Tanggap, Rumah Tangga Perikanan Budidaya, Rumah Tangga Pertanian. Jumlah penduduk usia > 15

tahun tidak bekerja sebanyak 156 jiwa, penduduk yang tidak tamat SD sebanyak 455 jiwa dan yang tamat SD sebanyak 284 jiwa. Penduduk yang usia > 15 tahun tidak bisa baca tulis sebanyak 5 jiwa. Jumlah penduduk usia > 15 tahun yang tamat Pendidikan Dasar 9 tahun atau jenjang yang lebih tinggi sebanyak 142 jiwa, dimana tamat SMP sederajat 75 jiwa, tamat SMU sederajat 54 jiwa, Diploma 3 jiwa dan sarjana 10 jiwa. Ragam mata pencaharian penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja sebagai petani/pekebun 94 jiwa, budidaya ikan 10 jiwa, buruh 30 jiwa, pedagang 36 jiwa, PNS 21 jiwa dan jasa lainnya sebanyak 25 jiwa. Penduduk yang beragama Islam berjumlah 1.172 jiwa.

4). Kearifan Lokal

Masyarakat di Desa Teluk Bogam masih memegang kuat tradisi saling menolong, ikatan kekerabatan dan norma-norma sosial. Pada umumnya masyarakat Desa Teluk Bogam masih kental dengan budaya pesisir dengan bahasa sehari-hari yaitu bahasa mendawai. Kearifan lokal lainnya yang berkembang di Desa Teluk Bogam adalah dengan adanya kelompok masyarakat pengawas (pokmaswas) yaitu anggota masyarakat yang berperan serta dalam pengawasan wilayah laut dari tindakan penyalahgunaan atau pelanggaran hukum terhadap sumberdaya kelautan dan perikanan, (penegakan UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan, UU No. 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, serta UU No. 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya).

c. Desa Keraya

1). Letak Desa Keraya

Desa Keraya merupakan desa pesisir pantai yang langsung berada dengan laut sebelah selatan Kota Pangkalan Bun, letak posisi pada $02^{\circ}59'41''$ Lintang Selatan, $03^{\circ}22'12''$ Bujur Timur. 198° Azimut dari Pangkalan Bun, jarak udara 34,47 Km dari Pangkalan Bun dan jarak tempuh ke Kecamatan 59 Km, dengan batas Administrasi Desa sebagai berikut :

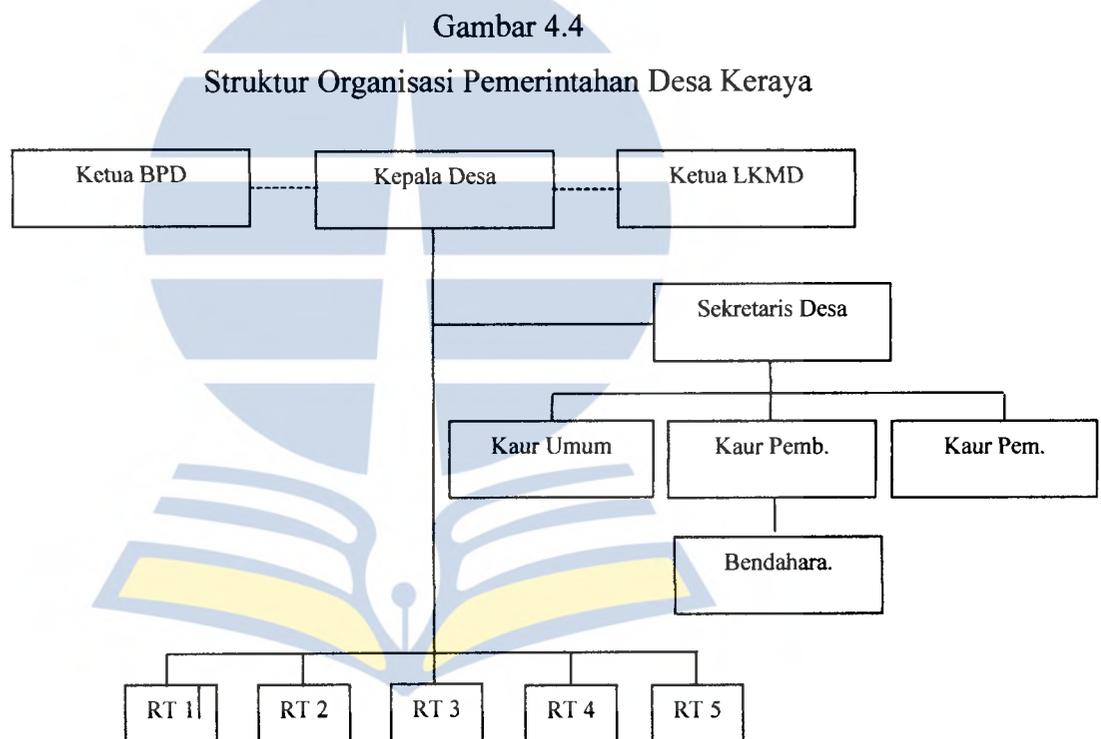
- Sebelah Utara : Desa Pasir Panjang
- Sebelah Barat : Desa Sebuai
- Sebelah Timur : Desa Teluk Bogam
- Sebelah Selatan : Laut Jawa

Secara Topografi Desa Keraya memiliki ketinggian 2 meter dari permukaan laut. Kategori wilayah adalah dataran rendah dan perbukitan. Curah hujan rata-rata pertahun sebesar 1.000 m/tahun dengan suhu rata-rata harian $30^{\circ} - 32^{\circ}$ C. Jenis tanah di Desa Teluk Bogam memiliki warna kuning/ hitam/ abu-abu, dengan tekstur tanah berpasir.

Pemanfaatan lahan di Desa Keraya terdiri dari lahan kawasan terbangun dan non terbangun adalah 120 Ha dari 7.800 Ha, untuk luas kawasan non terbangun adalah 7.680 Ha dari luas 7.800 Ha atau sebesar 98, 46%. Sedangkan untuk lahan perairan masih belum dimanfaatkan.

2). Struktur Pemerintahan Desa

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa. Pemerintahan Desa Keraya memiliki jumlah aparat pemerintahan desa sebanyak 15 orang. Ada Kepala Desa, Sekretaris Desa Badan Perwakilan Desa dan memiliki RT sebanyak 5 RT. Struktur Pemerintahan Desa Keraya seperti terlihat dalam gambar 4.4 sebagai berikut :



Sumber : Profil Desa Keraya Tahun 2014

3). Kependudukan

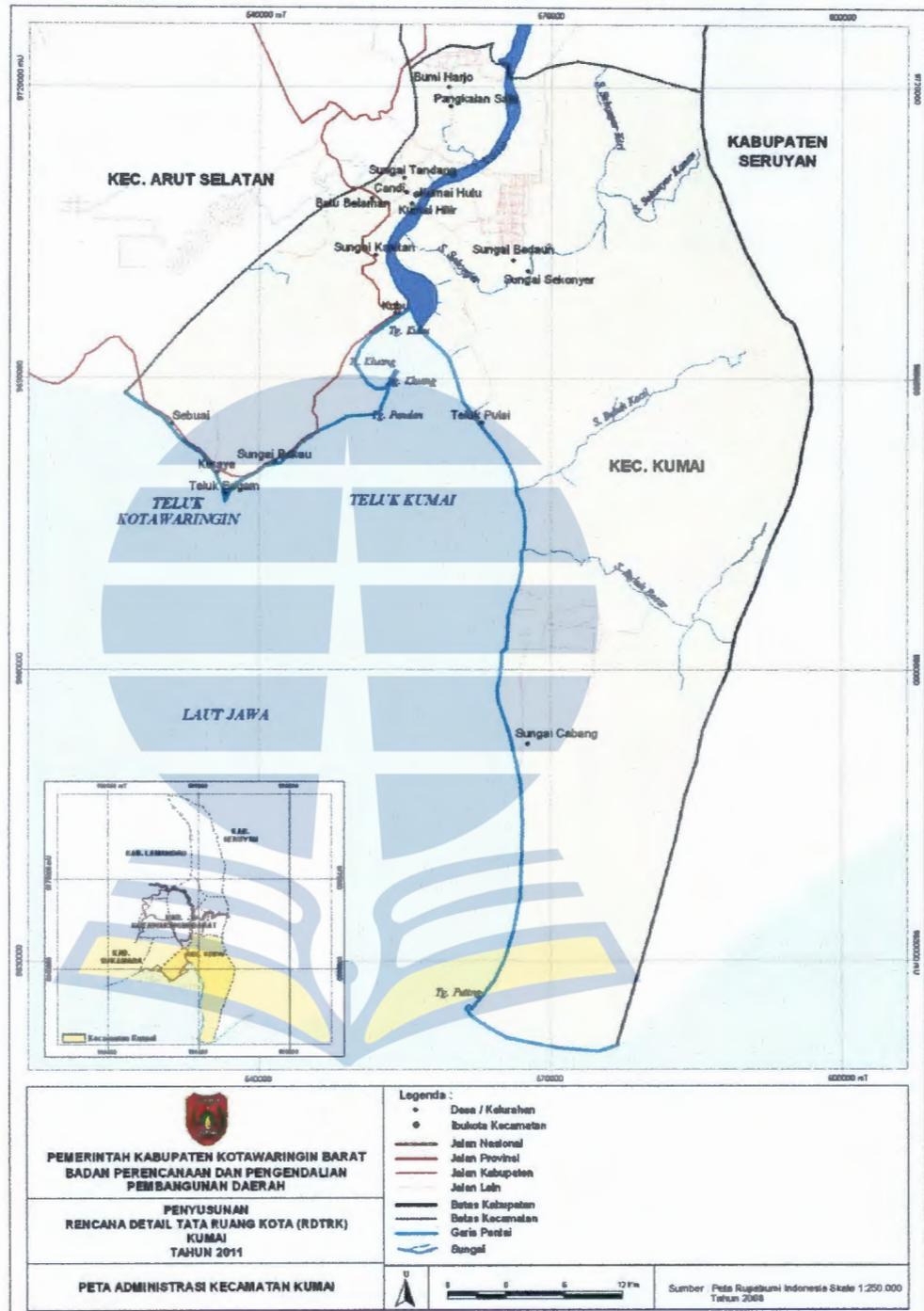
Desa Teluk Bogam mempunyai jumlah penduduk 491 jiwa yang tersebar di 5 RT, yang terdiri dari 123 Rumah Tangga, Laki-laki berjumlah 238 jiwa dan perempuan berjumlah 253 jiwa. Kepadatan penduduk adalah 6,29 orang per km². Sebagian besar mata

pencaharian pokok masyarakat Desa Keraya adalah Nelayan Perikanan dan Pertanian, PNS, dan Swasta. Desa Keraya tidak memiliki lahan pertanian. Tingkat kepadatan rumah tangga adalah 2 KK/m², sedangkan jumlah anggota keluarga per rumah tangga adalah 4 jiwa/KK. Jumlah penduduk usia > 15 tahun tidak bekerja sebanyak 139 jiwa. Jumlah penduduk > 15 tahun yang tamat Pendidikan Dasar 9 tahun atau jenjang yang lebih tinggi sebanyak 234 jiwa, dimana tamat SMP sederajat 113 jiwa, tamat SMU sederajat 98 jiwa, Diploma 18 jiwa dan sarjana 5 jiwa. Ragam mata pencaharian penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja sebagai petani/pekebun 40 jiwa, nelayan 40 jiwa, pedagang 11 jiwa, PNS 12 jiwa dan jasa lainnya sebanyak 6 jiwa. Penduduk yang beragama Islam berjumlah 491 jiwa.

4). Kearifan Lokal

Masyarakat di Desa Keraya masih memegang kuat tradisi saling menolong, ikatan kekerabatan dan norma-norma sosial. Pada umumnya masyarakat Desa Keraya masih kental dengan budaya pesisir dengan bahasa sehari-hari yaitu bahasa mendawai. Kearifan lokal lainnya yang berkembang di Desa Keraya adalah dengan adanya kelompok masyarakat pengawas (pokmaswas) yaitu anggota masyarakat yang berperan serta dalam pengawasan wilayah laut dari tindakan penyalahgunaan atau pelanggaran hukum terhadap sumberdaya kelautan dan perikanan, (penegakan UU No. 31 Tahun 2004 tentang Perikanan, UU No. 27 Tahun 2007 tentang Pengelolaan

Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, serta UU No. 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumberdaya Alam Hayati dan Ekosistemnya).



Gambar 4.5
Wilayah Administratif Kecamatan Kumai
(Sumber : Bappeda Kab. Kotawaringin Barat)

3. Gambaran Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Kabupaten Kotawaringin Barat

Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh mempunyai makna strategis yaitu, pertama, merupakan implementasi konkrit dari 11 prioritas nasional Kabinet Indonesia Bersatu II tahun 2011 – 2014 dan merupakan implementasi kebijakan Presiden terkait peningkatan dan perluasan program pro-rakyat. Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) ini merupakan salah satu bagian dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri di bawah koordinasi Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat yang merupakan implementasi kebijakan Presiden terkait peningkatan dan perluasan program pro-rakyat; dan kedua, Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) merupakan wujud dari intervensi Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam hal ini : (1) menata desa pesisir dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir; (2) menghasilkan keluaran (output) yang dapat memberikan manfaat riil bagi masyarakat pesisir, sesuai skala prioritas kebutuhan masyarakat; (3) pembelajaran bagi masyarakat pesisir untuk menemukan cara pemecahan masalah secara mandiri; dan (4) mendorong masyarakat pesisir sebagai agen pembangunan. Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) diharapkan mampu menjawab kendala sekaligus memanfaatkan potensi sumber daya pesisir.

Pembangunan di bidang perikanan dan kelautan di Indonesia dianggap penting dalam keseluruhan pembangunan nasional. Lima (5) sektor prioritas pembangunan ekonomi Jokowi dan Jusuf Kalla sebagai tulang punggung pembangunan ekonomi itu adalah pertanian, perikanan dan kelautan, energi, industri, dan pariwisata. Serangkaian program pembangun itu sudah tercantum

dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015, yang salah satu misinya menyatakan: Mewujudkan Indonesia menjadi negara kepulauan yang mandiri, maju kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.

Tujuan dari kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan secara umum adalah untuk meningkatkan kemampuan usaha dan kesejahteraan, pengembangan wirausaha masyarakat pesisir, dan meningkatkan kualitas lingkungan. Sedangkan secara khusus tujuan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh adalah :

- a. Meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat terhadap bencana dan perubahan iklim di desa pesisir.
- b. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup di desa pesisir.
- c. Mengembangkan kelembagaan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan secara partisipatif oleh masyarakat desa dengan melibatkan peran serta perempuan; dan
- d. Memfasilitasi kegiatan pembangunan dan/ atau pengembangan sarana dan/ atau prasarana sosial ekonomi di desa pesisir.

Jenis bantuan untuk masyarakat dalam kegiatan PDPT diwujudkan dalam bentuk bantuan pendampingan dan bantuan dana.

- a. Bantuan Pendampingan; Bantuan pendampingan ini diwujudkan dalam bentuk tenaga pendamping yang memiliki pengalaman dalam kegiatan pendampingan pada program pemberdayaan masyarakat.
- b. Bantuan Dana; Bantuan dana diberikan dalam bentuk dana BLM (Bantuan Langsung Masyarakat). BLM ini bersifat stimulan dan sengaja diberikan untuk memberi kesempatan kepada masyarakat untuk berlatih dengan

mencoba melaksanakan sebagian rencana yang telah masyarakat susun dan telah dituangkan dalam Peraturan Desa tentang Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP).

Dalam rangka pembangunan di bidang kelautan dan perikanan tersebut maka kegiatan yang dilaksanakan haruslah bersinergi antara semua pihak yang terkait, baik itu pihak pemerintahan, masyarakat maupun lembaga non profit (NGO) sehingga pembangunan akan berjalan baik dan sesuai perencanaan (tepat waktu, tepat sasaran). Hal ini sesuai dengan Siagian (1995) bahwa efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dari pengertian tersebut memberikan gambaran bahwa suatu pekerjaan dikatakan memiliki efektifitas yang baik apabila dari aspek waktu dapat terselesaikan. Dalam hal penyelesaian pekerjaan mengandung pengertian bahwa harus ada indikator yang menunjukkan pekerjaan dimaksud dikatakan selesai.

Indikator keberhasilan teradap kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh secara nasional ini terdiri dari indikator *output* dan *outcome* sebagai berikut :

a. Indikator output umum.

Indikator output kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh 2014 dituangkan dalam dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Indikator output kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh Tahun 2014

Kelompok Indikator	Nama Indikator Kinerja Output	Target Tahun 2014
Pemanfaat	1. Jumlah Kelompok	330 KMP
	2. Jumlah Kab./Kota	22 Kabupaten/ Kota
	3. Jumlah Anggota Kelompok	1.650 orang
Partisipasi umum	4. Jumlah tenaga pendamping dan motivator desa	220 orang
	5. prosentase jumlah masyarakat hampir miskin yang terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan	60 %
	6. jumlah pertemuan/koordinasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan Tim Koordinasi Pengurangan Kemiskinan (TKPK) Provinsi/Kabupaten/Kota	minimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun
Kualitas Output	7. Ketepatan waktu penyaluran Bantuan Langsung Masyarakat (BLM)	100% pada bulan September
	8. prosentase pemanfaatan Bantuan Langsung Masyarakat yang sesuai dengan Rencana Kerja Kelompok (RKK) dan dimanfaatkan	100%
	9. Prosentase sarana/prasarana yang dibangun sesuai dengan spesifikasi dalam Rencana Kerja Kelompok (RKK)	100%
	10. Prosentase sarana dan prasarana yang dibangun masih berfungsi	100%
Penguatan Kapasitas	11. Prosentase jumlah anggota yang dilatih/ diberikan bimtek dibandingkan dengan total anggota kelompok	10%
	12. Prosentase jumlah kelompok yang dibina oleh Tenaga Pendamping dalam penyusunan Rencana Kerja Kelompok (RKK) memperhatikan Rencana Pengembangan Desa Pesisir / RPJM Desa	100%
Tata Kelola Yang Baik	13. Prosentase kepemilikan papan informasi penerima PNPM Mandiri-KP	100%
	14. Prosentase pengaduan yang ditindaklanjuti dibandingkan dengan total pengaduan	75%

	15. Frekuensi pelaporan perkembangan pelaksanaan dan hasil program di website program/ pemda	Triwulan
Gender	16. Prosentase rata-rata anggota kelompok perempuan dibandingkan dengan total anggota kelompok penerima	10%
	17. Prosentase jumlah Tenaga Desa dan/atau Tenaga Pendamping perempuan dibandingkan dengan total jumlah kader Desa dan/atau Tenaga Pendamping	30%
	18. Prosentase jumlah kehadiran peserta perempuan dalam forum perencanaan dan pengambilan keputusan	10%
	19. Prosentase usulan peserta perempuan dibandingkan dengan total usulan	10%
Dukungan Pemda	20. Prosentase jumlah Kabupaten/Kota yang memiliki dukungan program/kegiatan dan anggaran untuk pemberdayaan	50% dari jumlah kabupaten/kota pelaksana Pengembangan Desa Pesisir Tangguh

Sumber : Pedoman Teknis Pengembangan Desa Pesisir Tangguh 2014

b. Indikator output khusus :

- 1). Tersedianya dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir di 66 desa Pesisir di 22 Kab/ Kota yang telah dikaji ulang.
- 2). Terlaksananya fasilitas peningkatan kapasitas masyarakat di 66 desa pesisir dan pulau-pulau kecil di 22 Kabupaten/Kota.
- 3). Terlaksananya kegiatan lokakarya Program Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di 22 Kabupaten/Kota dalam rangka penyampaian laporan kegiatan.
- 4). Tersalurkannya Bantuan Langsung Masyarakat ke Kelompok Masyarakat Pesisir di 66 desa pesisir dan pulau-pulau kecil di 22 Kabupaten/Kota; dan

- 5). Terbangunnya sarana dan/atau prasarana sosial, ekonomi, dan/atau lingkungan pada 66 desa pesisir dan pulau-pulau kecil di 22 Kabupaten/Kota.
- c. Indikator outcome : meningkatnya kualitas lingkungan di dalam kelompok mandiri.

Lokasi Kegiatan PDPT Kab. Kotawaringin Barat berada di satu hamparan di Kecamatan Kumai yaitu di 3 (tiga) Desa Pesisir : Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam, dan Desa Keraya Kecamatan Kumai yang dilaksanakan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut yaitu tahun 2012, 2013, dan 2014.

Untuk mendukung kelancaran dan efektivitas pelaksanaan PDPT di lapangan, maka terdapat Tenaga Pendamping sebanyak 4 (empat) orang yang terdiri dari 1 (satu) orang Koordinator di tiap kabupaten/kota dan 3 orang Tenaga Pendamping yang bertugas di tiga desa. Adapun Tenaga Pendamping PDPT Tahun 2014 di Kabupaten Kotawaringin Barat adalah : (1) Alfonsius Mourits Dompas, ST. M.Si/ Koordinator; (2) Erwin Hosang , SH/ Anggota (3) Jauhani Tabat, S.Pi/ Anggota; (4) Adisa S.Pd/ Anggota. Pelatihan tenaga pendamping kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh tahun 2014 melalui kegiatan bimbingan teknis oleh direktorat kelautan pesisir dan pulau-pulau kecil (KP3K), dimana kegiatan diprioritaskan pada desain strategi keberlanjutan program Pengembangan Desa Pesisir Tangguh yang dirancang berdasarkan pada kebutuhan 5 (lima) Bina yang menjadi fokus yaitu : keberlanjutan pengelolaan bina manusia, bina lingkungan, bina

infrastruktur, bina sumberdaya, bina usaha serta bina kesiapsiagaan bencana dan perubahan iklim.

Tahapan awal proses kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh adalah melakukan telaah atau prioritasasi Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) berdasarkan permasalahan yang berkembang atau kebutuhan yang mendesak di lapangan. Proses penyusunan RPDP dilakukan melalui konsultasi publik dan Musyawarah Desa. Perubahan RPDP ditetapkan kembali melalui Peraturan Desa. RPDP dimungkinkan berubah sesuai dinamika dan perkembangan desa pesisir.

Pelaksanaan pemilihan kelompok diawali dengan identifikasi kelompok yang ada di tiap-tiap desa, Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) yang ditetapkan diprioritaskan KMP yang telah melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh pada tahun 2012 dan 2013 yang memiliki kinerja baik berdasarkan hasil evaluasi dan apabila berdasarkan hasil evaluasi KMP lama tidak memenuhi syarat maka dapat dibentuk KMP baru, proses identifikasi kelompok masyarakat pesisir tertuang dalam berita acara identifikasi kelompok masyarakat pesisir yang dibuat oleh tim pemberdayaan desa dan tim pendamping.

Seleksi KMP dilaksanakan kepada kelompok yang teridentifikasi pada proses sebelumnya sehingga tidak semua kelompok yang teridentifikasi dapat ditetapkan sebagai penerima bantuan langsung masyarakat (BLM), yang kemudian dibuat berita acara seleksi kelompok oleh tim pemberdaya desa dan tim pendamping.

Tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan verifikasi kelompok calon penerima bantuan langsung masyarakat (BLM), yang tertuang dalam Berita acara verifikasi kelompok masyarakat pesisir oleh tim pendamping dan tim pemberdayaan desa, yang selanjutnya dibuatkan Surat Usulan Hasil Verifikasi KMP Calon Penerima BLM kepada Tim Teknis Kabupaten. Setelah verifikasi kelompok Selanjutnya Tim Teknis Membuat Usulan Hasil Verifikasi kepada Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan untuk ditetapkan menjadi Penerima Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) PDPT 2014 melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kotawaringin Barat.

Penyusunan RPDP dilaksanakan secara partisipatif di tiap-tiap desa melalui pendampingan dengan mempertimbangkan antara lain profil desa pesisir, hasil Musyawarah Perencanaan Pengembangan Desa (Musrenbangdes), RPJM-Desa, dan Rencana Tata Ruang Wilayah dan/atau Rencana Zonasi Rinci Kabupaten/Kota. RPDP merupakan dasar pelaksanaan pengembangan desa pesisir selama 5 (lima) tahun yang ditetapkan melalui Peraturan Desa. Peninjauan kembali/ Review RPDP dapat dilakukan untuk mengsinkronkan RPDP dengan RPJM-Desa dan untuk mengakomodir kebutuhan mendesak. kriteria kebutuhan mendesak meliputi:

- (1). Force majour (keadaan kahar) yang ditetapkan oleh kepala daerah;
- (2). Perubahan kondisi lingkungan yang ditetapkan oleh kepala desa/lurah.

Tabel 4.5. Data Pelaksanaan Program Bantuan Masyarakat Langsung (BLM) Kegiatan Peningkatan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Tahun 2012, 2013 dan 2014 di Kabupaten Kotawaringin Barat.

No.	Lokasi / Desa	Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP)	Kegiatan/ Pekerjaan
Tahun 2012			
1.	Sungai Bakau	Bunga Pertiwi	Pengadaan Sarana Dapur Siaga Bencana
		Bina Karya	Pembangunan Tangga Kayu Untuk Jalur Evakuasi
		Bina Usaha	Pengadaan Sarana Peralatan Selam
		Dusun Uambang	Pengadaan Peralatan Bengkel Nelayan
		Bina Harapan	Pengadaan Perahu Wisata
		Berkat Usaha	Pembangunan Mushola
		Borneo	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Barokah Usaha	Pembangunan Teras Gedung MI dan Sumur
		Usaha Baru	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		Bina Sejahtera	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		Mitra Bahaum	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		Karya Tani	Pengadaan Terumbu Karang Buatan dan Pompa Air
2.	Teluk Bogam	Bunga Cempaka	Pengadaan Sarana Dapur Siaga Bencana
		KMP 09	Pembangunan Pos Pengawasan beserta Fasilitas Penunjang dan Sarana Radio Pemancar FM Non Komersial
		KMP 04	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		KMP 06	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		KMP 07	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		KMP 03	Pengadaan Peralatan Bengkel Nelayan

		KMP 01	Pembangunan Drainase dan Pintu Air
		KMP 02	Pengembangan Jembatan Titian Kayu
		KMP 05	Pembangunan Drainase
		KMP 08	Pembangunan Rumah Sederhana Nelayan
		Harapan Baru	Pembangunan Jalan Beton untuk Jalur Evakuasi
3.	Keraya	Sejahtera Jaya Raya	Pengadaan Sarana Dapur Siaga Bencana
		Sejahtera 04	Pembangunan Pos Pengawas beserta Fasilitas Penunjang dan Sarana Radio Pemancar FM Non Komersial
		Sejahtera 03	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		Sejahtera 05	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		Sejahtera Mandiri	Pengadaan Bibit dan Penanaman Vegetasi Mangrove
		Sejahtera 02	Pengadaan Tenda Wisata
		Sejahtera 01	Pembangunan Jalan Lingkungan/ Pembukaan Badan Jalan
		Tiga Tiga Sejahtera	Pembangunan Jalan Lingkungan/ Lapangan Olah Raga
		Tunas Gading	Pembangunan Jalan Lingkungan/ Pembukaan Badan Jalan
		KMP Sejahtera	Pembangunan Jalan Lingkungan/ Pembukaan Badan Jalan
Tahun 2013			
1.	Sungai Bakau	Bunga Pertiwi	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Bina Karya	Pembangunan Jembatan Kayu Ulin
		Bina Usaha	Pengadaan Sarana Air Bersih

		Dusun Uimbang	Pembangunan MCK, Pembuatan Sumur, dan Penyediaan Sarana Air Bersih
		Bina Harapan	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Berkat Usaha	Peningkatan Pembangunan Mushola dan Pengadaan Keranda Mayat
		Borneo	Pengadaan Tenda Darurat
		Barokah Usaha	Peningkatan Pembangunan Masdrasah
		Usaha Baru	Pembangunan Tangga Kayu Ulin
		Bina Sejahtera	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Mitra Bahaum	Pembangunan Tangga Turunan
		Karya Tani	Rehabilitasi Rumah Nelayan
2.	Teluk Bogam	Bunga Cempaka	Pengadaan Air Minum Isi Ulang
		KMP 09	Penimbunan Tanah Untuk Arena Bermain
		KMP 06	Pengadaan Terumbu Karang Buatan
		KMP 07	Pembangunan Saluran Pembuangan Air/ Drainase
		KMP 01	Peningkatan Bangunan Mushola
		KMP 02	Pengadaan Kapal Tangkap Ikan
		KMP 05	Pembangunan Saluran Pembuangan Air/ Drainase
		KMP 08	Pengadaan Kapal Tangkap Ikan
		Harapan Baru	Pembangunan Saluran Pembuangan Air/ Drainase
3.	Keraya	Sejahtera Jaya Raya	Pembangunan Balai Pusat Informasi Nelayan
		Sejahtera 04	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Sejahtera 03	Pengadaan Mesin Kapal dan Alat Tangkap Ikan
		Sejahtera 05	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Sejahtera Mandiri	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Sejahtera 02	Pembangunan Tempat/ Bak Sampah

		Sejahtera 01	Pengadaan Sarana Air Bersih
		Tiga Tiga Sejahtera	Peningkatan Jalan Lingkungan/ Jalur Evakuasi
		KMP Sejahtera	Peningkatan Fasilitas Sarana Air Bersih
Tahun 2014			
1.	Sungai Bakau	Bunga Melati	Alat Bermain Anak-Anak
		Bina Usaha	Pengadaan Alat Tangkap Ikan
		Dusun Uambang	Rehabilitasi Hutan Bakau
		Bina Harapan	Pembangunan Tangga Ulin
		Berkat Usaha	Pengadaan Kapal 1 GT
		Borneo	Peningkatan Mushola
		Barokah Usaha	Pembangunan Tangga Ulin
		Usaha Baru	Penanaman Pohon
		Mitra Bahaum	Rehabilitasi Mushola
2.	Teluk Bogam	KMP 06	Pembangunan Tangga Kayu Ulin
		Bina Bersama	Pengadaan Sarana Air Bersih + MCK
		Harapan Baru	Saluran Pembuangan Air
		Terampil Bersama	Pengadaan Sarana Usaha Sembako
		KMP 01	Penimbunan Tanah Merah
		KMP 05	Pengadaan Sarana/ Alat Bermain
3.	Keraya	Sejahtera Jaya Raya	Pengadaan Sarana Usaha Hasil Perikanan
		Sejahtera 04	Pembuatan Saluran Pembuangan Air
		Sejahtera 05	Pembuatan Saluran Pembuangan Air
		Sejahtera Mandiri	Pengadaan Alat Tangkap Nelayan
		Sejahtera 01	Rehabilitasi Atap Masjid
		Tiga Tiga Sejahtera	Pembuatan Saluran Pembuangan Air
		Tunas Gading	Pembuatan Saluran Pembuangan Air

Sumber : Laporan Tahunan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat dan Dokumen Rencana Pengembangan Desa Sungai Bakau, Teluk Bogam dan Keraya Kec. Kumai

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Data masyarakat anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) dalam Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Desa Sungai Bakau, Teluk Bogam dan Keraya Kabupaten Kotawaringin Barat yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 2 tesis ini. Berdasarkan data responden tersebut maka dapat dianalisis kualifikasi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.6. Sebaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Tingkat pendidikan Kelompok Masyarakat Pesisir pada Kegiatan pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin : Pria	94	85,45 %
	: Wanita	16	14,55 %
2.	Kelompok Umur : 20 - 30 Tahun	12	10,91 %
	: 31 – 40 Tahun	47	42,73 %
	: 41 – 50 Tahun	34	30,91 %
	: > 50 Tahun	17	15,45 %
3.	Tingkat Pendidikan : SD/ sederajat	42	38,18 %
	: SMP/ sederajat	38	34,55 %
	: SMA/ sederajat	30	27,27 %

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dari 110 responden yang menjadi obyek penelitian terlihat bahwa jenis kelamin responden sebagian besar berjenis kelamin pria sebanyak 94 orang atau 85,45% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang atau sebanyak 14,55 %.

Dengan kelompok umur 31 – 40 tahun sebanyak 47 orang atau 42,73%, selanjutnya umur 41 – 50 tahun sebanyak 34 orang atau 30,91%,

umur 50 tahun keatas sebanyak 17 orang atau 15,45% dan umur 20 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 10,91%.

Serta tingkat pendidikan responden yang menjadi objek penelitian sebagian besar berpendidikan Sekolah Dasar (SD) atau sederajat yaitu sebanyak 42 orang atau 38,18%, pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat sebanyak 38 orang atau 34,55% dan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat sebanyak 30 orang atau 27,27%.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis ini dideskripsikan karakteristik motivasi, komunikasi, kepemimpinan dan efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan yang diajukan telah disusun dalam daftar pertanyaan responden. Peneliti menggambarkan deskripsi skor jawaban responden berdasarkan variabel motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dan efektifitas kegiatan menurut masing-masing indikator serta item penelitian.

Penilaian skor jawaban untuk mengetahui persepsi masing-masing anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) pada Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat terhadap motivasi, komunikasi dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap efektifitas kegiatan mereka dari responden sebanyak 110 orang. Deskripsi tanggapan responden terhadap faktor motivasi, komunikasi, kepemimpinan,

dan efektifitas kegiatan kelompok pada Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

1). Indikator Keinginan Untuk Dihargai

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor Motivasi dari indikator keinginan untuk dihargai menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7. Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Keinginan Untuk Dihargai

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Bekerja pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.	F	83	27	-	-	-	110
		%	75,45	24,55	-	-	-	100,00
		Score	295	204	-	-	-	523
2.	Saya merasa yakin sebagai bagian penting dari Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).	F	63	47	-	-	-	110
		%	57,27	42,73	-	-	-	100,00
		Score	315	188	-	-	-	503

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.7 diatas, distribsi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor motivasi indikator keinginan untuk dihargai dan berguna di dalam kehidupan bermasyarakat mendapatkan tanggapan yang sangat positif. Sebanyak 75,45 % memberikan jawaban sangat setuju dan 24,55% menjawab setuju. Hal ini menandakan bahwa seseorang yang hidup dimasyarakat berkeinginan agar berguna di dalam lingkungan mereka berada.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai keyakinan sebagai bagian penting dari Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) dalam kegiatan

Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) menjawab 57,27 % menjawab sangat setuju dan 42,73% menjawab setuju. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa responden yang merupakan bagian dari anggota kelompok menganggap bahwa dirinya sangat penting dalam melaksanakan kegiatan dan untuk menentukan keberhasilan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang mereka lakukan.

Terkait dengan faktor motivasi dengan indikator keinginan untuk dihargai karena kebutuhan manusia tidak terbatas pada kebutuhan yang bersifat konkret (nyata) tetapi juga bersifat abstrak (tidak nyata). Misalnya rasa aman, ingin dihargai, atau dihormati, maka kebutuhan manusia bersifat tidak terbatas. Sesuai dengan pendapat A.H. Maslow dalam Winardi J (2011 : 13) yang menyatakan bahwa motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang predeterminasi. Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal, merupakan kebutuhan yang paling imperatif, tetapi secara psikologikal kebutuhan akan merealisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

2). Indikator Keberanian Menerima Tantangan dan Tanggungjawab.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor motivasi dari indikator keberanian menerima tantangan dan tanggungjawab menunjukkan hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.8. Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Keinginan Menerima Tantangan dan Tanggungjawab

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dan akan saya kerjakan dengan baik.	F	45	64	1	-	-	110
%		40,91	58,18	0,91	-	-	100,00	
Score		225	256	3	-	-	484	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.8 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor motivasi indikator keberanian menerima tantangan dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan di kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) memberikan tanggapan yang cukup positif.

Pada item tentang setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan dikerjakan dengan baik, sebanyak 40,91% responden menjawab sangat setuju, dan 58,18% menjawab setuju, serta 0,91% responden menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan tanggungjawab Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) terhadap pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) cukup tinggi.

Terkait faktor motivasi indikator keberanian menerima tantangan dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan/tugas sesuai dengan pendapat Reksomadiprodjo dan Handoko, (1997 : 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Tanggung jawab merupakan dorongan dari dalam individu untuk melaksanakan pekerjaan/tugas.

Tanggung jawab anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) untuk melaksanakan pekerjaan sudah cukup tinggi.

3). Indikator Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor motivasi dari indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas menunjukkan hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.9. Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaan (merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan).	F	27	72	12	-	-	110
		%	24,55	64,55	10,91	-	-	100,00
		Score	135	284	36	-	-	455
2.	Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.	F	28	80	2	-	-	110
		%	25,45	72,73	1,82	-	-	100,00
		Score	140	320	6	-	-	466

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.9 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor motivasi indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas mendapatkan tanggapan yang cukup positif.

Pada butir pertama mengenai menentukan target dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 24,55% responden menjawab sangat setuju, 64,55% menjawab setuju, dan 10,91% menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan menentukan target terlebih

dahulu namun masih ada sebagian kecil anggota kelompok yang bekerja tidak memperdulikan target.

Pada butir kedua tentang usaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, secara umum responden menanggapi positif. Sebanyak 25,45% responden menjawab sangat setuju, dan 72,73% menjawab setuju, serta 1,82% responden menjawab kurang setuju. Jawaban responden tentang hal ini menunjukkan sikap mental berupa usaha yang tinggi dalam pencapaian tujuan/target yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi tenaga pendorong bagi pencapaian target kerja. Sesuai dengan teori David McClelland dalam Winardi J (2011 : 85) yang menjelaskan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Seseorang dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi.

4). Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian Dari Teman dan Ketua Kelompok.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor motivasi dari indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari ketua kelompok menunjukkan hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.10. Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian Dari Teman Dan Ketua Kelompok.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Pada saat rapat, ketua memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeluarkan pendapat dan mendiskusikan secara bersama-sama.	F	36	73	1	-	-	110
		%	32,73	66,36	0,91	-	-	100,00
		Score	180	292	3	-	-	475
2.	Ide-ide/gagasan/pendapat saya dalam pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh dihargai oleh kelompok.	F	27	81	2	-	-	110
		%	24,55	73,64	1,82	-	-	100,00
		Score	135	324	6	-	-	465

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.10 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor motivasi indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan ketua kelompok secara umum mendapatkan tanggapan yang cukup positif.

Pada butir pertama tentang ketua memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat sebanyak 32,73% responden menjawab sangat setuju, 66,36% menjawab setuju, dan 0,91% menjawab kurang setuju. Prosentase jawaban responden tentang hal ini menunjukkan adanya kesempatan memberikan pendapat saat rapat.

Pada butir kedua tentang kebebasan menyampaikan ide-ide/gagasan/pendapat pada saat rapat, sebanyak 24,55% responden menjawab sangat setuju, dan 73,64% menjawab setuju, serta 1,82% responden menjawab kurang setuju. Hal ini berarti tingginya kebebasan berdiskusi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh kelompok dan anggota yang

lain dan ketua cukup memberikan penghargaan atas ide/gagasan/pendapat yang disampaikan anggota kelompok.

Terkait faktor motivasi indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan ketua kelompok sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000 : 142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi para anggota kelompok, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

5). Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Insentif.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor motivasi dari indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif menunjukkan hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.11. Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Bekerja Dengan Harapan Ingin Insentif.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Tambah pendapatan dari hasil kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dibagikan secara merata.	F	27	71	12	-	-	110
%		24,55	64,55	10,91	-	-	100,00	
Score		135	284	36	-	-	455	

2.	Tambahkan pendapatan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	F	18	75	17	-	-	110
		%	16,36	68,18	15,45	-	-	100,00
		Score	90	300	51	-	-	441

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.11 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor motivasi indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif ditanggapi secara beragam oleh responden. Pada butir pertama tentang tambahan pendapatan hasil kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dibagikan secara merata, sebanyak 24,55% responden menjawab sangat setuju, 64,55% menjawab setuju, dan 10,91% menjawab kurang setuju. Jawaban responden tentang hal ini menunjukkan adanya pemerataan secara menyeluruh pembagian tambahan pendapatan.

Pada butir kedua tentang pendapatan yang diterima sesuai dengan pekerjaan sebanyak 16,36% responden menjawab sangat setuju, dan 68,18% menjawab setuju, serta 15,45% responden menjawab kurang setuju. Jawaban responden tentang hal ini menunjukkan bahwa secara umum tambahan pendapatan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Terkait faktor motivasi indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif sesuai dengan pendapat Handoko (1997 : 252) bahwa motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Insentif merupakan kebutuhan anggota kelompok yang diperoleh melalui penghasilan tambahan hasil bekerja dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

6). Indikator Tersedianya Sarana dan Prasarana.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor motivasi dari indikator tersedianya sarana dan prasarana menunjukkan hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.12. Distribusi Frekwensi Faktor Motivasi Tersedianya Sarana dan Prasarana.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Adanya Tenaga Pendamping dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sangat membantu dalam kelancaran kegiatan.	F	41	69	-	-	-	110
		%	37,27	62,73	-	-	-	100,00
		Score	205	276	-	-	-	481
2.	Adanya bantuan dana dalam bentuk Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) sangat menggugah masyarakat untuk membangun infrastruktur dan pelestarian lingkungan desa.	F	52	58	-	-	-	110
		%	47,27	52,73	-	-	-	100,00
		Score	260	232	-	-	-	492

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.12 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor motivasi indikator tersedianya sarana dan prasarana secara umum mendapatkan tanggapan yang cukup positif.

Pada butir pertama tentang adanya tenaga pendamping sangat membantu dalam kelancaran kegiatan sebanyak 37,27% responden menjawab sangat setuju, dan 62,73% menjawab setuju. Prosentase jawaban responden tentang hal ini menunjukkan adanya adanya tenaga pendamping sangat membantu kelancaran dan kesuksesan pencapaian program yang telah ditetapkan.

Pada butir kedua tentang adanya bantuan dana dalam bentuk Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) untuk membangun infrastruktur dan pelestarian lingkungan desa, sebanyak 47,27% responden menjawab sangat setuju, dan 52,73% menjawab setuju. Hal ini berarti menandakan masyarakat sangat membutuhkan bantuan pemerintah dalam memajukan desanya khususnya untuk pembangunan infrastruktur di desa.

b. Komunikasi

1). Indikator Tingkat Kejelasan Pesan/ Informasi

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor komunikasi dari indikator tingkat kejelasan pesan/ informasi menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13. Distribusi Frekwensi Faktor Komunikasi Tingkat Kejelasan Pesan/ Informasi

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Penyampaian informasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang saya terima disampaikan dengan cepat dan jelas oleh Pihak Dinas Kelautan dan Perikanan/ Tenaga Pendamping dan mudah dimengerti.	F	50	58	2	-	-	110
		%	45,45	52,73	1,82	-	-	100,00
		Score	250	232	6	-	-	488
2.	Penyampaian informasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang saya terima disampaikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan/ Tenaga Pendamping dengan mempergunakan bahasa yang baik dan santun.	F	51	59	-	-	-	110
		%	46,36	53,64	-	-	-	100,00
		Score	255	236	-	-	-	491

3.	Saya selalu mendapatkan informasi kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT), dan dikomunikasikan dengan ketua/pengurus dan anggota yang dilakukan dengan dua arah.	F	14	77	19	-	-	110
		%	12,73	70,00	17,27	-	-	100,00
		Score	70	308	57	-	-	435

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.13 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor komunikasi indikator tingkat kejelasan pesan/informasi mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama tentang penyampaian informasi yang disampaikan dengan cepat dan jelas serta mudah dimengerti sebanyak 45,45% memberikan jawaban sangat setuju dan 52,73% menjawab setuju, serta 1,82% menjawab kurang setuju. Hal ini menandakan bahwa pesan/ informasi yang disampaikan kepada kelompok oleh Pihak Pemerintah/Dinas Kelautan dan Perikanan atau melalui Tenaga Pendamping telah sampai ke kelompok dengan cepat dan jelas serta dan mudah dimengerti oleh kelompok.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai penyampaian pesan/informasi dengan mempergunakan bahasa yang baik dan santun mendapatkan tanggapan yang positif. Sebanyak 46,36% responden memberikan jawaban sangat setuju dan 53,64% menjawab setuju. Mayoritas responden menyatakan setuju menunjukkan bahwa penyampaian pesan/ informasi dengan bahasa yang baik dan santun merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

Untuk butir pertanyaan ke-tiga mengenai pesan/ informasi yang diterima dikomunikasikan dengan ketua/pengurus dan anggota yang dilakukan dengan dua arah mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Sebanyak 12,73% memberikan jawaban sangat setuju dan 70,00% menjawab setuju, serta 17,27% menjawab kurang setuju. Mayoritas responden menyatakan setuju menunjukkan bahwa pesan/ informasi yang diterima selalu dikomunikasikan didalam kelompok antara ketua/pengurus dan anggotanya.

2). Indikator Konsekuen Dalam Melaksanakan Komunikasi

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor komunikasi dari indikator konsekuen dalam melaksanakan komunikasi menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14. Distribusi Frekwensi Faktor Komunikasi Konsekuen Dalam Melaksanakan Komunikasi

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Saya selalu mendapatkan informasi kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang benar.	F	25	84	1	-	-	110
		%	22,73	76,36	0,91	-	-	100,00
		Score	125	336	3	-	-	464
2.	Uraian tugas kelompok disampaikan oleh ketua pada saat akan memulai pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan kelompok.	F	26	74	9	1	-	110
		%	23,64	67,27	8,18	0,91	-	100,00
		Score	130	296	27	2	-	455
3.	Informasi yang disampaikan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) oleh ketua kepada anggotanya atau sebaliknya selalu konsisten/ tidak berubah-ubah.	F	27	82	1	-	-	110
		%	24,55	74,55	0,91	-	-	100,00
		Score	135	328	3	-	-	466

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.14 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor komunikasi indikator konsekuen dalam melaksanakan komunikasi mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama tentang informasi yang diterima selalu benar sebanyak 22,73% memberikan jawaban sangat setuju dan 76,36% menjawab setuju, serta 0,91 menjawab kurang setuju. Hal ini menandakan bahwa pesan/ informasi yang disampaikan kepada kelompok oleh Pihak Pemerintah/Dinas Kelautan dan Perikanan atau melalui Tenaga Pendamping kepada kelompok dapat dipercaya.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai penyampaian pesan/ informasi tentang tugas kelompok oleh ketua mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 23,64% menjawab sangat setuju, 67,27% menjawab setuju dan 8,18% menjawab kurang setuju, serta 0,91 menjawab tidak setuju. Mayoritas responden menyatakan setuju menunjukkan bahwa penyampaian pesan/ informasi tentang tugas kelompok yang disampaikan oleh ketua sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan kelompok dan ini sangat penting karena merupakan salah satu bagian yang menentukan keberhasilan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

Untuk butir pertanyaan ke-tiga mengenai penyampaian pesan/ informasi yang disampaikan oleh ketua kepada anggotanya atau sebaliknya selalu konsisten/ tidak berubah-ubah sebanyak 24,55% responden menjawab sangat setuju, dan 74,55% menjawab setuju dan 0,91% menjawab kurang setuju. Mayoritas responden menyatakan setuju menunjukkan bahwa

penyampaian pesan/ informasi tentang kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang disampaikan oleh ketua kepada anggotanya atau sebaliknya selalu konsisten sehingga kelompok dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih percaya diri.

3). Indikator Pertimbangan Waktu

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor komunikasi dari indikator pertimbangan waktu menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15. Distribusi Frekwensi Faktor Komunikasi Pertimbangan Waktu

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Penyampaian informasi kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang saya terima selalu tepat waktu.	F	25	82	3	-	-	110
%		22,73	74,55	2,73	-	-	100,00	
Score		125	328	9	-	-	462	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.15 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor komunikasi indikator pertimbangan waktu mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Informasi yang diterima selalu tepat waktu sebanyak 22,73% memberikan jawaban sangat setuju dan 74,55% menjawab setuju serta 2,73 menjawab kurang setuju. Hal ini menandakan bahwa pesan/ informasi yang disampaikan kepada kelompok oleh Pihak Pemerintah/Dinas Kelautan dan Perikanan atau melalui Tenaga Pendamping kepada kelompok selalu tepat waktu.

c. Kepemimpinan

1). Indikator Mampu Mengorganisir Satuan Organisasi Dan Berkomunikasi

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor kepemimpinan dari indikator mampu mengorganisir satuan organisasi dan berkomunikasi menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16. Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Mampu Mengorganisir Satuan Organisasi Dan Berkomunikasi

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Ketua Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) mampu mengorganisir anggotanya dan selalu mendiskusikan segala kegiatan atau pekerjaan yang dilaksanakan.	F	59	51	-	-	-	110
		%	53,64	46,36	-	-	-	100,00
		Score	295	204	-	-	-	499
2.	Ketua selalu mendiskusikan dengan saya untuk merencanakan dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)	F	42	67	1	-	-	110
		%	38,18	60,91	0,91	-	-	100,00
		Score	210	268	3	-	-	481

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.16 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor kepemimpinan indikator mampu mengorganisir satuan organisasi dan berkomunikasi mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa ketua Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) mampu mengorganisir anggotanya dan selalu mendiskusikan segala kegiatan atau pekerjaan yang dilaksanakan sebanyak 53,64% memberikan 46,36% jawaban sangat setuju dan memberikan jawaban

setuju. Hal ini menandakan bahwa ketua mampu memimpin/ mengorganisir anggotanya dan mendiskusikan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dengan anggotanya.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai ketua selalu mendiskusikan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 38,18% menjawab sangat setuju dan 60,91% menjawab setuju. Mayoritas responden menyatakan setuju menunjukkan bahwa perencanaan dan pengambilan keputusan dilaksanakan dengan musyawarah terlebih dahulu.

2). Indikator Mampu Dalam Memecahkan Masalah

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor kepemimpinan dari indikator mampu memecahkan masalah menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17. Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Mampu Memecahkan Masalah.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Ketua memiliki ide-ide atau usul yang cemerlang dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).	F	17	90	3	-	-	110
		%	15,45	81,82	2,73	-	-	100,00
		Score	85	360	9	-	-	454
2.	Ketua selalu dapat memecahkan permasalahan yang terjadi dalam kelompok yang dipimpinnya.	F	26	83	1	-	-	110
		%	23,64	75,45	0,91	-	-	100,00
		Score	130	332	3	-	-	465

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.17 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor kepemimpinan indikator mampu dalam memecahkan masalah mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir yang menyatakan bahwa ketua memiliki ide-ide atau usul untuk menyelesaikan permasalahan yang ada mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 15,45% menjawab sangat setuju dan 81,82% menjawab setuju serta 2,73% menjawab kurang setuju.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai ketua Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) mampu dalam memecahkan masalah sebanyak 23,64% memberikan jawaban sangat setuju dan 75,45% menjawab setuju serta 0,91% menjawab kurang setuju. Hal ini menandakan bahwa ketua mampu memimpin/ mengorganisir anggotanya dan memecahkan apabila ada permasalahan dalam kelompok.

3). Indikator Mampu Memotivasi dan Membina Bawahan

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor kepemimpinan dari indikator mampu memotivasi dan membina bawahan menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18. Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Mampu Motivasi dan Mambina Bawahan.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Ketua selalu memotivasi anggotanya dalam melaksanakan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tanguh (PDPT) di Desa.	F	25	85	-	-	-	110
%		22,73	77,27	-	-	-	100,00	
Score		125	340	-	-	-	465	

2.	Ketua selalu mendukung anggotanya untuk menunjukkan hasil kerja yang baik.	F	43	67	-	-	-	110
		%	39,09	60,91	-	-	-	100,00
		Score	215	268	-	-	-	483

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.18 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor kepemimpinan indikator mampu memotivasi dan membina bawahan mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama tentang motivasi yang diberikan ketua kepada anggotanya sebanyak 22,73% memberikan jawaban sangat setuju dan 77,27% menjawab setuju. Hal ini menandakan bahwa ketua mampu memimpin dalam suatu organisasi.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai ketua selalu mendukung anggotanya untuk menunjukkan hasil kerja yang baik mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 39,09% menjawab sangat setuju dan 60,91% menjawab setuju.

4). Indikator Memiliki Keteladanan Dalam Menyelesaikan Masalah

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor kepemimpinan dari indikator memiliki keteladanan dalam menyelesaikan masalah menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.19. Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Memiliki Keteladanan Dalam Menyelesaikan Masalah.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Ketua selalu menjaga kesopanan di dalam kelompok, untuk menciptakan persatuan dan ketentraman dalam kelompok.	F	37	73	-	-	-	110
		%	33,64	66,36	-	-	-	100,00
		Score	185	292	-	-	-	477

2.	Ketua melibatkan saya dalam membuat keputusan dalam kelompok.	F	41	66	3	-	-	110
		%	37,27	60,00	2,73	-	-	100,00
		Score	205	264	9	-	-	478

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.19 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor kepemimpinan indikator memiliki keteladanan dalam menyelesaikan masalah mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama tentang ketua selalu menjaga kesopanan di dalam kelompok, menciptakan persatuan dan ketentraman dalam kelompok sebanyak 33,64% memberikan jawaban sangat setuju dan 66,36% memberikan jawaban setuju.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai ketua melibatkan anggota dalam membuat keputusan dalam kelompok mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 37,27% menjawab sangat setuju dan 60,00% menjawab setuju serta 2,73% menjawab kurang setuju.

5). Indikator Tanggung Jawab Yang Dimiliki Terhadap Kinerja Organisasinya

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor kepemimpinan dari indikator tanggung jawab yang dimiliki terhadap kinerja organisasinya menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20. Distribusi Frekwensi Faktor Kepemimpinan Tanggung Jawab Yang Dimiliki Terhadap Kinerja Organisasinya.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Ketua bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tanguh (PDPT) yang dilakukan oleh kelompok.	F	48	61	1	-	-	110
		%	43,64	55,45	0,91	-	-	100,00
		Score	240	244	3	-	-	487
2.	Ketua selalu mendiskusikan dengan kelompok apabila ada sesuatu permasalahan dan mengevaluasi hasil pekerjaan.	F	43	66	-	1	-	110
		%	39,09	60,00	-	0,91	-	100,00
		Score	215	264	-	2	-	481

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.20 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor kepemimpinan indikator tanggung jawab yang dimiliki terhadap kinerja organisasinya. mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama tentang ketua bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tanguh (PDPT) yang dilakukan oleh kelompok sebanyak 43,64% memberikan jawaban sangat setuju dan 55,45% menjawab setuju serta 0,91% menjawab kurang setuju.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai ketua selalu mendiskusikan dengan kelompok apabila ada sesuatu permasalahan dan mengevaluasi hasil pekerjaan mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 39,09% menjawab sangat setuju dan 60,00% menjawab setuju serta 0,91 menjawab tidak setuju.

d. Efektifitas

1). Indikator Tingkat Perubahan Perilaku dan Sikap.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor efektifitas dari indikator tingkat perubahan perilaku dan sikap menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21. Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Tingkat Perubahan Perilaku dan Sikap.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Saya peduli dan lebih mementingkan kebutuhan warga desa dalam kegiatan yang dilakukan melalui Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)	F	64	45	1	-	-	110
		%	58,18	40,91	0,91	-	-	100,00
		Score	320	180	3	-	-	503
2.	Saya selalu mengajak orang lain atau bekerja secara kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)	F	28	76	6	-	-	110
		%	25,45	69,09	5,45	-	-	100,00
		Score	140	304	18	-	-	462

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.21 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor efektifitas indikator tingkat perubahan perilaku dan sikap mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa anggota kelompok peduli dan lebih mementingkan kebutuhan warga desa dalam kegiatan yang dilakukan melalui Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sebanyak 58,18% memberikan jawaban sangat setuju dan 40,91% menjawab setuju serta 0,91% menjawab kurang setuju.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai anggota selalu mengajak orang lain atau bekerja secara kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) mendapatkan tanggapan yang positif. Hal ini

ditandai dengan pendapat responden dimana sebanyak 25,45% menjawab sangat setuju dan 69,09% menjawab setuju serta 5,45% menjawab kurang setuju.

2). Indikator Kemampuan Melaksanakan Program Kerja.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor efektifitas dari indikator kemampuan melaksanakan program kerja menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22. Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Kemampuan Melaksanakan Program Kerja.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Saya melaksanakan kegiatan pekerjaan pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) berdasarkan perencanaan dalam Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) yang telah ditetapkan sebelumnya.	F	40	66	4	-	-	110
		%	36,36	60,00	3,64	-	-	100,00
		Score	200	264	12	-	-	476
2.	Tujuan dan sasaran yang ada dalam perencanaan/ RPDP jelas dan realistis/ sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.	F	45	65	-	-	-	110
		%	40,91	59,09	-	-	-	100,00
		Score	225	260	-	-	-	485

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.22 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor efektifitas indikator kemampuan melaksanakan program kerja mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa anggota kelompok melaksanakan kegiatan pekerjaan pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) berdasarkan perencanaan dalam Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) yang telah ditetapkan sebelumnya sebanyak 36,36% memberikan

jawaban sangat setuju dan 60,00 menjawab setuju serta 3,64% menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum anggota kelompok melaksanakan pekerjaan berdasarkan program kerja yang telah ditetapkan.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai Tujuan dan sasaran yang ada dalam perencanaan/ RPDP jelas dan realistis/ sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan sebanyak 40,91% menjawab sangat setuju dan 59,09% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa program kerja yang digunakan cukup jelas dan realistis.

Terkait dengan faktor efektifitas kerja kelompok dalam melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) secara umum telah memenuhi kriteria. Sesuai dengan pendapat (Richard M. Steers, terjemahan Magdalena 1985 : 134-135) Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan semua kebutuhannya tanpa melalui yang lain. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Kemampuan menyesuaikan diri ini sangat penting karena hal tersebut merupakan sarana tercapainya kerjasama antara anggota kelompok yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3). Indikator Prosedur dan Mekanisme Pekerjaan.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor efektifitas dari indikator prosedur dan mekanisme pekerjaan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23. Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Prosedur dan Mekanisme Pekerjaan.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Pelaksanaan pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sudah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.	F	42	67	1	-	-	110
		%	38,18	60,91	0,91	-	-	100,00
		Score	210	268	3	-	-	481
2.	Penyampaian informasi untuk setiap pekerjaan dalam Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dapat diterima secara jelas dan dimengerti.	F	43	67	-	-	-	110
		%	39,09	60,91	-	-	-	100,00
		Score	215	268	-	-	-	483

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.23 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor efektifitas indikator prosedur dan mekanisme pekerjaan kerja mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sudah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sebanyak 38,18% memberikan jawaban sangat setuju dan 60,91% menjawab setuju serta 0,91% menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang berlaku.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai informasi untuk setiap pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dapat diterima secara jelas dan mudah dimengerti sebanyak 39,09% menjawab sangat setuju dan 60,91% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang jelas dan mudah dimengerti yang disampaikan oleh

Dinas Kelautan dan Perikanan atau melalui Tenaga Pendamping akan menunjang pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang telah ditetapkan.

Terkait dengan faktor efektifitas kegiatan indikator prosedur dan mekanisme pekerjaan mengandung pengertian bahwa suatu pekerjaan berdasarkan perencanaan yang telah disusun dengan matang. Hal ini sesuai dengan pendapat William B, Castetter dalam Sedarmayanti (2001 : 52-60) bahwa perombakan rencana kerja (planning) mengakibatkan ketidakefektifan kinerja organisasi. Prosedur dan mekanisme pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) telah tertuang dalam Pedoman Teknis Pengembangan Desa Pesisir Tangguh 2014 yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Kelautan dan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.

4). Indikator Efisiensi Waktu Dalam Bekerja.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor efektifitas dari indikator efisiensi waktu dalam bekerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24. Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Efisiensi Waktu Dalam Bekerja.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) pada waktu yang telah ditetapkan.	F	26	82	2	-	-	110
		%	23,64	74,55	1,82	-	-	100,00
		Score	130	328	6	-	-	464
2.	Hasil pekerjaan saya telah mencapai target, baik waktu maupun jumlahnya	F	32	77	1	-	-	110
		%	29,09	70,00	0,91	-	-	100,00
		Score	160	306	3	-	-	471

3.	Saya melaksanakan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang sudah mendekati batas waktu yang telah ditentukan	F	9	70	31	-	-	110
		%	8,81	63,64	28,18	-	-	100,00
		Score	45	280	93	-	-	418

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.24 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor efektifitas indikator efisiensi waktu dalam bekerja mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebanyak 23,64% memberikan jawaban sangat setuju dan 74,55% menjawab setuju serta 1,82% menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok melaksanakan tugas pekerjaan dan dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai pencapaian target pekerjaan kelompok, baik waktu maupun jumlahnya sebanyak 29,09% menjawab sangat setuju dan 70,00% menjawab setuju serta 0,91% menjawab kurang setuju. Respon anggota kelompok tentang hal ini menunjukkan tingginya tingkat efisiensi anggota kelompok dalam bekerja.

Untuk butir pertanyaan ke-tiga mengenai kelompok melaksanakan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang telah mendekati batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 8,18% menjawab sangat setuju dan 63,64% menjawab setuju serta 28,18% menjawab kurang setuju.

Terkait dengan faktor efektifitas kegiatan indikator efisiensi waktu dalam bekerja sesuai dengan pendapat James I. Gibson (1989 : 27) menyatakan : “yang diartikan dengan efektifitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati bersama”. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektifitas. Pencapaian sasaran pekerjaan adalah implementasi dari efisiensi yang berorientasi pada masukan dan efektifitas yang berorientasi pada keluaran. Pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat tingkat efisiensi waktu dalam bekerja sudah cukup memadai.

5). Indikator Tersedianya Sarana dan Prasarana Serta Pemanfaatan Hasil Kegiatan Kelompok.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor efektifitas dari indikator tersedianya sarana dan prasarana serta pemanfaatan hasil kegiatan kelompok menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.25. Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Tersedianya Sarana dan Prasarana Serta Pemanfaatan Hasil Kegiatan Kelompok.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Saya melaksanakan pekerjaan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dengan baik untuk mendapatkan manfaat yang maksimal.	F	42	68	-	-	-	110
		%	38,18	61,82	-	-	-	100,00
		Score	210	272	-	-	-	482
2.	Masyarakat Desa sangat terbantu dari hasil kegiatan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang telah dilaksanakan	F	50	59	1	-	-	110
		%	45,45	53,64	0,91	-	-	100,00
		Score	250	236	3	-	-	489

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.25 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor efektifitas indikator tersedianya sarana dan prasarana serta pemanfaatan hasil kegiatan kelompok mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa hasil pelaksanaan pekerjaan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dilakukan dengan baik untuk mendapatkan manfaat yang maksimal sebanyak 38,18% memberikan jawaban sangat setuju dan 61,82% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok berusaha melaksanakan dengan semaksimal mungkin agar hasil atas pelaksanaan pekerjaan mendapatkan manfaat yang maksimal.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai masyarakat desa sangat terbantu dari hasil kegiatan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang telah dilaksanakan sebanyak 45,45% menjawab sangat setuju dan 53,64% setuju serta 0,91% menjawab kurang setuju. Respon responden menunjukkan bahwa kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sangat bermanfaat dan membantu dalam hal pembangunan desa.

6. Indikator Sistem Pengawasan Dan Pengendalian Yang Mendidik.

Deskripsi hasil penilaian persepsi faktor efektifitas dari indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26. Distribusi Frekwensi Faktor Efektifitas Sistem Pengawasan Dan Pengendalian Yang Mendidik.

No.	Pernyataan		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Setiap akhir tahun diadakan monitoring dan evaluasi kegiatan dari Pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat serta Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.	F	13	86	11	-	-	110
		%	11,82	78,18	10,00	-	-	100,00
		Score	65	344	33	-	-	442
2.	Apabila ada tanda-tanda penyimpangan dan penyelewengan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT), dilakukan pembinaan dan teguran dari Dinas Kelautan dan Perikanan serta Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.	F	44	64	2	-	-	110
		%	40,00	58,18	2	-	-	100,00
		Score	220	256	6	-	-	482

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.26 diatas, distribusi pernyataan kelompok responden mengenai persepsi faktor efektifitas indikator sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik mendapatkan tanggapan yang cukup positif. Pada butir pertama yang menyatakan bahwa setiap akhir tahun diadakan monitoring dan evaluasi kegiatan dari Pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat serta Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia sebanyak 11,82% memberikan jawaban sangat setuju dan 78,18% menjawab setuju serta 10% menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan ingin mendapatkan penilaian atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Untuk butir pertanyaan ke-dua mengenai apabila ada tanda-tanda penyimpangan dan penyelewengan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT), dilakukan pembinaan dan teguran dari Dinas Kelautan dan Perikanan serta Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia sebanyak 40,00% menjawab sangat setuju dan 58,18% menjawab setuju serta 1,82% menjawab kurang setuju. Respon responden menunjukkan bahwa kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) tidak ingin adanya penyimpangan dan penyelewengan.

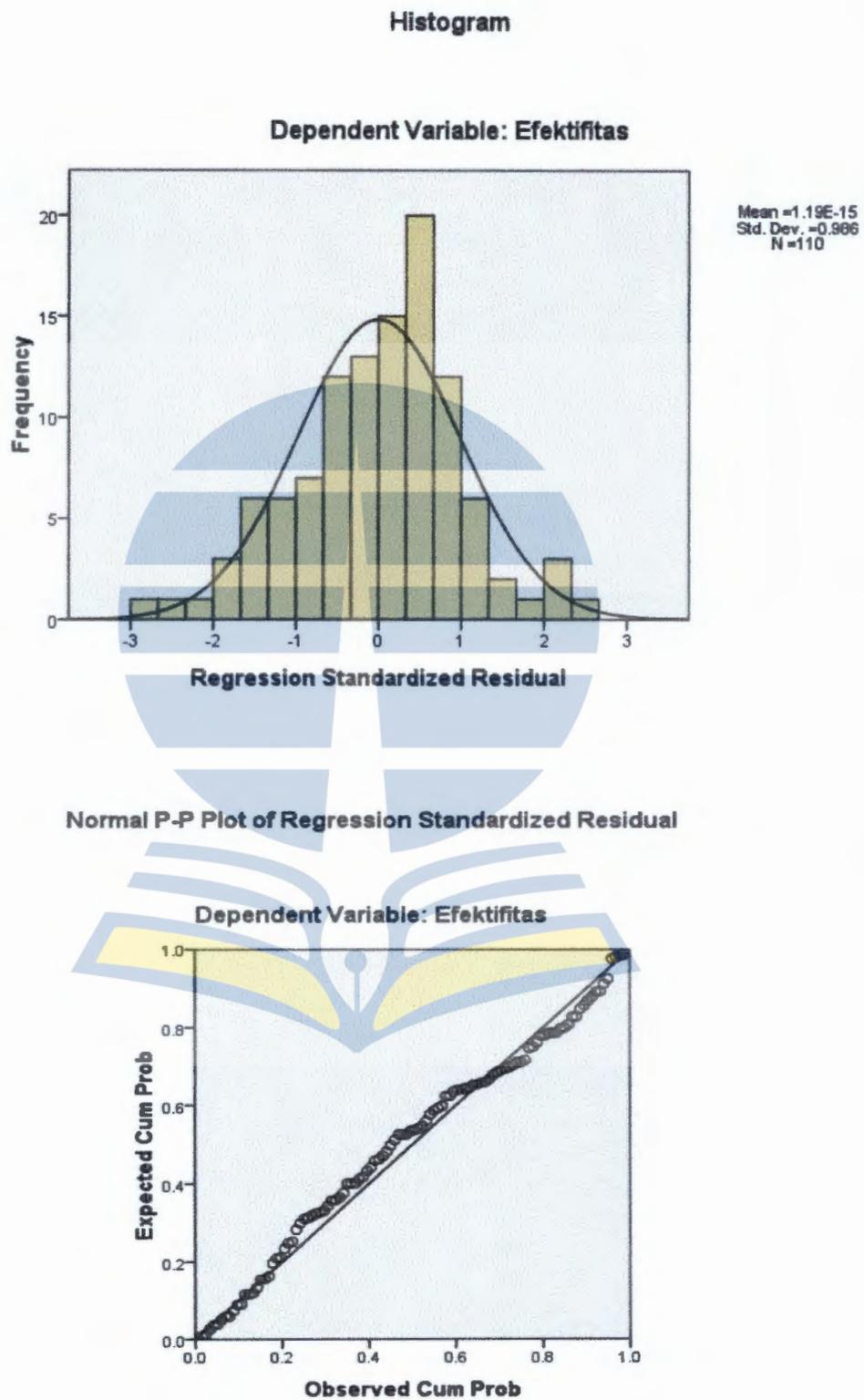
3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis pengaruh simultan dan parsial terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat kelayakan atau persyaratan suatu model regresi berganda. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS for windows versi 16 diperoleh grafik normal plot sebagai pada gambar 4.5 sebagai berikut :

Gambar 4.6. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olahan Data

Pada gambar hasil uji normalitas diatas, bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Penerimaan normalitas data sesuai dengan pendapat Singgih dalam Ianaturrohmah (2010) yaitu : Pertama, garis kurva histogram tidak miring ke kiri atau kekanan. Kedua, karena titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti atau menyebar di sekitar diagonal, berarti data terdistribusi normal.

b. Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dilakukan dengan menggunakan komputer SPSS for windows versi 16. Rangkuman hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut ini :

Tabel 4.27 Uji Multikoleniaritas

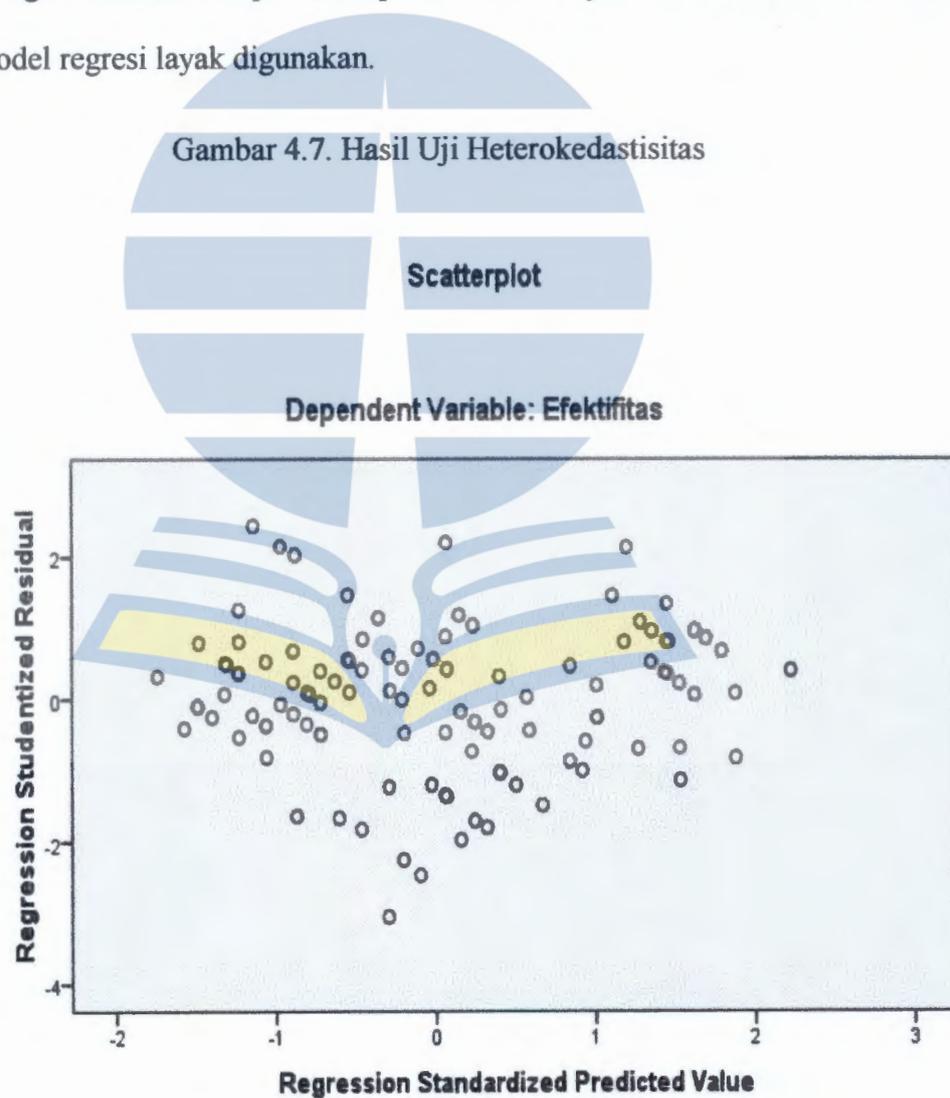
Variabel	VIF
Motivasi	2,407
Komunikasi	2,501
Kepemimpinan	2,590

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Menurut Singgih dalam Ianaturrohmah (2010), multikolinieritas terjadi nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih dari 5. Hasil pengujian nilai VIF yang terlihat pada tabel diatas lebih kecil dari 5. Hasil ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi dapat terus digunakan untuk menguji hipotesis.

c. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan variance). Menurut Singgih dalam Ianaturrohman (2010) jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar diatas atau dibawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Dan tidak bergelombang. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.



Sumber : Hasil Olahan Data

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)

Dalam penelitian ini untuk menguji kebenaran Hipotesis 1, 2 dan 3 dengan menggunakan uji parsial. Analisis pengaruh parsial variabel variasi variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), dan variabel kepemimpinan (X3), terhadap variabel efektifitas (Y) kegiatan secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.28. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan secara Parsial terhadap Efektifitas Kegiatan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.421	3.222		.441	.660
	Motivasi	.637	.093	.531	6.875	.000
	Komunikasi	.322	.150	.169	2.145	.034
	Kepemimpinan	.334	.111	.240	3.001	.003

a. Dependent Variable: Efektifitas

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,421 + 0,637 X1 + 0,322 X2 + 0,334 X3$$

Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi diperoleh hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel efektifitas kegiatan (Y) secara parsial.

Menurut Singgih dalam Ianaturrohmah (2010) menyatakan bahwa apabila signifikansi atau probabilitas $0,000 > 0,05$: $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dapat dijelaskan sebagai berikut :

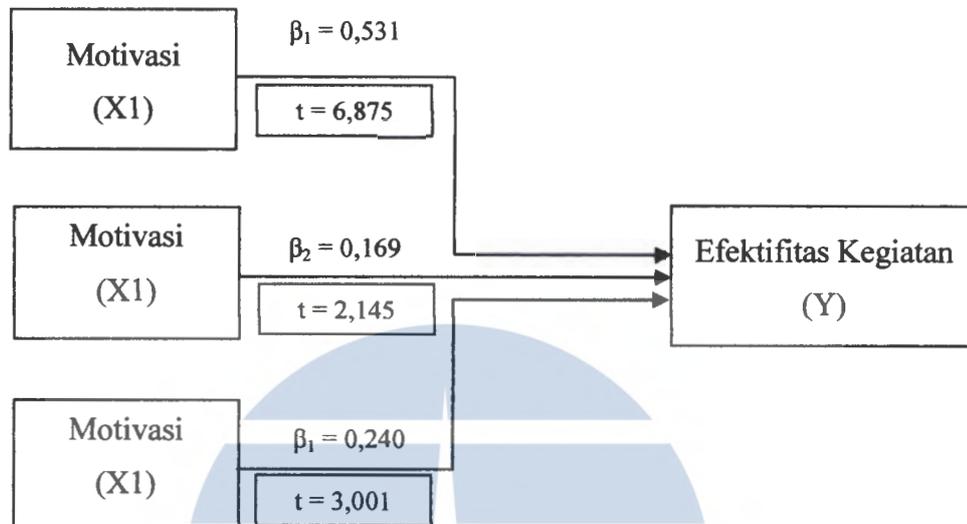
- a. Variabel motivasi (X1) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,637 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,875 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,982 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel independen yaitu variabel motivasi (X1) terhadap variabel dependen yaitu efektifitas kegiatan. Dilihat dari korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,637 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel-variabel motivasi (X1) terhadap efektifitas kegiatan sebesar 63,7 persen. Artinya apabila variabel motivasi (X1) dinaikkan sebesar satu-satuan maka efektifitas kegiatan akan meningkat sebesar 63,7 persen.
- b. Variabel komunikasi (X2) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,322 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau

dapat dilihat dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,145 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,982 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel independen yaitu variabel komunikasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu efektifitas kegiatan. Dilihat dari korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel komunikasi (X2) adalah sebesar 0,322 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel komunikasi (X2) terhadap efektifitas kegiatan sebesar 32,2 persen. Artinya apabila variabel komunikasi (X2) dinaikkan sebesar satu-satuan maka efektifitas kegiatan akan meningkat sebesar 32,2 persen.

- c. Variabel kepemimpinan (X3) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,334 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,001 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 1,982 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel dependen yaitu efektifitas kegiatan. Dilihat dari korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel kepemimpinan (X3) adalah sebesar 0,334 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan (X3) terhadap efektifitas kegiatan sebesar 33,4 persen. Artinya apabila variabel kepemimpinan (X3)

dinaikkan sebesar satu-satuan maka efektifitas kegiatan akan meningkat sebesar 33,4 persen.

Gambar 4.8. Pengaruh Parsial Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan



Sumber : Hasil Olahan Data

d. Berdasarkan tabel 4.34 dan gambar 4.8 maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Artinya secara parsial bahwa motivasi, komunikasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat. Variabel motivasi yang pengaruhnya paling dominan terhadap efektifitas kegiatan.

5. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yang meliputi : variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel tidak bebas (Y) dilakukan analisa statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dengan menggunakan alat

bantu analisa proses program SPSS for windows versi 16 diperoleh output proses.

Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel bebas yang meliputi : variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel kepemimpinan (X3), secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap Efektifitas Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.730	2.264

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektifitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.276	3	508.092	99.126	.000 ^a
	Residual	543.324	106	5.126		
	Total	2067.600	109			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektifitas

Pada tabel 4.29 diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 99,126 dengan signifikan F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari F tabel pada taraf nyata (alpha) 5%. Nilai koefisien regresi sebesar 0,859, hasil uji ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel tergantung (Y) sebesar 85,90 persen. Nilai *R-Square* yaitu 0,737 yang berarti sebesar 73,7 % efektivitas kegiatan dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan kepemimpinan, sedangkan

sisanya sebesar 26,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,730, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas (X) yaitu variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel kepemimpinan (X3), secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu efektifitas kegiatan sebesar 73 persen, sedangkan sisanya 27 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

C. Pembahasan

Pernyataan hipotesis pertama (H_1) bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,875. Dari hasil analisis parsial hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel motivasi adalah sebesar 0,637 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap efektifitas kegiatan sebesar 63,7 persen dengan menganggap variabel lainya konstan. Dan dengan probabilitas sebesar 0,000 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kegiatan.

Hal ini juga didukung oleh data hasil kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat dimana responden umumnya menilai variabel motivasi (X1) berada antara skor 3 – 5 dengan nilai *mean* 4,33. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi merupakan

faktor penting dalam meningkatkan efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil wawancara dan pendapat responden di Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam, dan Desa Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan variabel motivasi, sebagai berikut:

Bapak M. Arisul Umam selaku anggota kelompok/warga Desa Sungai Bakau yang melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Tahun 2012, 2013 dan 2014 :

“Motivasi saya mengikuti kegiatan PDPT yaitu pertama ingin turut bekerjasama dan saling membantu demi kesejahteraan masyarakat, kedua bahwa sebesar apapun beban yang kita kerjakan kalau dilakukan dengan kerjasama/kelompok akan terasa ringan” (Wawancara 20 Maret 2016).

Hal ini serupa juga dikatakan oleh saudara Akhmad Yani selaku anggota kelompok/warga Desa Sungai Bakau yang melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Tahun 2012, 2013 dan 2014 :

“Motivasi saya mengikuti kegiatan PDPT karena saya merasa bahwa saya bagian dari Desa Sungai Bakau dan mempunyai andil di dalam pembangunan desa melalui kegiatan PDPT” (Wawancara 20 Maret 2016).

Dan ibu Isnawati selaku anggota kelompok ibu-ibu di Desa Sungai Bakau yang mengatakan bahwa :

“Dengan adanya bantuan langsung ke masyarakat ini, kami sebagai masyarakat sangat menerima sekali karena bisa meningkatkan kemajuan pembangunan yang ada di desa ini” (Wawancara 20 Maret 2016).

Sedangkan Ibu Azik Haryanti warga Desa Teluk Bogam dan termasuk anggota kelompok masyarakat pesisir mengatakan sebagai berikut:

“Motivasi saya mengikuti kegiatan PDPT karena saya ingin menjadi bagian penting dari kelompok masyarakat pesisir dalam kegiatan pengembangan desa tangguh dan berguna didalam kehidupan bermasyarakat” (Wawancara 25 Maret 2016).

Dan pendapat ibu Ciliwati dari Desa Keraya yang merupakan anggota kelompok pelaksana kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sebagai berikut :

“Motivasi saya yang pertama adalah ingin membangun desa tercinta ini. Dan yang kedua menambah penghasilan dan membuka lowongan pekerjaan buat ibu-ibu di Desa Keraya ini, dan kami ingin membuktikan bahwa bukan hanya pria yang bisa bekerja, tetapi ibu-ibu juga mampu dan bisa mencari uang lewat kegiatan PDPT ini” (Wawancara 27 Maret 2016).

Bapak Rahmasyah dari Desa Keraya mengungkapkan motivasi masuk dalam kelompok dan mengikuti kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sebagai berikut :

“Disamping adanya program desa pesisir tangguh/ PDPT, ini sangat membantu pendapatan dan penghasilan anggota-anggota yang telah ikut berpartisipasi dalam melaksanakan program ini selain penghasilan dari nelayan, disamping itu juga dengan terbentuknya KMP ini saya merasa terpanggil dalam memajukan pembangunan-pembangunan yang diprogramkan dalam PDPT Kelautan Perikanan ini” (Wawancara 27 Maret 2016).



Gambar 4.9. Wawancara dengan Bapak M. Arisul Umam anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Sungai Bakau Kecamatan Kumai.

Sejalan dengan penelitian dengan variabel motivasi (X1) diatas, menurut Wibowo (2015:109) menyatakan bahwa setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang ingin dipenuhi. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap orang mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom dalam Wibowo, 2015:110). Dan menurut Gibson dalam Ianaturrohhmah (2010)

kekuatan adalah yang mendorong seseorang karyawan untuk menumbuhkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Robbins dan Judge dalam Wibowo 2015:110 menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individu terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Senada dengan Robbins dan Judge, Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo 2015:110 memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Jadi motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Seorang anggota kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya agar bekerja dengan optimal agar tercapai tujuan yang diinginkan, baik ditinjau dari segi hasil, maupun segi usaha yang diukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah digariskan dalam rencana yang telah ditetapkan. Sehingga hasil penelitian ini bersifat mendukung atas pendapat yang disampaikan oleh Gibson, Robbins dan

Judge, Mc Shane dan Von Glinow,serta Wibowo yang menyampaikan banyak sekali teori tentang teori motivasi.

Semakin tinggi tinggi motivasi kerja anggota kelompok masyarakat pesisir yang melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat, maka efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) juga semakin meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mengerjakan tugas agar lebih cepat terselesaikan (Siagian, 2002).

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Laminar Hutabarat (2013) dan Reva Maria Valianti (2012) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja dalam organisasi.

Pernyataan hipotesis kedua (H_2) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,145. Dari hasil analisis parsial hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% dengan nilai koefisien parsial yaitu variabel komunikasi adalah sebesar 0,322 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel komunikasi terhadap efektifitas kegiatan sebesar 32,2 persen dengan menganggap variabel lainya konstan. Dan dengan probabilitas sebesar 0,034 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

Hal ini didukung oleh data hasil kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat dimana responden umumnya menilai variabel komunikasi (X2) berada antara skor 2 – 5 dengan nilai *mean* 4,24. Kondisi ini memperlihatkan bahwa variabel komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dan pendapat beberapa responden di Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam, dan Desa Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan variabel komunikasi, bahwa komunikasi yang ada dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) cukup baik dan efektif, hal ini dapat dilihat dari beberapa ungkapan anggota kelompok berikut ini :

Bapak Idrak dan Bapak Abdul Hadi serta Ibu Samsul Qomariah, anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) di Desa Keraya menyampaikan pendapat sebagai berikut :

Bapak Idrak :

“Saya sangat setuju tentang saling terus berkomunikasi antara ketua kelompok, sekretaris, bendahara, dan anggota. Itu sangat berguna agar pembangunan yang dilakukan menjadi cepat selesai dengan tepat waktu dan pembangunannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rapat kelompok” (Wawancara 25 Maret 2016).

Bapak Abdul Hadi :

“Saya selalu sampaikan segala sesuatu yang menjadi tanggungjawab bersama dan selalu musyawarah” (Wawancara 25 Maret 2016).

Ibu Samsul Qomariah :

“Sangat baik, komunikasi dalam Pengembangan Desa Pesisir Tangguh sangat konsisten” (Wawancara 25 Maret 2016).



Gambar 4.10. Wawancara dengan Bapak Idrak anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Keraya Kecamatan Kumai

Hal senada disampaikan oleh Bapak Kusnadi anggota Kelompok Masyarakat Pesisir yang melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Desa Sungai Bakau :

“Komunikasi sangat berguna bagi saya sebab tanpa komunikasi hubungan kita tidak berjalan lancar” (Wawancara 25 Maret 2016).



Gambar 4.11. Wawancara dengan Bapak Kusnadi anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Sungai Bakau Kecamatan Kumai

Ibu Hamesah dari Desa Teluk Bogam yang juga merupakan anggota anggota Kelompok Masyarakat Pesisir yang melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) menyampaikan sebagai berikut :

“Komunikasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh sudah sangat baik. Dengan mempergunakan bahasa yang baik dan santun” (Wawancara 25 Maret 2016).

Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2015:165) yang menyatakan bahwa kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara interdependent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Dan organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja dalam saling ketergantungan untuk mencapai tujuan. Orang dapat bekerja dengan saling ketergantungan hanya melalui komunikasi.

Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

Semakin baik komunikasi pada anggota kelompok masyarakat pesisir yang melaksanakan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat, maka akan memuaskan bagi seluruh anggota kelompok masyarakat pesisir dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi. Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge dalam Wibowo, (2015:166) menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *control*, *motivation*, *emotional expression*, dan *information*.

Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan kepada atasan langsungnya, mengikuti deskripsi tugas, atau tunduk dengan kebijakan organisasi, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar. Pembentukan tujuan spesifik, umpan balik progres terhadap tujuan, dan *reward* atas perilaku yang diharapkan, semua menstimulasi motivasi dan memerlukan komunikasi.

demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

Hal ini didukung oleh data hasil kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat dimana responden umumnya menilai variabel kepemimpinan (X3) berada antara skor 2 – 5 dengan nilai *mean* 4,34. Kondisi ini memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dan pendapat beberapa responden di Desa Sungai Bakau, Desa Teluk Bogam, dan Desa Keraya Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, bahwa kepemimpinan yang ada dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) cukup baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa ungkapan anggota kelompok berikut ini :

Ibu Sumiyati anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) di Desa Keraya menyampaikan pendapat sebagai berikut :

“Pendapat saya mengenai kepemimpinan dalam kegiatan PDPT baik saja, karena kepemimpinan dan pengurus di kelompok PDPT ibu-ibu ini selalu diputuskan melalui keputusan bersama pengurus dan anggota, seandainya ada yang kurang setuju selalu didiskusikan bersama. Jadi antara pengurus dan anggota tidak saling yang menyalahkan, sehingga baik saja” (Wawancara 25 Maret 2016).

Bapak M. Sukran anggota kelompok dari Desa Keraya menyampaikan :

“Pemimpin melaksanakan tugasnya dengan baik, dan pemimpin memberi kesempatan kepada anggota mengeluarkan pendapat masing-masing dan dipecahkan dengan jalan musyawarah” (Wawancara 25 Maret 2016).

Bapak Arbani dari Desa Sungai Bakau menyampaikan :

“Di dalam kepemimpinan ataupun pelaksanaan program ini kami dari KMP, kami bisa menjaga itekad, menjaga kebersamaan KMP Barokah Usaha, baik dari anggota-anggota ataupun masyarakat yang mendukung kegiatan ini, demi kelancaran dan suksesnya pembangunan desa” (Wawancara 25 Maret 2016).



Gambar 4.12. Wawancara dengan Ibu Sumiyati anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Keraya Kecamatan Kumai.



Gambar 4.13. Wawancara dengan Bapak M. Sukran anggota Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Desa Keraya Kecamatan Kumai

McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015:170) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom dalam Wibowo, 2015:280). Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari : 1) cara memberi perintah; 2) cara memberi

tugas; 3) cara berkomunikasi; 4) cara membuat keputusan; 5) cara mendorong semangat bawahan; 6) cara memberikan bimbingan; 7) cara menegakkan disiplin; 8) cara mengawasi pekerjaan bawahan; 9) cara meminta laporan dari bawahan; 10) cara memimpin rapat; 11) cara menegur kesalahan bawahan; dan lain-lain. (Sutarto dalam Tohari dalam Sutrisno, 2015).

Adapun gaya kepemimpinan yang dilakukan pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh rerata memakai gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada seluruh anggota kelompok untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi. Hal ini dapat kita lihat hasil wawancara dengan responden bahwa rerata responden menyatakan bahwa ketua dalam kelompok selalu memberikan kesempatan kepada anggota untuk selalu aktif dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).

Jadi semakin baik kepemimpinan pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat, maka akan meningkatkan efektifitas kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2015:213).

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Fajar Apriani (2009) dan Achmad Rofai (2006) serta Joseph Mundug, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh besar dalam semangat dan efektifitas kerja.

Desa menjadi sebuah Peraturan Desa. Hal ini disebabkan karena Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) sebagian besar tidak terlibat dalam penyusunan Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP). KMP dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaan kegiatan berdasarkan kondisi lapangan yang ada dan melihat tingkat kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai hasil wawancara peneliti dengan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Kegiatan Pengembangan Desa Tangguh yang ada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu Bapak Ir. Hepy, M.Si. yang mengatakan sebagai berikut :

“Kegiatan PDPT di Kabupaten Kotawaringin Barat secara fisik dan keuangan telah dilaksanakan semua, dengan capaian 100%. Namun dalam perencanaan masih ada ketidaksinkronan antara RPDP atau Rencana Pengembangan Desa Pesisir yang disusun pada tahun 2011 hal ini dikarenakan perbedaan orang yang menyusun RPDP dengan orang/kelompok yang melaksanakan PDPT, jadi tidak ada kesesuaian kemauan antara penyusun RPDP dengan pelaksanaannya. Namun rencana desa yang telah disusun dan dituangkan dalam RPDP dapat dilakukan revisi kembali melalui Peraturan Desa. Bagi Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) yang ingin melaksanakan kegiatan namun tidak tertuang dalam RPDP dapat mengajukan usulan kepada kepala desa untuk melakukan revisi RPDP karena RPDP disahkan melalui Surat Keputusan Kepala Desa” (Wawancara 1 April 2016).



Gambar 4.14. Wawancara dengan Bapak Ir. Hepy, M.Si selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Kabupaten Kotawaringin Barat



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dikemukakan simpulan dan saran hasil penelitian sebagai berikut :

A. Simpulan

Efektivitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat secara umum dipengaruhi oleh variabel motivasi, komunikasi dan kepemimpinan dari Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP). Dari hasil pengolahan data penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Faktor motivasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Faktor komunikasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat.
4. Faktor komunikasi, motivasi dan sikap penyuluh pendamping secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektifitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh di Kabupaten Kotawaringin Barat.

B. Saran

Untuk memotivasi keberadaan kelompok masyarakat pesisir maka diperlukan suatu kegiatan atau program pemerintah khususnya dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat dan Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam upaya pemberdayaan masyarakat pesisir dengan pemberian wewenang secara proporsional kepada masyarakat dalam pengambilan keputusan (*to give authority*) dalam rangka membangun diri dan lingkungannya secara mandiri. Dan dalam penyusunan Dokumen Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) hendaknya melibatkan semua unsur elemen masyarakat yaitu tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda dan aparat pemerintahan desa agar pembangunan desa sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat desa.

Diperlukan komunikasi yang efektif diantara semua anggota kelompok masyarakat pesisir dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Serta perlunya pembinaan dan penguatan kelompok yang ada di desa pesisir oleh Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kemampuan anggota kelompok, baik pengetahuannya, keteampilannya, maupun sikapnya sehingga dapat mewujudkan desa pesisir yang tangguh, termasuk pembinaan kepemimpinan kelompok masyarakat pesisir agar kelompok masyarakat pesisir memiliki kemampuan memimpin kelompok dan memperjuangkan kepentingan anggota di dalam maupun di luar lingkungannya, termasuk dengan pemerintah, para pengusaha, dan organisasi lainnya, misalnya melalui pelatihan dan pendampingan kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Manajemen Penelitian*, Yogyakarta. Rineke Cipta.
- Bambang Juanda, (2009). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Bogor. IPB Press.
- Budihardjo Andreas (2014). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta. Prasetiya Mulya Publishing.
- Campbell. J. P., and Campbell, R. J, (1990), *Productivity in organizations*. San Fransisco: Josey-Bass Publisher.
- Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat, (2014), *Laporan Tahunan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) Dinas Kelautan*
- Djamarah, Syaiful Bahri, (2002). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Drucker, P.F.(1964), *Managing for Results*. New York : Harper&Row
- Eko Murdiyanto. (2011). *Efektifitas Penyuluhan pada PT. Takii Seed Terhadap Petani Kool di Desa Pikalin, Kecamatan Wonodadi Kab. Brebes*. (SEPA : Vol. 8 No. 1 September 2011 : 42-49) ISSN : 1829-9946
- Ekosusilo dan Kasihadi. 1993. *Dasar-dasar Pendidikan*. Effhan Publishing. Semarang.
- Gibson, dkk. (1987). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L et al, (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur,Proses*, Edisi Keempat, Jakarta. Erlangga
- Hafied Cangara, (1998). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Hamalik, Oemar, (2003). *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Bandung.
- Handoko H, (2008). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Bumi Aksara

- Jusuf, Amir Abadi, (1994). Auditing Pendekatan Terpadu. Jakarta. Salemba Empat
- Kurniawan A. (2005). Transformasi Pelayanan Publik Yogyakarta: Pembaruan.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, Refika Aditama.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi, (1987). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Nawawi Uha, I. (2013). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta. Prenamedia Group.
- Noor J, (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Onong Uchjana Effendy, (1984). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetya Irawan, (2005). Metode Penelitian Administrasi. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Robbins, Stephen, (2008) . Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (1994). Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi. Penerjemah Jusuf Udayana. Jakarta: Aufcan
- Sadirman, A.M, (2006). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta. Grafindo.
- Sedarmayanti. (2004). Good Governance dalam Rangka Otonomi Daerah. Mandar Maju. Bandung
- Sendjaja, dkk (2013). Teori Komunikasi, Jakarta. Universitas Terbuka,
- Siagian, S. (1995). Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta. Cetakan XIII. PT. Toko Gunung Agung.
- Sihana, (2003). Efektifitas Penyuluh Pertanian Lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Jepara. Semarang. (Tesis). Magister Ilmu Administrasi – Konsentrasi Magister Administrasi Publik – Program Pascasarja Universitas Diponegoro. Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono, (2012), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sumaryadi, I Nyoman, (2005), Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat, Jakarta: Penerbit Citra Utama.

Supriyono. (2000). Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno Edy, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group.

Steers, Richard M, (1995). Efektivitas Organisasi. Edisi Pertama, Erlangga, Jakarta

UNDP, (2002), Handbook on Monitoring and Evaluating for Result , New York: United Nation Development Programme.

UNDP, (2008), Capacity Development Practice Notes, New York: United Nation Development Programme.

Wibowo, (2015), Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 : tentang Perikanan

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2007 : tentang Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil.

Anonim, (2014). Pedoman Teknis Pengembangan Desa Pesisir Tangguh 2014, Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil. Kementerian Kelautan dan Perikanan.

C. Jurnal dan Tesis

Dahlan Tampubolon, (2010). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir di Kabupaten Kepulauan Meranti. Universitas Riau. Pekanbaru.

Fajar Apriani, (2009). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja. FISIF Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur.

Ianaturrohmah Ina (2010), Analisis Kemampuan dan Motivasi serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Universitas Terbuka. Jakarta

Joseph Mundung, Daicy Lengkong, Femmy Tulusan (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kelurahan Bahu.

Resi Yudhaningsih, (2011), Peningkatan Efektifitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Politeknik Negeri Semarang. Semarang.

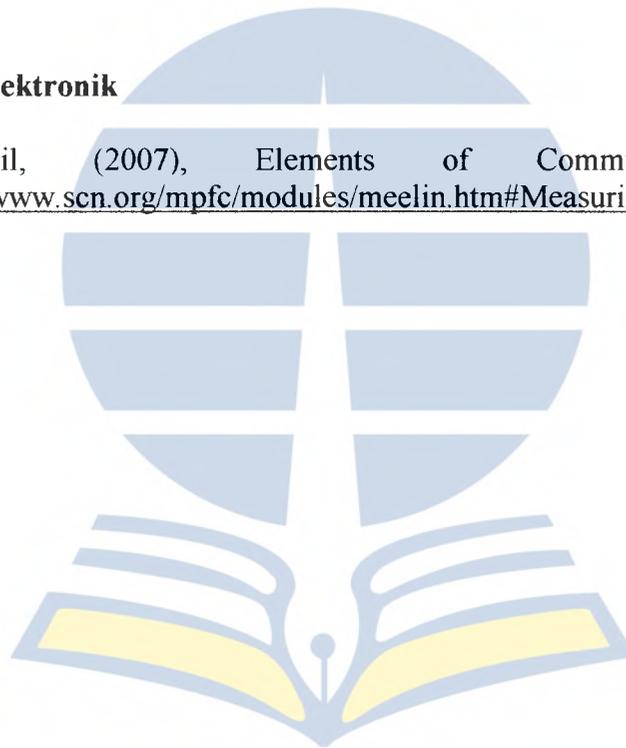
Margareth. ET, (2004). Kajian Peran Masyarakat dalam Upaya Pemulihan Magrove di Kawasan Pertambakan wilayah Pesisir di Desa Dororejo Kecamatan Tayu Kabupaten Pati. Universitas Diponegoro. Semarang

Lucky Zamzami, (2012). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir di Nagari Ampiang Perak Sumatera Barat. Universitas Andalas. Padang.

Resi Yudhaningsih, (2012). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir di Nagari Ampiang Perak Sumatera Barat. Universitas Andalas. Padang.

D. Media Elektronik

Bartle, Phil, (2007), Elements of Community Strength, <http://www.scn.org/mpfc/modules/meelin.htm#Measuring>



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA PENELITI

Nama : **ADI SUSILO, SP**
NIM : **500581781**
Tempat Tanggal Lahir : Karanganyar, 24 Maret 1974
Jenis Kelamin : Laki-laki
Anggota Keluarga : HAIRUNNISA, S.Hut., M.Si (Istri)
ALIF YAZID AUFARI (Anak)
HAURA ADISA SALSABILA (Anak)
Alamat Rumah : Jl. Bhayangkara BTN Pinang Merah Gg. 19
RT. 07 Pangkalan Bun
Nomor Telp : 082153363400
Alamat E-mail : adi.susilodkp@gmail.com
Pendidikan : - SDN Bulurejo I Tahun 1987
- SMPN Gondangrejo Tahun 1990
- SMA Muhammadiyah 1 Surakarta Tahun 1993
- Universitas Mulawarman Tahun 1998
Pengalaman Pekerjaan : - Kasi Legalitas dan Iuran Kehutanan
(2005-2008)
- Kasi Konservasi dan Rehabilitasi Sumberdaya
Kelautan dan Perikanan (2008 - sekarang)
Prestasi yang pernah diraih : -

Palangka Raya, Mei 2016
Peneliti,


ADI SUSILO, SP
NIM. 500581781

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i responden yang terhormat,

Kuesioner yang Bapak/Ibu/Saudara/i terima, merupakan kuesioner yang ditujukan untuk menguji efektivitas kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Kabupaten Kotawaringin Barat. Kuesioner ini merupakan bagian yang penting bagi peneliti dalam penyelesaian tugas akhir di Universitas Terbuka. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat menentukan kesuksesan penelitian ini. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam penelitian ini, pilihan jawaban sepenuhnya berdasarkan pada keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian. Selamat mengisi, terima kasih.

Salam hormat,
Peneliti

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

N a m a :

Alamat :

Pekerjaan :

Jenis Kelamin :

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir :

KETENTUAN PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap benar, sesuai dengan kondisi dan kejadian yang sebenar-benarnya.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu /Saudara/i mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner

PERTANYAAN KUESIONER

A. Motivasi

1. Bekerja pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) membuat saya berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
2. Saya merasa yakin sebagai bagian penting dari Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
3. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dan akan saya kerjakan dengan baik.
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
4. Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya (merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan).
 - a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

5. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
6. Pada saat rapat, ketua memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeluarkan pendapat dan mendiskusikan bersama-sama.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
7. Ide-ide/gagasan/pendapat saya dalam pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh dihargai oleh kelompok
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
8. Tambahan pendapatan hasil kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dibagikan secara merata.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
9. Tambahan pendapatan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
10. Adanya Tenaga Pendamping dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sangat membantu dalam kelancaran kegiatan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

11. Adanya bantuan dana dalam bentuk Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) sangat menggugah masyarakat untuk membangun infrastruktur dan pelestarian lingkungan di Desa
- Sangat Setuju (5)
 - Setuju (4)
 - Kurang Setuju (3)
 - Tidak Setuju (2)
 - Sangat Tidak Setuju (1)

Motivasi saya mengikut kegiatan PDPT :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

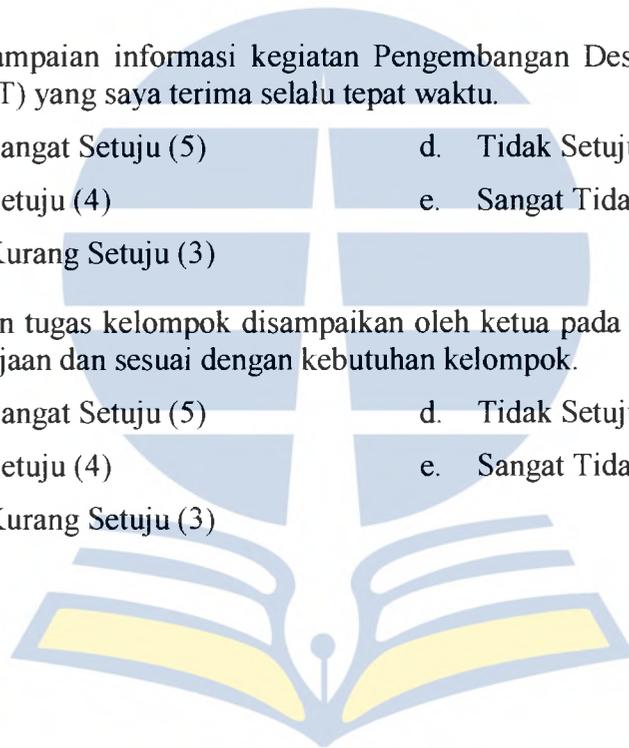
.....

.....

B. Komunikasi

12. Penyampaian informasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang saya terima disampaikan dengan cepat dan jelas oleh Pihak Dinas Kelautan dan Perikanan/ Tenaga Pendamping dan mudah dimengerti.
- Sangat Setuju (5)
 - Setuju (4)
 - Kurang Setuju (3)
 - Tidak Setuju (2)
 - Sangat Tidak Setuju (1)
13. Penyampaian informasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang saya terima disampaikan oleh Pihak Dinas Kelautan dan Perikanan/Tenaga Pendamping dengan menggunakan bahasa yang baik dan santun.
- Sangat Setuju (5)
 - Setuju (4)
 - Kurang Setuju (3)
 - Tidak Setuju (2)
 - Sangat Tidak Setuju (1)

14. Saya selalu mendapatkan informasi kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT), dan dikomunikasi dengan ketua/ pengurus dan anggota yang dilakukan dengan dua arah.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
15. Saya selalu mendapatkan informasi kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang benar.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
16. Penyampaian informasi kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang saya terima selalu tepat waktu.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
17. Uraian tugas kelompok disampaikan oleh ketua pada saat akan memulai pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan kelompok.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)



18. Informasi yang disampaikan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) oleh ketua kepada anggotanya atau sebaliknya selalu konsisten/ tidak berubah-ubah.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

Pendapat saya tentang komunikasi dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tagguh (PDPT) :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

C. Kepemimpinan

19. Ketua Kelompok Masyarakat Pesisir (KMP) mampu mengorganisir anggotanya dan selalu mendiskusikan segala kegiatan atau pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
20. Ketua selalu mendiskusikan dengan saya untuk merencanakan dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

21. Ketua memiliki ide-ide atau usul yang cemerlang dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT).
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
22. Ketua selalu dapat memecahkan permasalahan yang terjadi dalam kelompok yang dipimpinnya.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
23. Ketua selalu memotivasi anggotanya dalam melaksanakan Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) di Desa.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
24. Ketua selalu menjaga kesopanan di dalam kelompok, untuk menciptakan persatuan dan ketentraman dalam kelompok
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
25. Ketua selalu mendukung anggotanya untuk menunjukkan hasil kerja yang baik.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
26. Ketua melibatkan saya dalam membuat keputusan dalam kelompok.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

27. Ketua bertanggung jawab penuh dalam pelaksanaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang dilakukan oleh kelompok.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
28. Ketua selalu mendiskusikan dengan kelompok apabila ada sesuatu permasalahan dan mengevaluasi hasil pekerjaan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

Pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang Kepemimpinan dalam Kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) :



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

D. Efektifitas

29. Saya peduli dan lebih mementingkan kebutuhan warga desa dalam kegiatan yang dilakukan melalui Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
30. Saya selalu mengajak orang lain atau bekerja secara kelompok dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT)
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
31. Saya melaksanakan kegiatan pekerjaan pada kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) berdasarkan perencanaan dalam Rencana Pengembangan Desa Pesisir (RPDP) yang telah ditetapkan sebelumnya.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
32. Tujuan dan sasaran yang ada dalam perencanaan/RPDP jelas dan realistis/sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
33. Pelaksanaan pekerjaan dalam kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) sudah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
34. Penyampaian informasi untuk setiap pekerjaan dalam Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dapat diterima secara jelas dan dimengerti.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

35. Saya menyelesaikan pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) pada waktu yang telah ditetapkan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
36. Hasil pekerjaan saya telah mencapai target, baik waktu maupun jumlahnya.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
37. Saya melaksanakan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang sudah mendekati batas waktu yang telah ditentukan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
38. Saya melaksanakan pekerjaan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) dengan baik untuk mendapatkan manfaat yang maksimal
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
39. Masyarakat Desa sangat terbantu dari hasil kegiatan kegiatan Pengembangan Desa Pesisir Tangguh (PDPT) yang telah dilaksanakan.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)
40. Setiap akhir tahun diadakan monitoring dan evaluasi kegiatan dari Pihak Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kotawaringin Barat serta Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.
- a. Sangat Setuju (5)
 - b. Setuju (4)
 - c. Kurang Setuju (3)
 - d. Tidak Setuju (2)
 - e. Sangat Tidak Setuju (1)

Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

No.	Nama	Demografi				Motivasi (X1)											
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
1.	Sumiyati	Perempuan	54	SLTA	Ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2.	Iradah	Perempuan	43	SLTA	Ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3.	Arin Soelistiarini	Perempuan	42	Paket C	-	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	47	
4.	Samsul Qomariah	Perempuan	33	SLTA	Ibu RT	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	51	
5.	Cilliwati	Perempuan	40	SMA	Wiraswasta	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	51	
6.	Abdul Hadi	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	45	
7.	Jakariansyah	Laki-Laki	55	SD	-	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	
8.	Yanto	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	45	
9.	Idrak	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	
10.	Kadariah	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	
11.	Ahmad Mulyadi	Laki-Laki	35	SMA	Nelayan	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	51	
12.	Supian Hadi	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	52	
13.	Syahrapul	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53	
14.	Jamatollah	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54	
15.	Robiansyah	Laki-Laki	30	SMP	Nelayan	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	49	
16.	M. Anwar	Laki-Laki	39	SLTA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	
17.	Marwansyah	Laki-Laki	39	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	47	
18.	Masrin	Laki-Laki	41	SD	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	
19.	Bastiar	Laki-Laki	59	SD	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	
20.	Haryanto	Laki-Laki	38	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
21.	Rahmansyah	Laki-Laki	34	SMA	Nelayan	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	
22.	Hamsar	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	48	
23.	Muhsin	Laki-Laki	46	SMA	Nelayan	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52	
24.	M. Padli	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	
25.	Mislan	Laki-Laki	30	SD	Nelayan	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	45	
26.	Alimansyah	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
27.	Syahdan	Laki-Laki	47	SD	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	
28.	Harli	Laki-Laki	32	SLTP	Swasta	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	48	
29.	Muhtarom	Laki-Laki	42	MTs	Nelayan	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47	
30.	Abdul Gafuri	Laki-Laki	38	SLTA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	
31.	Abdul Halim	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	47	
32.	Masderi	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	
33.	Syahmana	Laki-Laki	40	SLTP	Nelayan	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	48	
34.	M. Sukran	Laki-Laki	48	SLTP	Nelayan	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	48	
35.	Mahmur	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42	
36.	Supriono	Laki-Laki	45	SD	Petani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
37.	Rubama	Perempuan	24	SMP	Ibu RT	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52	
38.	Agus Roheling	Laki-Laki	26	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	
39.	Achmadi	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	53	
40.	Juhriansyah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	45	
41.	Adenan	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	47	
42.	Ahmad Syahrudin	Laki-Laki	37	SLTP	Nelayan	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	51	
43.	Maryana	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47	
44.	Abdul Wahid	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	
45.	Alfian Sakti	Laki-Laki	31	Paket C	Swasta	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	48	

No.	Nama	Demografi				Motivasi (X1)											
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
46.	Jumri	Laki-Laki	55	SD	Tukang	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	41
47.	Selamat	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47
48.	Aslani	Laki-Laki	44	Paket C	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
49.	Achmad Mughofir	Laki-Laki	47	SMA	Honoror	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	49
50.	Riyanto	Laki-Laki	36	SMP	Nelayan	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	49
51.	Asmuri	Laki-Laki	45	SLTA	Pedagang	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	50
52.	Akhmad Yani	Laki-Laki	41	Paket C	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
53.	Gusti Maslan	Laki-Laki	38	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
54.	Ahmadi	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43
55.	Idrissono	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
56.	Heru Siswanto	Laki-Laki	33	SD	Buruh	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
57.	Tarli	Laki-Laki	64	SD	Nelayan	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	50
58.	Arbani	Laki-Laki	34	Paket B	Swasta	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	49
59.	Masitah	Perempuan	38	SMP	Ibu RT	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	49
60.	Muhammad	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	40
61.	Mondari	Laki-Laki	52	SD	Tkg. Batu	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
62.	Lamsah	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
63.	Dedi Siswanto	Laki-Laki	35	SLTP	Nelayan	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	51
64.	Akhmad Yani	Laki-Laki	33	SMA	Honoror	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
65.	Suriansah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
66.	Ruslan	Laki-Laki	57	SLTP	Nelayan	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	50
67.	Rahmawati	Perempuan	34	SD	Ibu RT	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	48
68.	Mardiani	Perempuan	38	Paket B	Ibu RT	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	48
69.	Mardawati	Perempuan	39	SMA	Ibu RT	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	53
70.	Isnawati	Perempuan	29	SMA	Guru TK	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	52
71.	M. Arisul Umam	Laki-Laki	36	SLTA	Wiraswasta	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53
72.	Kusnadi	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42
73.	A. Hamsar	Laki-Laki	50	SD	Nelayan	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	47
74.	Arsil	Laki-Laki	51	SD	Nelayan	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	46
75.	Alpiyani	Laki-Laki	49	SMP	Nelayan	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	48
76.	Maskur	Laki-Laki	46	SMP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
77.	Ahmad Johan	Laki-Laki	27	SLTA	Nelayan	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	53
78.	Parnama	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51
79.	Mat Rasul	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	44
80.	Budi Hartono	Laki-Laki	28	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	46
81.	Norbuat	Perempuan	38	SD	Ibu RT	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	48
82.	Haryani	Perempuan	42	SPG	Guru TK	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	51
83.	Hamesah	Perempuan	41	SD	Ibu RT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
84.	Azik Haryanti	Perempuan	37	SMEA	Ibu RT	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52
85.	Maslani	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	46
86.	Kurnia Saputra	Laki-Laki	35	SMP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	46
87.	Syahruni	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	44
88.	Syahrul	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
89.	Dodi Karino	Laki-Laki	32	SMP	Nelayan	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	49
90.	Muliana M.	Laki-Laki	43	SMEA	Pedagang	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	51

No.	Nama	Demografi				Motivasi (X1)											
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
90.	Muliana M.	Laki-Laki	43	SMEA	Pedagang	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	51
91.	Misdan AJ.	Laki-Laki	45	SLTP	Pedagang	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47
92.	Kaspul	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	
93.	Arlina	Perempuan	39	SLTA	Ibu RT	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	50
94.	Asmara J	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
95.	Armadi	Laki-Laki	33	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
96.	Rudiansyah	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47
97.	Imbran	Laki-Laki	26	SLTP	Nelayan	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	50
98.	Asmara	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	47
99.	Aris Susanto	Laki-Laki	25	SLTA	Nelayan	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	49
100.	Amin N Supangat	Laki-Laki	34	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	45
101.	Misran	Laki-Laki	42	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
102.	Alpandi	Laki-Laki	45	SLTP	Nelayan	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	49
103.	Ramsan	Laki-Laki	52	SLTA	Nelayan	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	52
104.	Armadin	Laki-Laki	54	SD	Nelayan	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	42
105.	Abdul Muin	Laki-Laki	23	SLTP	Nelayan	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	49
106.	Heri Herianto	Laki-Laki	52	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44
107.	Ardiansyah	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
108.	Kaswanto	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
109.	Sandri	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	45
110.	Ali Sadikin	Laki-Laki	31	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44
Total						523	503	484	455	466	475	465	455	441	481	492	5240



No.	Nama	Demografi				Komunikasi (X2)							
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
1.	Sumiyati	Perempuan	54	SLTA	Ibu RT	5	5	4	5	5	5	5	34
2.	Iradah	Perempuan	43	SLTA	Ibu RT	5	5	4	5	5	5	4	33
3.	Arin Soelistiarini	Perempuan	42	Paket C	-	5	5	4	5	4	5	4	32
4.	Samsul Qomariah	Perempuan	33	SLTA	Ibu RT	5	5	4	5	5	4	4	32
5.	Giliwati	Perempuan	40	SMA	Wiraswasta	5	5	5	5	5	5	5	35
6.	Abdul Hadi	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	30
7.	Jakariansyah	Laki-Laki	55	SD	-	4	4	4	4	4	4	4	28
8.	Yanto	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	3	4	3	4	4	4	4	26
9.	Idrak	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	27
10.	Kadariah	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
11.	Ahmad Mulyadi	Laki-Laki	35	SMA	Nelayan	5	5	4	4	4	4	5	31
12.	Supian Hadi	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	5	5	4	4	5	5	33
13.	Syhrapul	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	5	5	5	4	5	4	33
14.	Jamatollah	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	4	5	5	5	5	34
15.	Robiansyah	Laki-Laki	30	SMP	Nelayan	4	5	5	4	5	5	5	33
16.	M. Anwar	Laki-Laki	39	SLTA	Nelayan	5	5	4	4	4	5	5	32
17.	Marwansyah	Laki-Laki	39	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
18.	Masrin	Laki-Laki	41	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
19.	Bastiar	Laki-Laki	59	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
20.	Haryanto	Laki-Laki	38	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
21.	Rahmansyah	Laki-Laki	34	SMA	Nelayan	5	5	4	4	5	4	4	31
22.	Hamsar	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
23.	Muhsin	Laki-Laki	46	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	4	34
24.	M. Padli	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
25.	Mislan	Laki-Laki	30	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
26.	Alimansyah	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	5	29
27.	Syahdan	Laki-Laki	47	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
28.	Harli	Laki-Laki	32	SLTP	Swasta	4	5	4	5	4	4	4	30
29.	Muhtarom	Laki-Laki	42	MTs	Nelayan	4	5	4	5	5	4	5	32
30.	Abdul Gafuri	Laki-Laki	38	SLTA	Nelayan	5	5	4	5	5	4	4	32
31.	Abdul Halim	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	5	5	4	4	4	4	5	31
32.	Masderi	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
33.	Syahmana	Laki-Laki	40	SLTP	Nelayan	4	5	4	5	4	4	5	31
34.	M. Sukran	Laki-Laki	48	SLTP	Nelayan	5	5	4	5	4	4	5	32
35.	Mahmur	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	4	4	4	4	3	4	4	27
36.	Supriyono	Laki-Laki	45	SD	Petani	4	4	3	4	4	3	4	26
37.	Rubarna	Perempuan	24	SMP	Ibu RT	5	5	3	4	4	3	4	28
38.	Agus Roheling	Laki-Laki	26	SMA	Nelayan	5	5	3	4	4	3	4	28
39.	Achmadi	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	4	5	5	4	4	32
40.	Juhriansyah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	3	4	26
41.	Adenan	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	5	4	3	5	4	4	4	29
42.	Ahmad Syahrudin	Laki-Laki	37	SLTP	Nelayan	5	5	3	4	5	4	4	30
43.	Maryana	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
44.	Abdul Wahid	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
45.	Alfian Sakti	Laki-Laki	31	Paket C	Swasta	5	5	4	4	5	4	4	31

No.	Nama	Demografi				Komunikasi (X2)							
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
46.	Jumri	Laki-Laki	55	SD	Tukang	4	4	4	4	4	4	4	28
47.	Selamat	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	4	4	29
48.	Aslani	Laki-Laki	44	Paket C	Nelayan	5	5	5	4	4	4	4	31
49.	Achmad Mughofir	Laki-Laki	47	SMA	Honoror	5	5	3	4	4	4	4	29
50.	Riyanto	Laki-Laki	36	SMP	Nelayan	5	4	3	5	4	2	4	27
51.	Asmuri	Laki-Laki	45	SLTA	Pedagang	4	5	4	4	5	4	4	30
52.	Akhmad Yani	Laki-Laki	41	Paket C	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
53.	Gusti Maslan	Laki-Laki	38	SD	Nelayan	4	5	3	4	4	5	5	30
54.	Ahmadi	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	4	5	30
55.	Idrissono	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	4	5	4	5	4	4	4	30
56.	Heru Siswanto	Laki-Laki	33	SD	Buruh	5	5	3	4	4	4	4	29
57.	Tarli	Laki-Laki	64	SD	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	35
58.	Arbani	Laki-Laki	34	Paket B	Swasta	4	4	4	4	3	4	3	26
59.	Masitah	Perempuan	38	SMP	Ibu RT	4	5	3	4	4	5	5	30
60.	Muhammad	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
61.	Mondari	Laki-Laki	52	SD	Tkg. Batu	4	4	3	4	4	4	4	27
62.	Lamsah	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	5	29
63.	Dedi Siswanto	Laki-Laki	35	SLTP	Nelayan	4	4	4	5	4	4	5	30
64.	Akhmad Yani	Laki-Laki	33	SMA	Honoror	5	5	4	4	5	4	5	32
65.	Suriansah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
66.	Ruslan	Laki-Laki	57	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	29
67.	Rahmawati	Perempuan	34	SD	Ibu RT	4	4	4	4	4	4	5	29
68.	Mardiani	Perempuan	38	Paket B	Ibu RT	5	5	4	5	4	5	4	32
69.	Mardawati	Perempuan	39	SMA	Ibu RT	5	5	4	5	5	4	5	33
70.	Isnawati	Perempuan	29	SMA	Guru TK	5	5	5	4	5	5	4	33
71.	M. Arisul Umam	Laki-Laki	36	SLTA	Wiraswasta	5	5	4	5	4	5	4	32
72.	Kusnadi	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	27
73.	A. Hamsar	Laki-Laki	50	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	5	30
74.	Arsil	Laki-Laki	51	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	27
75.	Alpiyani	Laki-Laki	49	SMP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	5	30
76.	Maskur	Laki-Laki	46	SMP	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	27
77.	Ahmad Johan	Laki-Laki	27	SLTA	Nelayan	5	4	4	4	5	5	5	32
78.	Parnama	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
79.	Mat Rasul	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
80.	Budi Hartono	Laki-Laki	28	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
81.	Norbuat	Perempuan	38	SD	Ibu RT	4	4	4	4	4	4	4	28
82.	Haryani	Perempuan	42	SPG	Guru TK	5	5	5	4	5	5	4	33
83.	Harnesah	Perempuan	41	SD	Ibu RT	3	4	4	4	4	4	4	27
84.	Azik Haryanti	Perempuan	37	SMEA	Ibu RT	5	5	4	4	5	4	4	31
85.	Maslani	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
86.	Kurnia Saputra	Laki-Laki	35	SMP	Nelayan	5	4	4	4	5	5	5	32
87.	Syahrani	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	4	4	4	3	5	4	28
88.	Syahrul	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	5	4	29
89.	Dodi Karino	Laki-Laki	32	SMP	Nelayan	4	5	5	4	4	5	4	31
90.	Muliana M.	Laki-Laki	43	SMEA	Pedagang	5	5	5	4	4	5	5	33

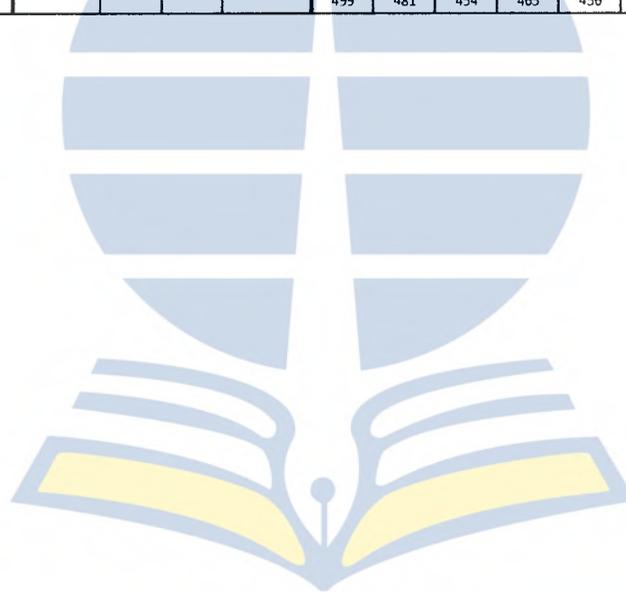
No.	Nama	Demografi				Komunikasi (X2)							
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
91.	Misdan AJ.	Laki-Laki	45	SLTP	Pedagang	4	4	5	4	4	4	4	29
92.	Kaspul	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	5	5	4	5	4	5	5	33
93.	Arlina	Perempuan	39	SLTA	Ibu RT	5	5	5	4	5	4	4	32
94.	Asmara J	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
95.	Armadi	Laki-Laki	33	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	29
96.	Rudiansyah	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	5	4	4	31
97.	Imbran	Laki-Laki	26	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	29
98.	Asmara	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	5	4	30
99.	Aris Susanto	Laki-Laki	25	SLTA	Nelayan	5	5	5	4	5	5	4	33
100.	Amin N Supangat	Laki-Laki	34	SLTP	Nelayan	5	5	4	5	4	4	4	31
101.	Misran	Laki-Laki	42	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	3	4	27
102.	Alpandi	Laki-Laki	45	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	30
103.	Ramsan	Laki-Laki	52	SLTA	Nelayan	5	5	4	5	4	4	4	31
104.	Armadin	Laki-Laki	54	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	3	4	26
105.	Abdul Muin	Laki-Laki	23	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
106.	Heri Herianto	Laki-Laki	52	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	3	4	27
107.	Ardiansyah	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	3	4	26
108.	Kaswanto	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
109.	Sandri	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	28
110.	Ali Sadikin	Laki-Laki	31	SLTP	Nelayan	4	4	3	4	4	3	4	26
Total						488	491	435	464	462	455	466	3261



No.	Nama	Demografi				Kepemimpinan (X3)										
		Ins Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
1.	Surniyati	Perempuan	54	SLTA	Ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2.	Iradah	Perempuan	43	SLTA	Ibu RT	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
3.	Arin Soelistiari	Perempuan	42	Paket C	-	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
4.	Samsul Qomariah	Perempuan	33	SLTA	Ibu RT	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5.	Ciliwati	Perempuan	40	SMA	Wiraswasta	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
6.	Abdul Hadi	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
7.	Jakariansyah	Laki-Laki	55	SD	-	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
8.	Yanto	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	Idrak	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
10.	Kadariah	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11.	Ahmad Mulyadi	Laki-Laki	35	SMA	Nelayan	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
12.	Supian Hadi	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
13.	Syahrapui	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
14.	Jamatollah	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
15.	Robiansyah	Laki-Laki	30	SMP	Nelayan	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
16.	M. Anwar	Laki-Laki	39	SLTA	Nelayan	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
17.	Marwansyah	Laki-Laki	39	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18.	Masrin	Laki-Laki	41	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19.	Bastiar	Laki-Laki	59	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20.	Haryanto	Laki-Laki	38	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21.	Rahmansyah	Laki-Laki	34	SMA	Nelayan	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
22.	Hamsar	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
23.	Muhsin	Laki-Laki	46	SMA	Nelayan	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
24.	M. Padli	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	Mislan	Laki-Laki	30	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26.	Alimansyah	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
27.	Syahdan	Laki-Laki	47	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28.	Harli	Laki-Laki	32	SLTP	Swasta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29.	Muhtarom	Laki-Laki	42	MTs	Nelayan	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
30.	Abdul Gafuri	Laki-Laki	38	SLTA	Nelayan	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
31.	Abdul Halim	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
32.	Masderi	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33.	Syahmana	Laki-Laki	40	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
34.	M. Sukran	Laki-Laki	48	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
35.	Mahmur	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36.	Supriono	Laki-Laki	45	SD	Petani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37.	Rubama	Perempuan	24	SMP	Ibu RT	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
38.	Agus Roheling	Laki-Laki	26	SMA	Nelayan	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
39.	Achmadi	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40.	Juhriansyah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41.	Adenan	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
42.	Ahmad Syahrudin	Laki-Laki	37	SLTP	Nelayan	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46
43.	Maryana	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44.	Abdul Wahid	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45.	Alfian Sakti	Laki-Laki	31	Paket C	Swasta	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43

No.	Nama	Demografi				Kepemimpinan (X3)										
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
46.	Jumri	Laki-Laki	55	SD	Tukang	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
47.	Selamat	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
48.	Aslani	Laki-Laki	44	Paket C	Nelayan	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44	
49.	Achmad Mughofir	Laki-Laki	47	SMA	Honoror	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44	
50.	Riyanto	Laki-Laki	36	SMP	Nelayan	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	40
51.	Asmuri	Laki-Laki	45	SLTA	Pedagang	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
52.	Akhmad Yani	Laki-Laki	41	Paket C	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
53.	Gusti Maslan	Laki-Laki	38	SD	Nelayan	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	45
54.	Ahmadi	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
55.	Idrissono	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
56.	Heru Siswanto	Laki-Laki	33	SD	Buruh	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57.	Tarli	Laki-Laki	64	SD	Nelayan	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
58.	Arbani	Laki-Laki	34	Paket B	Swasta	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
59.	Masitah	Perempuan	38	SMP	Ibu RT	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	44
60.	Muhammad	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61.	Mondari	Laki-Laki	52	SD	Tkg Batu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62.	Lamsah	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
63.	Dedi Siswanto	Laki-Laki	35	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
64.	Akhmad Yani	Laki-Laki	33	SMA	Honoror	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
65.	Suriansah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66.	Ruslan	Laki-Laki	57	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
67.	Rahmawati	Perempuan	34	SD	Ibu RT	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
68.	Mardiani	Perempuan	38	Paket B	Ibu RT	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	44
69.	Mardawati	Perempuan	39	SMA	Ibu RT	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
70.	Isnawati	Perempuan	29	SMA	Guru TK	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
71.	M. Arisul Umam	Laki-Laki	36	SLTA	Wiraswasta	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
72.	Kusnadi	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
73.	A. Hamsar	Laki-Laki	50	SD	Nelayan	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
74.	Arsil	Laki-Laki	51	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
75.	Alpiyani	Laki-Laki	49	SMP	Nelayan	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
76.	Maskur	Laki-Laki	46	SMP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
77.	Ahmad Johan	Laki-Laki	27	SLTA	Nelayan	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
78.	Pamama	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
79.	Mat Rasul	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80.	Budi Hartono	Laki-Laki	28	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81.	Norbuat	Perempuan	38	SD	Ibu RT	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
82.	Haryani	Perempuan	42	SPG	Guru TK	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
83.	Hamesah	Perempuan	41	SD	Ibu RT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84.	Azik Haryanti	Perempuan	37	SMEA	Ibu RT	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
85.	Masiani	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	42
86.	Kurnia Saputra	Laki-Laki	35	SMP	Nelayan	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
87.	Syahruni	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
88.	Syahrul	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
89.	Dodi Karino	Laki-Laki	32	SMP	Nelayan	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
90.	Muliana M.	Laki-Laki	43	SMEA	Pedagang	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45

No.	Nama	Demografi				Kepemimpinan (X3)										
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
91.	Misdan AJ.	Laki-Laki	45	SLTP	Pedagang	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
92.	Kaspul	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
93.	Arlina	Perempuan	39	SLTA	Ibu RT	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
94.	Asmara J	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
95.	Armadi	Laki-Laki	33	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96.	Rudiansyah	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97.	Imbran	Laki-Laki	26	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
98.	Asmara	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
99.	Aris Susanto	Laki-Laki	25	SLTA	Nelayan	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
100.	Amin N Supangat	Laki-Laki	34	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
101.	Misran	Laki-Laki	42	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
102.	Alpandi	Laki-Laki	45	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
103.	Ramsan	Laki-Laki	52	SLTA	Nelayan	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
104.	Armadin	Laki-Laki	54	SD	Nelayan	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
105.	Abdul Muin	Laki-Laki	23	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
106.	Heri Herianto	Laki-Laki	52	SLTP	Nelayan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
107.	Ardiansyah	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
108.	Kaswanto	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
109.	Sandri	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110.	Ali Sadikin	Laki-Laki	31	SLTP	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
Total						499	481	454	465	456	477	483	478	487	481	4761



No.	Nama	Demografi				Efektifitas (Y)													
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
1.	Sumiyati	Perempuan	54	SLTA	ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2.	Iradah	Perempuan	43	SLTA	ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
3.	Arin Soelstiarini	Perempuan	42	Paket C	-	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	58
4.	Samsul Qomariah	Perempuan	33	SLTA	ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	63
5.	Giliwati	Perempuan	40	SMA	Wiraswasta	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	62
6.	Abdul Hadi	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	55
7.	Jakariansyah	Laki-Laki	55	SD	-	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
8.	Yanto	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
9.	Ilorak	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	49
10.	Kadariah	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
11.	Ahmad Mulyadi	Laki-Laki	35	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12.	Supian Hadi	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	59
13.	Syahrpul	Laki-Laki	40	SMA	Nelayan	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	60
14.	Jamatollah	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63
15.	Robiansyah	Laki-Laki	30	SMP	Nelayan	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	58
16.	M. Anwar	Laki-Laki	39	SLTA	Nelayan	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	59
17.	Marwansyah	Laki-Laki	39	SLTP	Nelayan	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
18.	Masrin	Laki-Laki	41	SD	Nelayan	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	57
19.	Bastiar	Laki-Laki	59	SD	Nelayan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
20.	Haryanto	Laki-Laki	38	SLTP	Nelayan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
21.	Rahmansyah	Laki-Laki	34	SMA	Nelayan	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	62
22.	Hamsar	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
23.	Muhsin	Laki-Laki	46	SMA	Nelayan	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63
24.	M. Paoli	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	53
25.	Mislan	Laki-Laki	30	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26.	Alimansyah	Laki-Laki	53	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	56
27.	Syahrar	Laki-Laki	47	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28.	Harli	Laki-Laki	32	SLTP	Swasta	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	56
29.	Muhtarom	Laki-Laki	42	MTs	Nelayan	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
30.	Abdul Gafuri	Laki-Laki	38	SLTA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	62
31.	Abdul Halim	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	56
32.	Masdeni	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
33.	Syahmana	Laki-Laki	40	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	56
34.	M. Sukran	Laki-Laki	48	SLTP	Nelayan	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	55
35.	Mahmur	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
36.	Supiono	Laki-Laki	45	SD	Petani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
37.	Rubama	Perempuan	24	SMP	ibu RT	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63
38.	Agus Roheling	Laki-Laki	26	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
39.	Achmadi	Laki-Laki	36	SMA	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
40.	Juhriansyah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
41.	Adenan	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	57
42.	Ahmad Syahrudin	Laki-Laki	37	SLTP	Nelayan	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	57
43.	Manana	Laki-Laki	44	SMP	Nelayan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	55
44.	Abdul Wahid	Laki-Laki	56	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
45.	Alfian Sakti	Laki-Laki	31	Paket C	Swasta	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	59

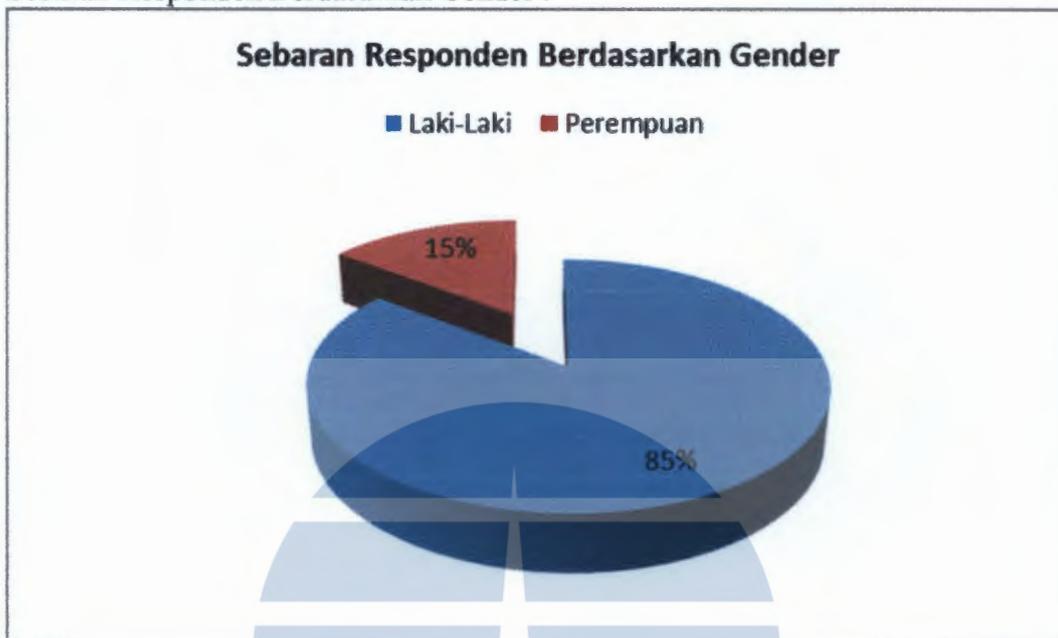
No.	Nama	Demografi				Efektifitas (Y)													
		Jns Kelamin	Usia	Pend.	Pekerjaan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
46.	Jumri	Laki-Laki	55	SD	Tukang	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	52
47.	Selamat	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
48.	Aslani	Laki-Laki	44	Paket C	Nelayan	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	61
49.	Achmad Mughofir	Laki-Laki	47	SMA	Honoror	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	59	
50.	Riyanto	Laki-Laki	36	SMP	Nelayan	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	48	
51.	Asmuri	Laki-Laki	45	SLTA	Pedagang	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55	
52.	Akhmad Yani	Laki-Laki	41	Paket C	Nelayan	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54	
53.	Gusti Maslan	Laki-Laki	38	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	52	
54.	Ahmadi	Laki-Laki	46	SD	Nelayan	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	57	
55.	Idrissono	Laki-Laki	48	SD	Nelayan	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	57	
56.	Heru Siswanto	Laki-Laki	33	SD	Buruh	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	
57.	Tarli	Laki-Laki	64	SD	Nelayan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	63	
58.	Arbani	Laki-Laki	34	Paket B	Swasta	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	56	
59.	Masitah	Perempuan	38	SMP	Ibu RT	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	57	
60.	Muhammac	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	
61.	Moncari	Laki-Laki	52	SD	Tig. Batu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
62.	Lamsah	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57	
63.	Dedi Siswanto	Laki-Laki	35	SLTP	Nelayan	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	58	
64.	Akhmac Yani	Laki-Laki	33	SMA	Honoror	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64	
65.	Surnasah	Laki-Laki	25	SD	Nelayan	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
66.	Ruslan	Laki-Laki	57	SLTP	Nelayan	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	55	
67.	Rahmawati	Perempuan	34	SD	Ibu RT	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53	
68.	Mardiani	Perempuan	38	Paket B	Ibu RT	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53	
69.	Mardawati	Perempuan	39	SMA	Ibu RT	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	
70.	Isnawati	Perempuan	29	SMA	Guru TK	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	
71.	M. Arisuf Umam	Laki-Laki	36	SLTA	Wiraswasta	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	62	
72.	Kusnadi	Laki-Laki	52	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
73.	A. Hamsar	Laki-Laki	50	SD	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	
74.	Arsil	Laki-Laki	51	SD	Nelayan	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52	
75.	Alpyani	Laki-Laki	49	SMP	Nelayan	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	53	
76.	Maskur	Laki-Laki	46	SMP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
77.	Ahmac Johan	Laki-Laki	27	SLTA	Nelayan	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63	
78.	Pamama	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	58	
79.	Mat Rasul	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50	
80.	Budi Hartono	Laki-Laki	28	SLTP	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	53	
81.	Norbuat	Perempuan	38	SD	Ibu RT	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	56	
82.	Haryani	Perempuan	42	SPG	Guru TK	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	59	
83.	Hamesah	Perempuan	41	SD	Ibu RT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	
84.	Azik Haryanti	Perempuan	37	SMEA	Ibu RT	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57	
85.	Maslan	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	54	
86.	Kurnia Saputra	Laki-Laki	35	SMP	Nelayan	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	57	
87.	Syahrini	Laki-Laki	35	SD	Nelayan	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	57	
88.	Syahrul	Laki-Laki	33	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	53	
89.	Dodi Karro	Laki-Laki	32	SMP	Nelayan	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	57	
90.	Muliana M.	Laki-Laki	43	SMEA	Pedagang	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	59	

No.	Nama	Demografi				Efektifitas (Y)													
		Jns Kelamin	Usia	Pendid.	Pekerjaan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y
91.	Misdan AJ.	Laki-Laki	45	SLTP	Pedagang	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	55
92.	Kaspul	Laki-Laki	45	SD	Nelayan	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	61
93.	Arlina	Perempuan	39	SLTA	Ibu RT	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	60
94.	Asmara J	Laki-Laki	42	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
95.	Armadi	Laki-Laki	33	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
96.	Rudiansyah	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
97.	Imbran	Laki-Laki	26	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	55
98.	Asmara	Laki-Laki	39	SD	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
99.	Aris Susanto	Laki-Laki	25	SLTA	Nelayan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
100.	Amin N Supangat	Laki-Laki	34	SLTP	Nelayan	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
101.	Misran	Laki-Laki	42	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
102.	Alpandi	Laki-Laki	45	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	56
103.	Ramsan	Laki-Laki	52	SLTA	Nelayan	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	60
104.	Armadin	Laki-Laki	54	SD	Nelayan	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	49
105.	Abdul Muin	Laki-Laki	23	SLTP	Nelayan	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	55
106.	Heri Herianto	Laki-Laki	52	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	52
107.	Ardiansyah	Laki-Laki	40	SD	Nelayan	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
108.	Kaswanto	Laki-Laki	36	SLTP	Nelayan	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	57
109.	Santri	Laki-Laki	32	SLTP	Nelayan	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	54
110.	Ali Sadikin	Laki-Laki	31	SLTP	Nelayan	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
Total						503	462	476	485	481	483	464	471	418	482	489	442	482	6138

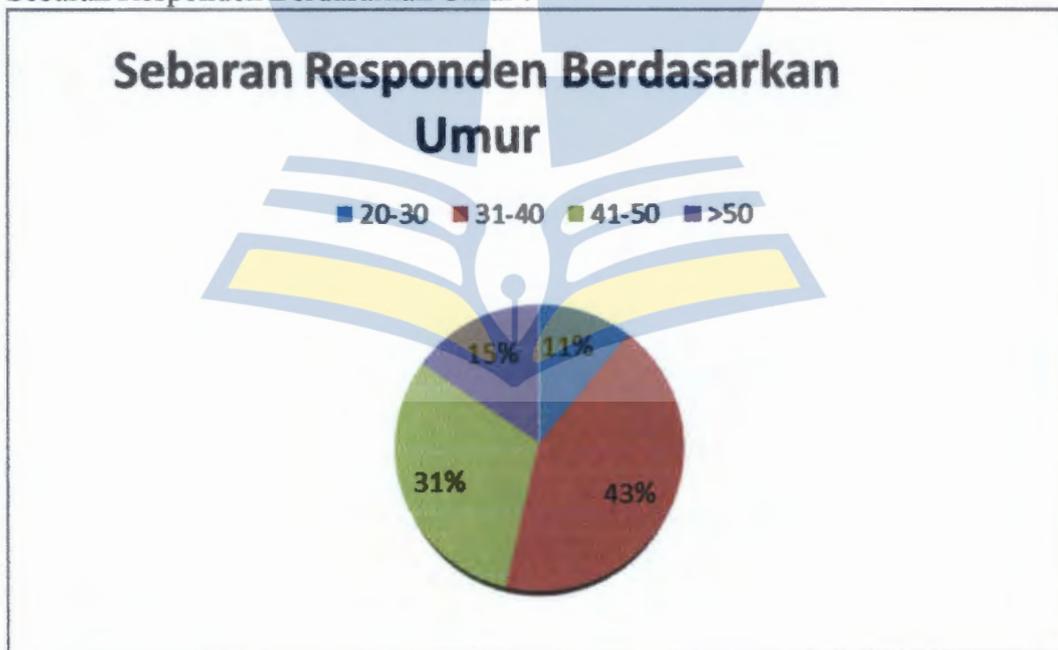


Lampiran 4. Sebaran Responden Berdasarkan Gender, Umur dan pendidikan

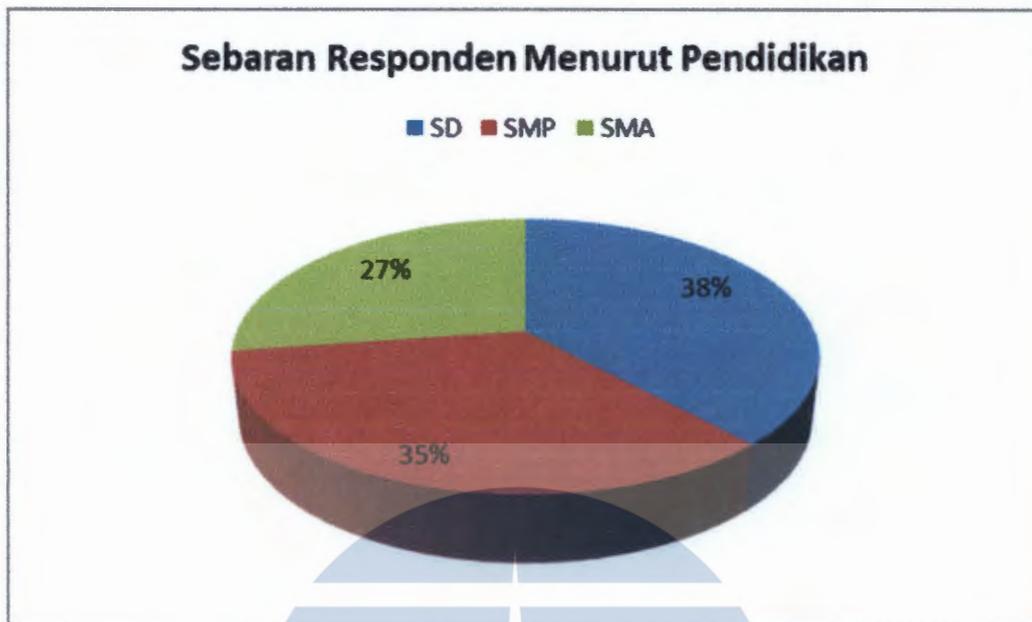
Sebaran Responden Berdasarkan Gender :



Sebaran Responden Berdasarkan Umur :



Sebaran Responden Menurut Pendidikan :



Lampiran 5. Uji Validitas

VALIDITAS X1

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.618**	.366**	.426**	.335**	.374**	.373**	.389**	.271**	.221*	.328**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.020	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.618**	1	.354**	.393**	.399**	.491**	.466**	.457**	.275**	.362**	.339**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.366**	.354**	1	.401**	.292**	.480**	.389**	.401**	.305**	.392**	.437**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.426**	.393**	.401**	1	.285**	.493**	.395**	.405**	.135	.467**	.437**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.159	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.335**	.399**	.292**	.285**	1	.271**	.513**	.352**	.338**	.255**	.184	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.003		.004	.000	.000	.000	.007	.054	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.374**	.491**	.480**	.493**	.271**	1	.572**	.460**	.355**	.425**	.317**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.7	Pearson Correlation	.373**	.466**	.389**	.395**	.513**	.572**	1	.463**	.307**	.395**	.324**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.8	Pearson Correlation	.389**	.457**	.401**	.405**	.352**	.460**	.463**	1	.274**	.403**	.280**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.9	Pearson Correlation	.271**	.275**	.305**	.135	.338**	.355**	.307**	.274**	1	.254**	.146	.518**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.159	.000	.000	.001	.004		.007	.128	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

X1.10	Pearson Correlation	.221*	.362**	.392**	.467**	.255**	.425**	.395**	.403**	.254**	1	.438**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.007		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.11	Pearson Correlation	.328**	.339**	.437**	.437**	.184	.317**	.324**	.280**	.146	.438**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.054	.001	.001	.003	.128	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Total_X1	Pearson Correlation	.643**	.711**	.673**	.683**	.580**	.729**	.716**	.691**	.518**	.644**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.609**	.225*	.375**	.458**	.279**	.217*	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.000	.000	.003	.023	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.609**	1	.278**	.456**	.504**	.379**	.284**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	.000	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.225*	.278**	1	.118	.288**	.537**	.156	.603**
	Sig. (2-tailed)	.018	.003		.218	.002	.000	.103	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.4	Pearson Correlation	.375**	.456**	.118	1	.280**	.207*	.203*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.218		.003	.030	.033	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.5	Pearson Correlation	.458**	.504**	.288**	.280**	1	.271**	.255**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.003		.004	.007	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
X2.6	Pearson Correlation	.279**	.379**	.537**	.207*	.271**	1	.333**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.030	.004		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

X2.7	Pearson Correlation	.217*	.284**	.156	.203*	.255**	.333**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.023	.003	.103	.033	.007	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
Total_X2	Pearson Correlation	.701**	.771**	.603**	.558**	.664**	.693**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

VALIDITAS X3

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.327**	.425**	.397**	.417**	.469**	.371**	.400**	.526**	.442**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.2	Pearson Correlation	.327**	1	.168	.193*	.332**	.353**	.185	.234*	.194*	.092	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000		.079	.044	.000	.000	.054	.014	.043	.341	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.3	Pearson Correlation	.425**	.168	1	.549**	.363**	.392**	.299**	.344**	.349**	.241*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.011	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.4	Pearson Correlation	.397**	.193*	.549**	1	.459**	.463**	.391**	.365**	.375**	.488**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.5	Pearson Correlation	.417**	.332**	.363**	.459**	1	.440**	.277**	.220*	.352**	.189*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.021	.000	.048	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.6	Pearson Correlation	.469**	.353**	.392**	.463**	.440**	1	.534**	.153	.345**	.294**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.110	.000	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.7	Pearson Correlation	.371**	.185	.299**	.391**	.277**	.534**	1	.392**	.422**	.277**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.002	.000	.003	.000		.000	.000	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

X3.8	Pearson Correlation	.400**	.234*	.344**	.365**	.220*	.153	.392**	1	.427**	.538**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.021	.110	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.9	Pearson Correlation	.526**	.194*	.349**	.375**	.352**	.345**	.422**	.427**	1	.577**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3.10	Pearson Correlation	.442**	.092	.241*	.488**	.189*	.294**	.277**	.538**	.577**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.341	.011	.000	.048	.002	.003	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Total_X ³	Pearson Correlation	.740**	.477**	.615**	.708**	.605**	.676**	.642**	.645**	.716**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

VALIDITAS Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.526**	.602**	.477**	.442**	.486**	.478**	.311**	.299**	.436**	.480**	.374**	.236*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.013	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.2	Pearson Correlation	.526**	1	.447**	.321**	.447**	.517**	.470**	.291**	.290**	.274**	.415**	.323**	.222*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.002	.002	.004	.000	.001	.020	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.3	Pearson Correlation	.602**	.447**	1	.453**	.488**	.479**	.522**	.352**	.419**	.424**	.423**	.444**	.427**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.4	Pearson Correlation	.477**	.321**	.453**	1	.450**	.319**	.454**	.446**	.325**	.564**	.501**	.364**	.490**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.5	Pearson Correlation	.442**	.447**	.488**	.450**	1	.519**	.560**	.287**	.357**	.497**	.378**	.475**	.324**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

Y.6	Pearson Correlation	.486**	.517**	.479**	.319**	.519**	1	.517**	.352**	.314**	.252**	.320**	.288**	.128	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.001	.008	.001	.002	.183	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.7	Pearson Correlation	.478**	.470**	.522**	.454**	.560**	.517**	1	.521**	.379**	.487**	.284**	.367**	.262**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.8	Pearson Correlation	.311**	.291**	.352**	.446**	.287**	.352**	.521**	1	.347**	.445**	.383**	.308**	.377**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.9	Pearson Correlation	.299**	.290**	.419**	.325**	.357**	.314**	.379**	.347**	1	.309**	.242*	.493**	.227*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.001	.011	.000	.017	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.10	Pearson Correlation	.436**	.274**	.424**	.564**	.497**	.252**	.487**	.445**	.309**	1	.519**	.370**	.357**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.11	Pearson Correlation	.480**	.415**	.423**	.501**	.378**	.320**	.284**	.383**	.242*	.519**	1	.269**	.382**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.011	.000		.005	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.12	Pearson Correlation	.374**	.323**	.444**	.364**	.475**	.288**	.367**	.308**	.493**	.370**	.269**	1	.345**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.005		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y.13	Pearson Correlation	.236*	.222*	.427**	.490**	.324**	.128	.262**	.377**	.227*	.357**	.382**	.345**	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.013	.020	.000	.000	.001	.183	.006	.000	.017	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Total_Y	Pearson Correlation	.714**	.644**	.756**	.712**	.719**	.634**	.723**	.621**	.588**	.684**	.651**	.626**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Lampiran 6. Uji Reabilitas

REABILITAS X1

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
/SCALE('Motivasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.865	11

REABILITAS X2

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7
/SCALE('Komunikasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.767	7

REABILITAS X3

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10
/SCALE('Kepemimpinan') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.847	10

REABILITAS Y

RELIABILITY

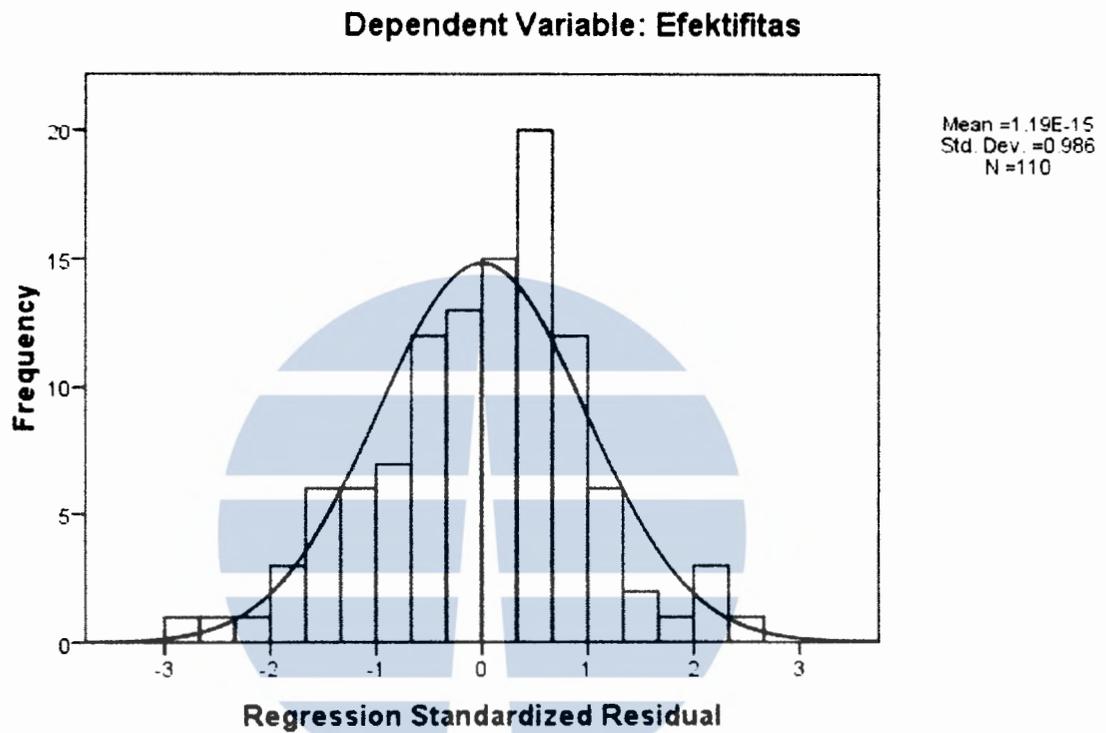
```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13
/SCALE('Efektifitas') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR COV

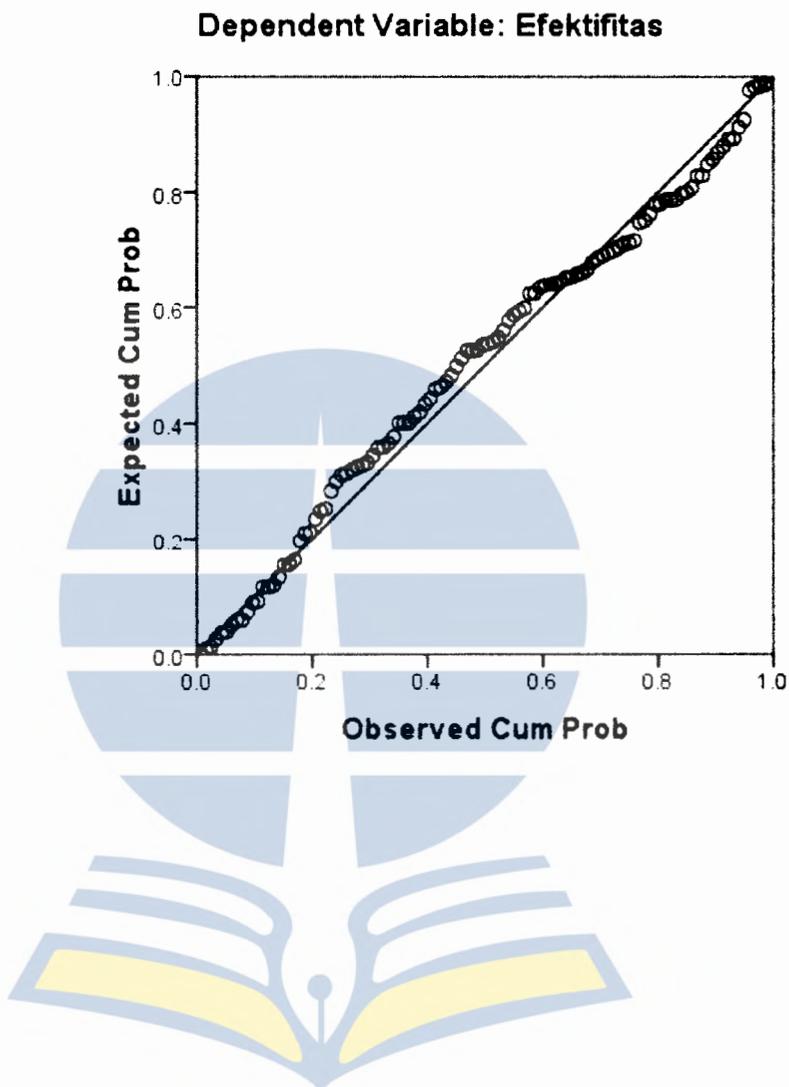
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.894	13

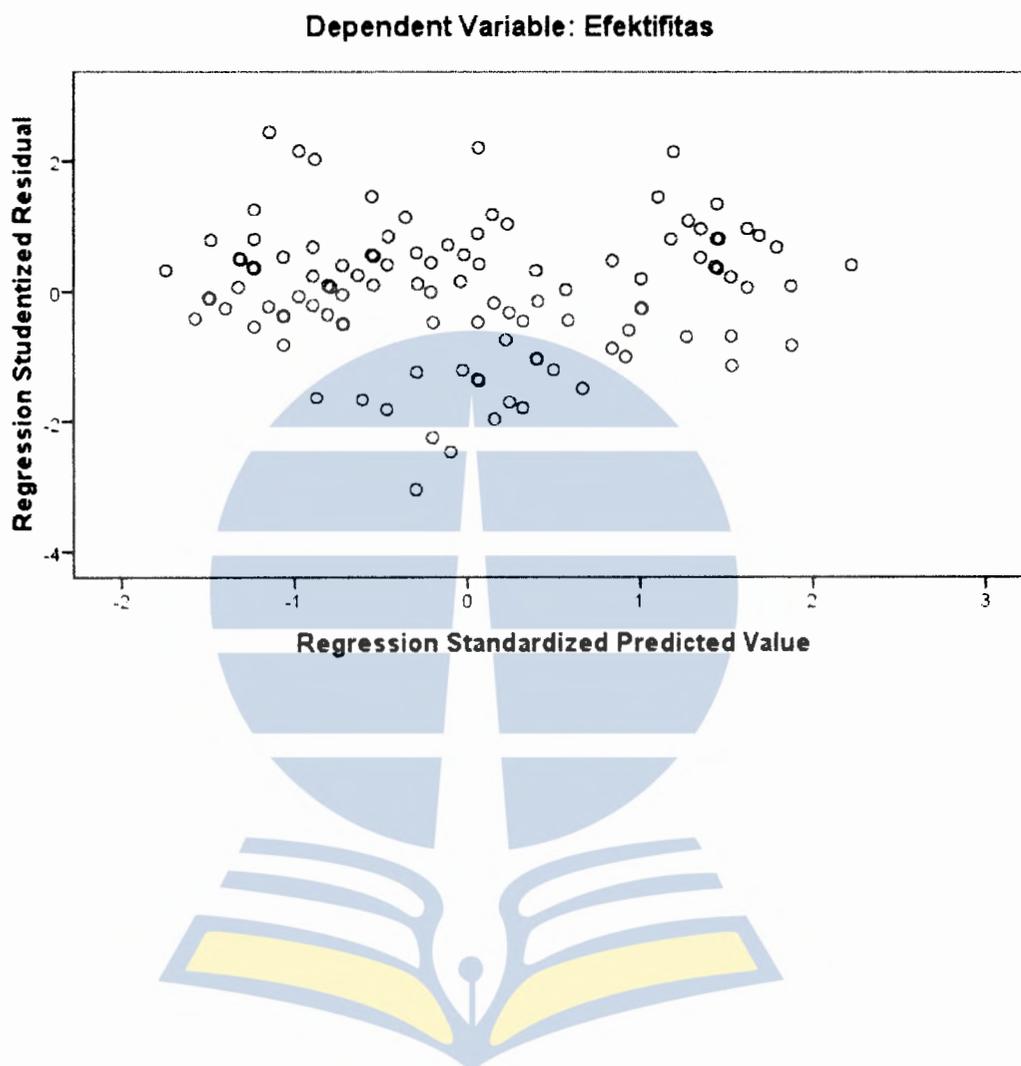
Lampiran 7. Uji Normalitas dengan Histogram dan Grafik**Histogram**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 8. Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



Lampiran 9. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.421	3.222		.441	.660		
Motivasi	.637	.093	.531	6.875	.000	.415	2.407
Komunikasi	.322	.150	.169	2.145	.034	.400	2.501
Kepemimpinan	.334	.111	.240	3.001	.003	.386	2.590

a. Dependent Variable: Efektifitas



Lampiran 10. Uji Statistik Hubungan Variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) Terhadap Efektifitas (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	Sig. F Change
1	.859 ^a	.737	.730	2.264	.737	99.126	3	106	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektifitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.276	3	508.092	99.126	.000 ^a
	Residual	543.324	106	5.126		
	Total	2067.600	109			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Efektifitas

Coefficients^a

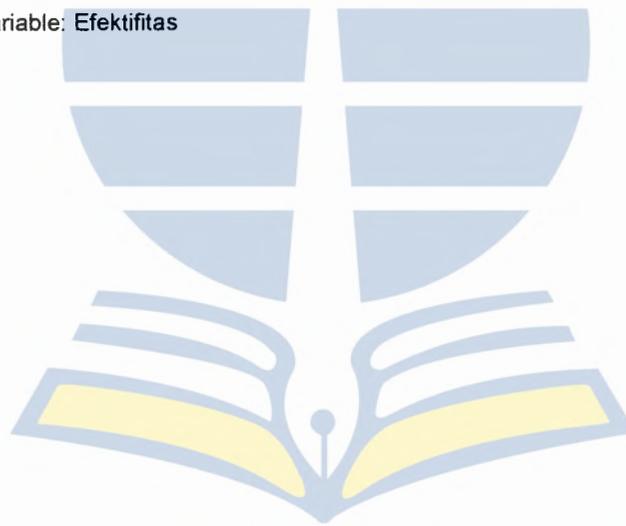
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.421	3.222		.441	.660
	Motivasi	.637	.093	.531	6.875	.000
	Komunikasi	.322	.150	.169	2.145	.034
	Kepemimpinan	.334	.111	.240	3.001	.003

a. Dependent Variable: Efektifitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49.28	64.11	55.80	3.740	110
Std. Predicted Value	-1.742	2.222	.000	1.000	110
Standard Error of Predicted Value	.226	.890	.415	.119	110
Adjusted Predicted Value	49.24	64.06	55.80	3.722	110
Residual	-6.690	5.472	.000	2.233	110
Std. Residual	-2.955	2.417	.000	.986	110
Stud. Residual	-3.047	2.447	.001	1.008	110
Deleted Residual	-7.112	5.611	.003	2.332	110
Stud. Deleted Residual	-3.175	2.508	.000	1.020	110
Mahal. Distance	.098	15.853	2.973	2.531	110
Cook's Distance	.000	.146	.011	.023	110
Centered Leverage Value	.001	.145	.027	.023	110

a. Dependent Variable: Efektifitas



```
CORRELATIONS
/VARIABLES=Motivasi Komunikasi Kepemimpinan Efektifitas
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		Motivasi	Komunikasi	Kepemimpinan	Efektifitas
Motivasi	Pearson Correlation	1	.705**	.717**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Komunikasi	Pearson Correlation	.705**	1	.730**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.717**	.730**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Efektifitas	Pearson Correlation	.823**	.719**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivasi Komunikasi Kepemimpinan Efektifitas
/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

[DataSet0]

			Motivasi	Komunikasi	Kepemimpinan	Efektifitas
Kendall's tau_b	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.567**	.553**	.655**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	110	110	110	110
Komunikasi	Komunikasi	Correlation Coefficient	.567**	1.000	.602**	.579**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	110	110	110	110
Kepemimpinan	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.553**	.602**	1.000	.579**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	110	110	110	110
Efektifitas	Efektifitas	Correlation Coefficient	.655**	.579**	.579**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	110	110	110	110

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