



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI, KEMITRAAN  
EKSTERNAL DAN KERJA TIM TERHADAP  
EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI SERTA  
KINERJA ORGANISASI**

**(Studi Kasus di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah)**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**NINIK HERWIYATI**

**NIM. 500644796**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2016**

## ABSTRACT

The influence of Motivation, Partnership External and Teamwork to Effectiveness of Employee Work And Organizational Performance (Case Study at Balai Tanjung Puting National Park, Central Kalimantan)

NINIK HERWIYATI  
Indonesia Open University  
[ninikherwiyati@gmail.com](mailto:ninikherwiyati@gmail.com)

Tanjung Puting National Park Authority is the organization that manages the Tanjung Puting National Park. The vision of the National Park Tanjung Puting is as strong institutions to ensure the preservation and conservation of resources and ecosystems expediency in Tanjung Puting National Park. This study aims to identify and analyze the influence of motivation, external partnerships and teamwork to effectiveness of employee and organizational performance in Tanjung Puting National Park Authority. The data used in this research are primary data and secondary data. The primary data obtained through field studies and questionnaires, while secondary data obtained from reports related to research activities. Independent variables used as motivation (X1), external partnerships (X2) and teamwork (X3). While the dependent variable is the effectiveness of employee (Y1) and organizational performance (Y2). The data analysis used is multiple linear regression analysis. Results from the study showed that: (1) the motivation showed a positive influence and significant impact on the effectiveness of employees, (2) external partnerships positive and significant impact on the effectiveness of the work of employees, (3) teamwork positive and significant impact on the effectiveness of employee and (4) effectiveness employee positive and significant effect on the performance of the organization in Tanjung Puting National Park Authority.

Keywords: Motivation, external partnerships, teamwork, effectiveness, performance

## ABSTRAK

**Pengaruh Motivasi, Kemitraan Eksternal dan Kerja Tim Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi  
(Studi Kasus di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah)**

NINIK HERWIYATI  
Universitas Terbuka  
[ninikerwiyati@gmail.com](mailto:ninikerwiyati@gmail.com)

Balai Taman Nasional Tanjung Puting merupakan organisasi yang mengelola Taman Nasional Tanjung Puting. Visi dari Balai Taman Nasional Tanjung Puting adalah sebagai kelembagaan yang kuat untuk menjamin kelestarian dan kemanfaatan konservasi sumberdaya dan ekosistemnya di Taman Nasional Tanjung Puting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kemitraan eksternal dan kerja tim terhadap efektifitas kerja pegawai dan kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui studi lapangan dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Variabel independen yang digunakan yaitu motivasi (X1), kemitraan eksternal (X2) dan kerja tim (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah efektifitas kerja pegawai (Y1) dan kinerja organisasi (Y2). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai, (2) kemitraan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai, (3) kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai serta (4) efektifitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

**Kata Kunci : Motivasi, kemitraan eksternal, kerja tim, efektifitas kerja, kinerja**

**KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN  
PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI, KEMITRAAN EKSTERNAL DAN KERJA TIM TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI SERTA KINERJA ORGANISASI** (*Studi Kasus di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah*) 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.

Palangka Raya, Juni 2016  
Yang Menyatakan,



NINIK HERWIYATI  
NIM 500644796

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kemitraan Eksternal Dan Kerja Tim Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi (Studi kasus di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah)

Penyusun TAPM : NINIK HERWIYATI

NIM : 500644796

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : ..... Juni 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. IRAWAN, SE., M.Si.  
NIP. 19600927 198810 1 001



DR. DJOKO RAHARDJO, M.Hum.  
NIP. 19580625 199303 1 002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan  
Manajemen



MOHAMAD NASOHA, SE., M.Sc.  
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana



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

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : NINIK HERWIYATI  
 NIM : 500644796  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Kemitraan Eksternal Dan Kerja Tim Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi (Studi Kasus di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah)

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

Hari/Tanggal : Sabtu/ 25 Juni 2016

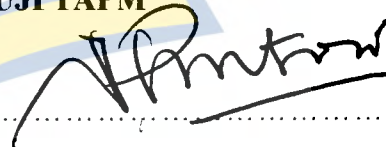
W a k t u : 15.00-16.30 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji:

Dra. Johanna B.S Pantow, M.App.L.



Penguji Ahli:

Dr. Mahjus Ekananda Sitompul, M.M.,M S.E



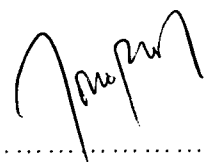
Pembimbing I:

Dr. Irawan, SE., M.Si.



Pembimbing II :

Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum.



## KATA PENGANTAR

Segala puji saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah, saya dapat menyelesaikannya penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM). TAPM ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Universitas Terbuka bidang minat Manajemen Sumberdaya Manusia.

Dalam penyelesaian TAPM ini, penulis banyak mendapat masukan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D. selaku rektor Universitas Terbuka.
2. Ibu Suciati, M. Sc., Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Mohamad Nasoha, S.E., M. Sc. selaku Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Ibu Dra. Johanna Benyamina Sophia Pantow, M.AppL selaku kepala UPBJJ-Palangka Raya dan ketua Komisi Ujian Sidang TAPM.
5. Bapak Dr. Irawan, S.E, MSi. selaku pembimbing I.
6. Bapak Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum. selaku pembimbing II.
7. Bapak Dr. Mahjus Ekananda Sitompul, M.M, M.S.E. Selaku Penguji Ahli.
8. Pimpinan & staf Balai Taman Nasional Tanjung Puting yang telah memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan TAPM ini.

9. Kedua orang tua saya, suami, anak dan keluarga yang telah memberikan segala bentuk dukungannya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan yang harus diperbaiki. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar TAPM ini dapat menjadi lebih baik.

Kepada semua pihak yang telah membantu selesainya TAPM ini, Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan dan berkat kepada semua yang pihak yang telah membantu secara langsung dan tidak langsung. Semoga penelitian ini membawa manfaat bagi semua pihak.



Pangkalan Bun, Juni 2016

Penulis,

NINIK HERWIYATI



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TAPM</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN TAPM</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
A. Kajian Teori .....	9
1. Motivasi .....	9
2. Kemitraan Eksternal .....	11
3. Kerja Tim .....	15
4. Efektifitas Kerja .....	19

5. Kinerja Organisasi .....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	24
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Desain Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel .....	34
C. Instrumen Penelitian.....	35
D. Prosedur dan Pengumpulan Data .....	37
E. Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	45
B. Karakteristik Responden .....	52
C. Deskripsi Variabel.....	54
D. Analisis Data Hasil Penelitian.....	60
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
F. Implikasi Manajerial .....	77
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

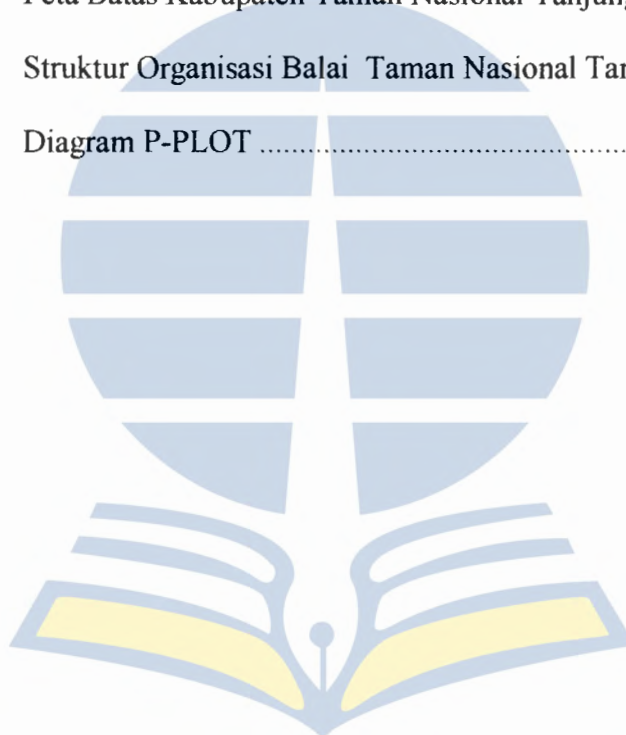
	Halaman
Tabel 1.1 Rencana Strategis Pengelolaan TNTP .....	4
Tabel 1.2 Penyebaran Personil Balai TNTP .....	5
Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 4.1 Pembagian Wilayah Kerja Pengelolaan TNTP.....	49
Tabel 4.2 Penyebaran Personil Balai TNTP .....	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motivasi (X1) .....	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kemitraan Eksternal (X1).....	56
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kerja Tim (X3) .....	57
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Efektivitas Kerja (Y1).....	58
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja (Y2) .....	59
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen .....	61
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	62
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas.....	67

Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X1, X2, X3 terhadap Y1).....	68
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Analisis 2SLS (Y1 terhadap Y2).....	69
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis .....	71



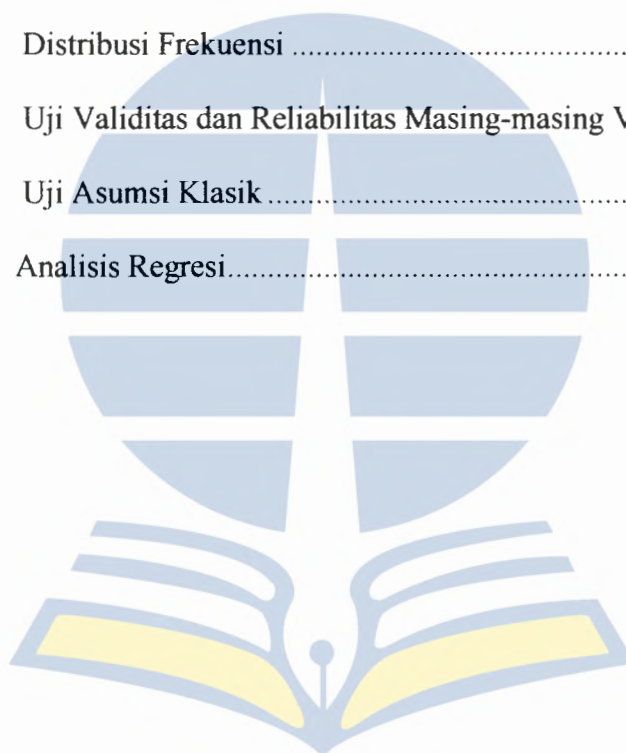
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	29
Gambar 4.1 Peta Iklim Taman Nasional Tanjung Puting .....	46
Gambar 4.2 Peta Batas TNTP Dengan Areal Eks HPH.....	47
Gambar 4.3 Peta Batas Kabupaten Taman Nasional Tanjung Puting.....	48
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Balai Taman Nasional Tanjung Puting ...	50
Gambar 4.5 Diagram P-PLOT .....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup .....	85
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner.....	92
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi .....	107
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	112
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik .....	117
Lampiran 7. Analisis Regresi.....	123



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Taman Nasional Tanjung Puting merupakan salah satu kawasan suaka alam di Indonesia yang ditetapkan berdasarkan SK Menteri Kehutanan No. 687/Kpts-II/1996. Pertimbangan utama suatu kawasan dijadikan sebagai kawasan suaka alam adalah tingginya tingkat *biological diversity* yang dimiliki termasuk didalamnya pertimbangan bahwa kawasan tersebut merupakan habitat satwa yang dilindungi dan atau sebagai keterwakilan ekosistem di wilayahnya. Taman Nasional Tanjung Puting merupakan salah satu benteng terakhir dalam penyelamatan flora-fauna dan ekosistem asli Kalimantan yang terancam punah.

Taman Nasional Tanjung Puting ditetapkan Unesco sebagai cagar biosfer pada tahun 1977. Tujuan cagar biosfer bukan hanya sekedar pelestarian keanekaragaman hayati, namun juga untuk mengembangkan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat (kawasan penyangga) di sekitarnya. Secara fisik setiap cagar biosfer harus mempunyai zona inti yang merupakan kawasan yang dilindungi bagi konservasi keanekaragaman hayati, pemantauan ekosistem yang mengalami gangguan dan melakukan kegiatan penelitian.

Secara administrasi pemerintahan, Taman Nasional Tanjung Puting yang berada di propinsi Kalimantan Tengah terletak dalam wilayah kabupaten Kotawaringin Barat dan wilayah kabupaten Seruyan. Berdasarkan administrasi pemerintahan Kabupaten Kotawaringin Barat, Taman Nasional Tanjung Puting

termasuk dalam wilayah kecamatan Kumai dan Kecamatan Pangkalan Banteng. Sedangkan berdasarkan administrasi pemerintahan Kabupaten Seruyan, termasuk dalam wilayah kecamatan Hanau dan kecamatan Danau Sembuluh serta kecamatan Seruyan Hilir.

Organisasi pengelola Taman Nasional Tanjung Puting telah mengalami perkembangan sejak ditetapkannya hutan konservasi perlindungan satwa liar tahun 1936. Saat ini Taman Nasional Tanjung Puting dibawah pengelolaan UPT Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Ditjen Pengelolaan Hutan dan Konservasi Alam Departemen Kehutanan.

Sesuai dengan peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.03/Menhut-II/2007 tanggal 1 Februari 2007 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis Balai Taman Nasional Tanjung Puting (Balai TNTP) mempunyai tugas, yaitu melakukan penyelenggaraan konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya dan pengelolaan kawasan taman nasional berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Balai Taman Nasional Tanjung Puting menyelenggarakan fungsi :

1. penataan zonasi, penyusunan rencana kegiatan, pemantauan dan evaluasi pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting
2. mengelola Taman Nasional Tanjung Puting
3. penyidikan, perlindungan dan pengamanan kawasan Taman Nasional Tanjung Puting
4. pengendalian kebakaran hutan
5. promosi, informasi konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya



6. pengembangan bina cinta alam serta penyuluhan konservasi sumber daya hayati dan ekosistemnya
7. kerjasama pengembangan konservasi sumber daya hayati dan ekosistemnya serta pengembangan kemitraan
8. pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan Taman Nasional Tanjung Puting
9. pengembangan dan pemanfaatan jasa lingkungan dan pariwisata alam
10. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Dalam menjalankan fungsi organisasinya Balai Taman Nasional Tanjung Puting memiliki visi yaitu :

Kelembagaan Balai Taman Nasional Tanjung Puting yang kuat untuk menjamin kelestarian dan kemanfaatan konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya di Taman Nasional Tanjung Puting.

Adapun misi dari Balai Taman Nasional Tanjung Puting adalah :

1. Meningkatkan pengamanan, perlindungan dan pengelolaan kawasan konservasi dan keanekaragaman hayati
2. Mengoptimalkan kemanfaatan kawasan konservasi untuk kepentingan pendidikan, penelitian, wisata alam, jasa lingkungan dan pemberdayaan masyarakat.
3. Memperkuat kelembagaan dan tata pemerintahan yang baik
4. Memantapkan perlindungan hutan dan penegakkan hukum.

Tujuan penetapan Taman Nasional Puting sendiri adalah sebagai areal konservasi keanaekaragaman hayati flora dan fauna, konservasi kawasan, penyidikan dan perlindungan hutan serta pemanfaatan jasa lingkungan dan wisata

alam. Hal tersebut sesuai rencana pengelolaan jangka panjang dari Taman Nasional Tanjung Puting. Rencana strategis pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1 Rencana Strategis Pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting**

<b>Sasaran</b>	<b>Capaian yang Diharapkan</b>
Kemantapan dan keamanan kawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Batas kawasan definitif</li> <li>- Sistem pengamanan berjalan dengan efektif, efisien dan partisipatif</li> </ul>
Pengelolaan Flag spesies dan ciri khas kawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flag spesies dapat termonitor secara reguler dan kontinyu</li> <li>- Kawasan yang mengalami gangguan dapat diperbaiki</li> </ul>
Pengembangan jasa lingkungan dan wisata alam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beberapa aspek dasar pengelolaan wisata menguat</li> <li>- Mulai menyebarnya konsentrasi kegiatan wisata</li> <li>- Berkembangnya produk jasa lingkungan non wisata ( air dan <i>livelihood source</i> yang lain) bagi masyarakat</li> </ul>
Pendidikan lingkungan	Tersusunnya konsep dasar pendidikan lingkungan di Taman Nasional Tanjung Puting
Pemberdayaan dan peningkatan partisipasi masyarakat	Tersusunnya konsep dasar pemberdayaan masyarakat
Penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersusunnya arahan kegiatan penelitian di Taman Nasional Tanjung Puting</li> <li>- Meningkatnya sistem pengelolaan penelitian</li> <li>- Meningkatnya kerjasama penelitian dengan lembaga-lembaga yang berkompeten</li> <li>- Adanya hasil riset aplikatif yang menunjang budidaya berbasis plasma nutfah khas kawasan</li> </ul>
Penguatan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya kinerja dan kedisiplinan personel</li> <li>- Tercukupinya kebutuhan personel</li> </ul>
Kemantapan dan keamanan kawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Batas kawasan definitif</li> <li>- Sistem pengamanan berjalan dengan efektif, efisien dan partisipatif</li> </ul>

Sumber : Buku Kerja Balai Taman Nasional Tanjung Puting, 2010

Pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting dibagi ke dalam tiga seksi wilayah pengelolaan yang dipimpin oleh seorang kepala seksi pengelolaan dan sembilan wilayah resort yang dipimpin oleh seorang kepala resort. Penyebaran personil Balai Taman Nasional Tanjung Puting dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2 Penyebaran personil Balai TNTP**

No.	Lokasi	Luas (Ha)	Jumlah Pegawai
1.	Balai TNTP	-	16
2.	SPTN I Pembuang Hulu	61.020	22
3.	SPTN II Kuala Pembuang	129.740	20
4.	SPTN III Tanjung Harapan	224.280	26
<b>Total</b>		<b>415.040</b>	<b>84</b>

Sumber : Data Kepegawaian Balai TNTP, 2015

Dengan wilayah kerja yang begitu luas, aksesibilitas yang sulit karena keadaan alam yang berawa dan dikelilingi perairan, sedangkan tenaga pengelola di Balai Taman Nasional Tanjung Puting total hanya 84 orang dengan tenaga peneliti dan penyuluh kehutanan hanya 65 orang, sangat berat untuk mengelola TNTP beserta daerah penyangga agar menjadi kawasan yang aman dan memberikan kontribusi sesuai dengan visi dan misi dari Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. 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). Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi dalam bekerja diperlukan oleh pegawai Balai Taman Nasional Tanjung Puting dalam melaksanakan tugasnya mengingat luasnya areal yang harus dikelola terutama oleh pegawai bagian lapangan yaitu bagian Pengendali Ekosistem Hutan dan Penyuluh Kehutanan.

Hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah kemitraan eksternal. Karena itulah, maka diperlukan manajemen kolaborasi bidang konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya yaitu dengan adanya kemitraan eksternal pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting dengan melibatkan LSM, Pemerintah Daerah, serta masyarakat sekitar kawasan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya keputusan Menteri Kehutanan Nomor 390/Kpts-II/2003 tentang tata cara kerjasama di bidang konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya menunjukkan aturan main dan mekanisme kerjasama kemitraan dalam bidang konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya serta pengelolaan kawasan suaka alam dan kawasan pelestarian alam.

Luasnya areal yang harus dikelola oleh Balai Taman Nasional Tanjung Puting dan terbatasnya jumlah pegawai mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Beberapa pegawai yang menduduki jabatan fungsional terutama bagian Pengendali Ekosistem Hutan (PEH)/peneliti dan penyuluh kehutanan yang tidak dapat menjalankan tupoksinya dikarenakan harus menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi bagian dari tugas pokoknya. Hal ini mengakibatkan tertundanya kenaikan pangkat pegawai tersebut. Untuk itu perlu dibentuk kerja tim agar pegawai di bagian peneliti dan penyuluh kehutanan dapat bekerja lebih efektif.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting?
2. Adakah pengaruh kemitraan eksternal terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting?
3. Adakah pengaruh kerja tim terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting?
4. Adakah pengaruh efektifitas kerja pegawai terhadap kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
2. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh kemitraan eksternal terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.
3. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh kerja tim terhadap efektifitas kerja di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis  
Diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan serta sumbangan pemikiran terhadap pengembangan konsep tentang bagaimana langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan, kemitraan eksternal dan kerja tim sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai dan kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.
2. Kegunaan Praktis  
Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengambil keputusan dalam hal ini kepala Balai Taman Nasional Tanjung Puting dalam meningkatkan efektifitas kerja peneliti dan penyuluh kehutanan serta kinerja penelitian dan penyuluhan di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 1999). Menurut Steers dan Porter (dalam Handoko, 1999) menjelaskan pola umum pendekatan manajerial terhadap motivasi kerja. Harapan motivasi kerja menurut model tradisional adalah: (1) orang bersedia bekerja bila balas jasanya memadai dan atasannya adil, (2) bila tugas-tugas cukup sederhana dan orang-orang dikendalikan dengan ketat, mereka akan berproduksi memenuhi standar. Harapan motivasi kerja menurut model hubungan manusiawi ialah: (1) pembagian informasi kepada bawahan dan keterlibatan keputusan-keputusan rutin akan memuaskan kebutuhan untuk memiliki dan merasa penting, (2) pemuasan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi penolakan terhadap wewenang formal, sehingga bawahan akan bersedia bekerja sama. Adapun harapan motivasi menurut model sumber daya manusia adalah: (1) perluasan pengaruh, disiplin diri dan pengendalian diri akan mengarahkan pencapaian peningkatan efisiensi operasi, (2) kepuasan kerja akan meningkat sejalan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara penuh.

Menurut Nawawi (2000), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi Kerja menurut Munandar (2006), adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Robbins (2006) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Dari respon yang dikategorikan diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan kepuasan kerja. Faktor intrinsik seperti kemajuan, pengakuan, dan tanggung jawab terkait dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa senang



dengan pekerjaan mereka cenderung mengkaitkan faktor ini dengan diri mereka. Di pihak lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengkaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi pekerjaan.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah tujuan yang berkaitan dengan tugasnya. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Hakim (2006) dan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji (2012) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Teori motivasi terkait dengan kinerja yang dikembangkan oleh Wibowo (2014), membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan (*needs*), desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan.

## 2. Kemitraan Eksternal

Disamping karena keuntungan yang dapat diperoleh, seperti dijelaskan oleh Beaver (2002) masih ada berbagai alasan lain yang mendorong peneliti berkolaborasi, yaitu, adanya akses untuk keahlian, akses untuk peralatan sumber daya atau bahan yang tidak dimiliki, akses keuangan, untuk mendapatkan penghargaan (*prestise*) pada peningkatan keahlian, efisiensi dalam arti koordinasi diantara berbagai peneliti dari latar belakang ilmu yang berbeda (*multidisiplin*) dapat terlaksana secara efisien, mendapatkan kemajuan dengan cepat, mengatasi masalah yang besar, menambah atau meningkatkan produktifitas, menciptakan jaringan informasi antar peneliti, sebagai alat belajar kemampuan atau teknik baru,

untuk memuaskan keingintahuan yang berhubungan dengan keahlian, berbagi pikiran dan perasaan dengan orang lain, untuk mengurangi kesalahan dan pendapat yang salah atau kekeliruan, target penelitian yang lebih terfokus, sehingga tidak terjadi penelitian dengan subjek yang sama diteliti di dua tempat, mengurangi kesendirian (isolasi), meningkatkan pengetahuan dan untuk kesenangan dan hiburan.

Kemitraan dilihat dari perspektif etimologis diadaptasi dari kata *partnership*, dan berasal dari akar kata *partner*. *Partner* dapat diterjemahkan “pasangan, jodoh, sekutu, atau kampanyon”. Makna *partnership* yang diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian. Bertolak dari sini maka kemitraan dapat dimaknai sebagai bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. (Sulistiani, 2004).

Pada dasarnya maksud dan tujuan dari kemitraan adalah “*win-win solution partnership*”. Kesadaran dan saling menguntungkan disini tidak berarti para partisipan dalam kemitraan tersebut harus memiliki kemampuan dan kekuatan yang sama, tetapi yang lebih dipentingkan adalah adanya posisi tawar yang setara berdasarkan peran masing-masing. Berdasarkan pendekatan *cultural*, kemitraan bertujuan agar mitra usaha dapat mengadopsi nilai-nilai baru dalam berusaha seperti perluasan wawasan, prakarsa, kreativitas, berani mengambil resiko, etos

kerja, kemampun aspek-aspek manajerial, bekerja atas dasar perencanaan, dan berwawasan kedepan.

Kemitraan memiliki prinsip-prinsip dalam pelaksanaannya. Wibisono (2007) merumuskan tiga prinsip penting dalam kemitraan, yaitu:

1. Kesetaraan atau keseimbangan (*equity*).

Pendekatannya bukan *top down* atau *bottom up*, bukan juga berdasarkan kekuasaan semata, namun hubungan yang saling menghormati, saling menghargai dan saling percaya. Untuk menghindari antagonisme perlu dibangun rasa saling percaya. Kesetaraan meliputi adanya penghargaan, kewajiban, dan ikatan.

2. Transparansi.

Transparansi diperlukan untuk menghindari rasa saling curiga antar mitra kerja. Meliputi transparansi pengelolaan informasi dan transparansi pengelolaan keuangan.

3. Saling menguntungkan, suatu kemitraan harus membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat

Pada dasarnya maksud dan tujuan dari kemitraan adalah *win-win solution partnership*. Kesadaran dan saling menguntungkan disini tidak berarti para partisipan dalam kemitraan tersebut harus memiliki kemampuan dan kekuatan yang sama, tetapi yang lebih dipentingkan adalah adanya posisi tawar yang setara berdasarkan peran masing-masing. Berdasarkan pendekatan cultural, kemitraan bertujuan agar mitra usaha dapat mengadopsi nilai-nilai baru dalam berusaha seperti perluasan wawasan, prakarsa, kreativitas, berani mengambil resiko, etos

kerja, kemampun aspek-aspek manajerial, bekerja atas dasar perencanaan, dan berwawasan kedepan.

Kemitraan eksternal dalam penelitian dianggap sebagai ujung tombak dunia ilmu pengetahuan, sehingga mendapat perhatian besar dari komunitas ilmuwan dan institusi kebijakan ilmu pengetahuan. Observasi yang dilakukan beberapa peneliti menunjukkan bahwa makin banyaknya makalah ilmiah dengan kepengarangan ganda merupakan bukti meningkatnya kolaborasi atau kerjasama. Motivasi mengembangkan ilmu pengetahuan menjadi alasan utama peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian, pengkajian dan percobaan, baik secara individual maupun berkelompok atau bekerjasama (Rufaidah, 2008).

Menurut Sormin (2009), banyak keuntungan yang diperoleh dengan berkolaborasi dan kerjasama eksternal, antara lain :

1. Transfer pengetahuan dan keahlian

Upaya untuk memperbaharui pengetahuan yang dimiliki seseorang sangat memakan waktu dan terbentur beberapa masalah. Didokumentasikannya sebagian ilmu dan perkembangan terbarunya menyebabkan pengetahuan menjadi bersifat tacit, tidak menyebar dan tetap dalam kondisi seperti itu sampai ilmuwan yang menguasainya mempunyai waktu untuk menuliskan dan mempublikasikan.

2. Pertukaran ide dari berbagai ilmu yang akan menambah wawasan dan perspektif baru seseorang, sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreatifitas. Efeknya akan lebih tinggi jika terjadi diantara orang-orang dari berbagai latar belakang ilmu yang berbeda.

3. Membuka kesempatan persahabatan intelektual. Peneliti akan membangun hubungan tidak hanya dengan kelompoknya yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan, tetapi juga akan berupaya memasuki jaringan yang lebih luas dalam komunikasi penelitian.

#### 4. Peningkatan produktivitas

Kolaborasi menstimulasi peneliti untuk berkarya bersama secara produktif. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara produktivitas dan kolaborasi.

### 3. Kerja Tim

Tim adalah kelompok kerja dalam sebuah organisasi yang memiliki anggota dan bertanggung jawab untuk sebuah tugas tertentu dengan pengetahuan dan ketrampilan khusus (Hackman, 1987 dalam Bhat et al., 2012).

West (2002) merinci ada empat kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu :

1. Kelompok individu hendaknya mempunyai tugas-tugas yang menarik secara intrinsik agar berhasil.
2. Individu seharusnya merasa dirinya penting bagi nasib kelompok
3. Kontribusi individual seharusnya sangat diperlukan, unik dan teruji.
4. Seharusnya ada tujuan tim yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.

Tim adalah sebuah grup kecil dari orang-orang dengan keterampilan-keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk tujuan bersama, sasaran kinerja dan pendekatan-pendekatan yang mereka jadikan sebagai tanggung jawab bersama (Kozlowski dan Ilgen, 2006).

Sebuah tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang saling bergantung dalam tanggung jawab tugas untuk mencapai suatu hasil, tim memungkinkan setiap anggota untuk mengatur, merencanakan dan mengkoordinasi kegiatan dalam pencapaian tugasnya (Pineda dan Lerner, 2006).

Menurut Robbins (2006), tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim dapat pula didefinisikan sebagai:

- a. Dua individu atau lebih yang berinteraksi secara sosial (tatap muka, maupun secara virtual)
- b. Mempunyai satu tujuan bersama atau lebih
- c. Membawa bersama tugas-tugas yang relevan secara organisasional untuk capaian kinerja.
- d. Menunjukkan ketergantungan dengan terhormat untuk aliran kerja, sasaran dan hasil
- e. Mempunyai perbedaan peran dan tanggung jawab
- f. Menanamkan kebersamaan dalam cakupan sistem organisasional dengan batas-batas dan hubungan untuk konteks sistem dan lingkungan tugas yang lebih luas.

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerja tim menurut Dewi (2007) adalah kepemimpinan partisipatif, pembagian tanggung jawab, penyamaan tujuan dan komunikasi yang intensif serta adanya kekompakan dalam tim itu sendiri.

Membina kerja sama tim adalah hal yang dapat diprioritaskan bagi banyak pemimpin, karena adanya misi, visi, dan nilai yang sejalan didalamnya merupakan cerminan individu untuk menunjukkan kemampuan mencapai standart kinerja yang tinggi (Rawi, 2008)

Buchollz (2011) mengatakan *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerja tim adalah kegiatan individu yang bekerja bersama-sama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai untuk mencapai tujuan tim bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan ( Lehner, 2011).

Menurut Schermerhorn (2011), lima tahapan dalam pengembangan kerja tim yaitu :

1. Tahap pembentukan, para anggota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.
2. Tahap konflik, pada tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.
3. Tahap pembentukan norma, pada tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individu tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerjasama.

4. Tahap penunjukan kinerja, sebagai tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.
5. Tahap pembubaran, merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan.

Kerja tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi (Gregory, 2012). Kerja tim adalah orang yang bekerja sama memecahkan masalah dalam mencapai tujuan kelompok (Leonard, 2013).

Dari beberapa pandangan yang dikemukakan, maka dapat diketahui beberapa konsep kerja tim yaitu :

- a. proses bertukar informasi, yaitu saling memberi informasi tentang rencana program kerja, informasi tentang tujuan organisasi dan informasi tentang kemajuan organisasi.
- b. pemecahan masalah, yaitu proses saling membantu memecahkan masalah yang meliputi kegiatan kegiatan cara mengatasi kesulitan, cara menyelesaikan tugas, meningkatkan hasil, meningkatkan keahlian, mengembangkan kebersamaan, mengembangkan kreatifitas dan mengembangkan kerjasama.
- c. pelaksanaan tugas dan pekerjaan, yaitu upaya meningkatkan produktivitas dengan melakukan hal-hal baru, melaksanakan tugas tambahan dan pencapaian hasil.



Berdasarkan kajian teori dan pembahasan di atas, maka yang dimaksud kerja tim adalah keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bersama dan terkoordinasi dalam suatu institusi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

#### 4. Efektifitas Kerja

Efektifitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tangkilisan (2005) mengungkapkan bahwa “efektifitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektifitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Robbins (2006) mengungkapkan beberapa pendekatan dalam efektifitas organisasi :

- a. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*). Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) daripada caranya (*means*). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan dan lain sebagainya. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan Manajemen By Objectives (MBO) yaitu falsafah manajemen yang

menilai keefektifan organisasi dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan - tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Pendekatan sistem. Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.
- c. Pendekatan konstituensi - strategis. Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu di dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.
- d. Pendekatan nilai - nilai bersaing. Pendekatan ini mencoba mempersatukan ketiga pendekatan diatas, masing - masing didasarkan atas suatu kelompok nilai.. Masing - masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada.

Efektifitas kerja terdiri dari kata efektifitas dan kerja. Efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Winarno & Ismaya (2007) mengungkapkan dalam kamus besar ekonomi bahwa efektifitas adalah hubungan keluaran suatu unit kerja (pusat pertanggung jawaban) dengan sasaran yang hendak dicapai. Semakin banyak kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, semakin efektif unit kerja tersebut.

## 5. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha, jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya (Soedjono, 2005). Ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan
3. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
4. Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian
5. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

Kinerja Karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Variabel kinerja karyawan ini secara operasionalisasi diukur dengan menggunakan dimensi yang diadopsi dari elemen-elemen untuk mengukur kinerja menurut Mathis dan Jackson, yaitu: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama.

Pendapat lain yang disampaikan oleh Malthis (2007) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/seorang karyawan dalam bekerja, yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi, dimana terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan (Pramudyo, 2010).

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih dkk (2009) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai", dalam jurnal Manajemen Bisnis & Publik, diketahui bahwa perubahan sikap pegawai merupakan tanda adanya perubahan dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena pegawai yang benar-benar puas dalam bekerja akan benar-benar bahagia sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Hasil penelitian untuk kepuasan kerja berdasarkan uji t hitung sebesar 4,851 dan t tabel sebesar 1,6883 dengan tingkat

kepercayaan 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas tenaga kerja, kependudukan, dan catatan sipil kota jambi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian dari Sorimin (2009) tentang Kajian Korelasi Antara Kolaborasi Peneliti Lingkup Badan Litbang Pertanian, menunjukkan bahwa hubungan antara kolaborasi dan produktivitas peneliti menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,88 sampai 0,97. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin sering peneliti berkolaborasi maka produktivitas makin meningkat.

Hasil penelitian Tarigan dkk (2012), menyatakan bahwa pengetahuan individu mampu meningkatkan pengembangan tim kerja. Pengembangan tim kerja pada perusahaan MM2100 tidak mampu meningkatkan kerjasama dan komunikasi kerja dan tidak mampu meningkatkan efektivitas tim kerja, sedangkan fleksibilitas kerja berdampak pada kerjasama dan komunikasi dan ber-sinergi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta”, dalam jurnal ilmiah widya, pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan uji t dan diperoleh signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka secara parsial teamwork berpengaruh signifikan terhadap performans Pegawai Koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Teamwork* tidak lepas kerjasama dari pegawai yang ada untuk bekerja dan *teamwork* pegawai merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup

sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat manusia. Kebiasaan bekerja membudaya dalam kehidupan pribadi, masyarakat atau organisasi akan tercermin dari sikap menjadi perilaku kita, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “Kerja” atau “Bekerja” dalam team.

### C. Kerangka Pikir Penelitian

Hubungan antara variabel penelitian motivasi, kemitraan eksternal, kerja tim, efektifitas kerja pegawai dan kinerja organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Hubungan antara motivasi dengan efektifitas kerja

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). Banyak motif yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Motif-motif tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang. Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal.

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.

Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektifitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektifitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi ( Mesha Murti dkk, 2013).

## 2. Hubungan kemitraan eksternal dengan efektifitas kerja pegawai

Kemitraan adalah upaya yang melibatkan berbagai sektor, kelompok masyarakat, lembaga pemerintah maupun bukan pemerintah, untuk bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan bersama berdasarkan kesepakatan prinsip dan peran masing-masing, dengan demikian untuk membangun kemitraan harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu persamaan perhatian, saling percaya dan saling menghormati, harus saling menyadari pentingnya kemitraan, harus ada kesepakatan misi, visi, tujuan dan nilai yang sama, harus berpijak pada landasan yang sama, kesediaan untuk berkorban. Menurut Notoatmodjo (2003), kemitraan adalah suatu kerja sama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu.

Kemitraan eksternal bisa dijalin melalui hubungan dengan pelanggan, pemasok dan organisasi pendidikan. Kemitraan strategis atau aliansi merupakan jenis kemitraan eksternal yang berkembang dengan cepat. Dengan adanya kemitraan eksternal banyak hal yang bisa diambil manfaatnya bagi perusahaan. Terbukanya pasar baru, peluang untuk menciptakan produk dan jasa baru adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari hubungan ini. Lebih jauh lagi kemitraan eksternal mampu menciptakan sinergi kekuatan bagi kedua belah pihak di mana kelebihan masing-masing akan semakin tergali.

Keberhasilan membangun kemitraan eksternal akan meningkatkan sasaran jangka panjang organisasi yaitu terciptanya suatu dasar untuk membangun kerjasama investasi yang seimbang. Diperlukan keterbukaan masing-masing pihak untuk menetapkan langkah-langkah menuju keberhasilan, menjalin komunikasi yang baik, mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai dan menerapkan langkah-langkah untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Kerjasama di bidang pendidikan dan pelatihan merupakan langkah efektif pengembangan sumber daya manusia dengan biaya yang bisa ditekan.

Untuk menanggulangi permasalahan yang semakin kompleks perlu melakukan kemitraan eksternal dengan didasarkan berbagai latar belakang keahlian. Dalam hal ini masing-masing memberikan sumbangan sumber daya dan usaha baik intelektual maupun fisik sehingga dapat meningkat efektifitas kerja pegawai (Prihantono 2002).



### 3. Hubungan kerja tim dengan efektifitas kerja

Kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi (Tracy, 2006).

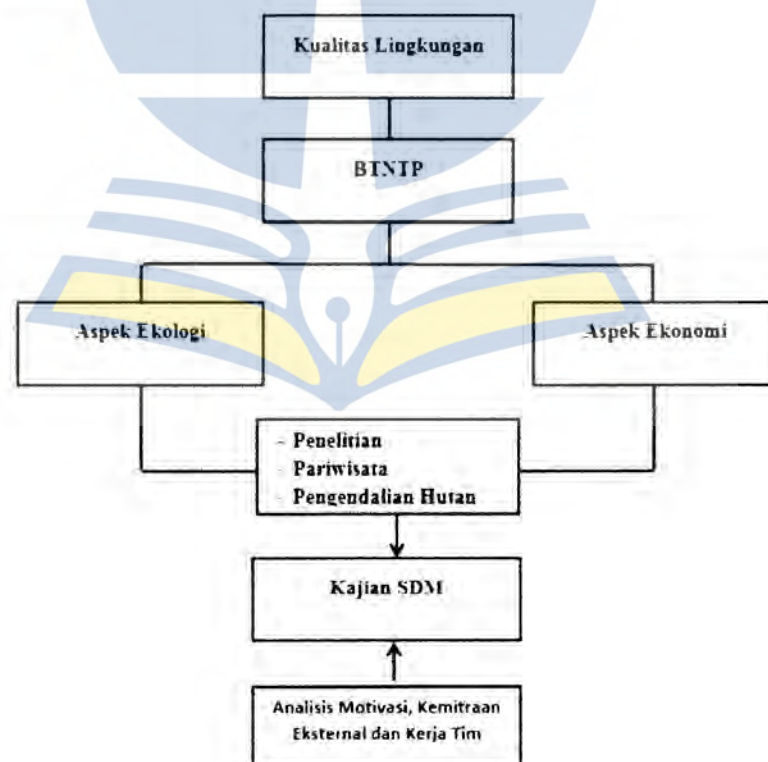
Kerja tim akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Dapat disintesis bahwa kerja tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan sehingga dapat lebih meningkatkan efektifitas kerja dari anggota tim tersebut (Marpaung, 2014).

### 4. Hubungan efektifitas kerja pegawai dengan kinerja organisasi

Efektifitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya dari aspek kecepatan waktu, maka efektifitas tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang disediakan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam program yang telah disusun sebelumnya.

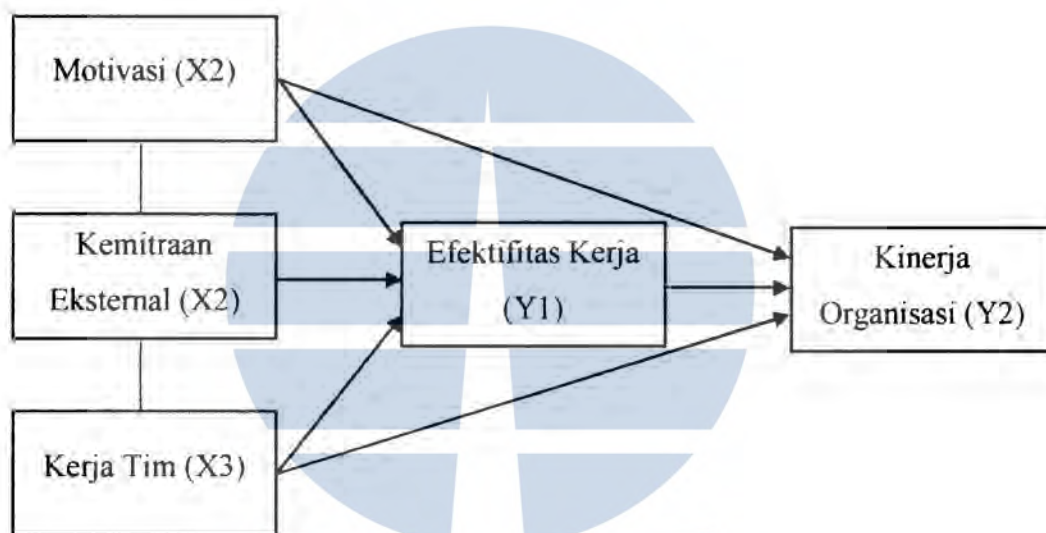
Menurut Komarudin (2000), Efektifitas adalah suatu keadaan dalam mencapai tujuan. Manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Tercapainya, tujuan mungkin hanya dapat dilakukan dengan penghamburan dan, oleh karena itu manajemen tidak boleh hanya diukur dengan efektifitas tetapi juga diperlukan efisiensi.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha, jadi kinerja merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya (Soedjono, 2005). Ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu : kualitas, kuantitas, efektifitas, kemadirian dan komitmen kerja.



Gambar 2.1 Kerangka konsep alur kegiatan di Balai Taman Nasional Tanjung Puting

Berdasarkan teori-teori yang terdapat pada tinjauan pustaka, penulis ingin mengetahui pengaruh antara motivasi, kemitraan eksternal dan kerja tim terhadap efektifitas kerja pegawai. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kemitraan eksternal dan kerja tim terhadap kinerja organisasi melalui efektifitas kerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut divisualisasikan dalam skema berikut :



Gambar 2.2. Kerangka pikir penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
2. Kemitraan eksternal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
3. Kerja tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja di Balai Taman Nasional Tanjung Puting

4. Efektifitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

#### **D. Operasionalisasi Variabel**

Menurut Umar (2003) definisi operasional adalah penentuan sesuatu hal yang sulit diukur sehingga menjadi variabel yang mudah diukur. Hal ini berguna bagi peneliti dalam pengumpulan data, menetapkan ukuran dan teknik analisis data yang pada akhirnya mampu menjelaskan hasil penelitian.

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2014) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel terikat) atau sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah Motivasi (X1), Kemitraan Eksternal (X2) dan Kerja Tim (X3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Efektifitas Kerja (Y1) dan Kinerja Organisasi (Y2). Batasan variabel yang dibahas dalam penelitian ini telah dikemukakan secara teoritis dan untuk mempermudah dalam mempelajari pengertiannya, dari bahasan tersebut maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut:

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi	Merupakan Suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dan predikat terpuji  (Mangkuprawiro, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan Fisiologis</li> <li>- Kebutuhan rasa aman</li> <li>- Kebutuhan sosial</li> <li>- Kebutuhan harga diri/pengakuan</li> <li>- Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ul> (Maslow dalam Sedarmayanti, 2010)	Skala Likert (Ukuran skala 1 s.d 5 )
Kemitraan Ekternal	Merupakan suatu kerjasama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu  (Notoatmodjo, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya kesetaraan</li> <li>- Adanya keterbukaan</li> <li>- Azas manfaat (<i>mutual benefit</i>)</li> </ul> (Kuswidanti, 2008)	Skala Likert (Ukuran skala 1 s.d 5 )

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kerja Tim	<p>Kegiatan individu yang bekerja bersama-sama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan tim bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan</p> <p>(Lehner, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan partisipatif</li> <li>- Pembagian tanggung jawab</li> <li>- Penyamaan tujuan</li> <li>- Komunikasi yang intensif</li> <li>- Kekompakan dalam tim</li> </ul> <p>(Dewi, 2007)</p>	Skala Likert (Ukuran skala 1 s.d 5)
Efektifitas Kerja	<p>Merupakan keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan bersama, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Selain itu menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumberdaya secara optimal</p> <p>(Notoatmodjo, 2003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volume pekerjaan</li> <li>- Akurasi hasil</li> <li>- Pencapaian tujuan</li> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Tepat waktu</li> </ul> <p>(Kuswidanti, 2008)</p>	Skala Likert (Ukuran skala 1 s.d 5)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja Organisasi	Merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.  (Moeheriono dalam Rufino (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemahaman terhadap tugas</li> <li>- Penetapan sasaran kerja</li> <li>- Selaras dengan sasaran kerja atasan</li> <li>- Frekuensi kesalahan dan kegagalan</li> <li>- Kekompakan dalam tim</li> <li>- Penyelesaian tugas dan tanggung jawab</li> <li>- Lingkup pekerjaan</li> <li>- Jumlah pekerjaan</li> <li>- Tugas tepat waktu dan mutu</li> <li>- Waktu istirahat dan jam kerja</li> <li>- Ketidakhadiran</li> </ul>	
		(Filippo dalam Rufino, 2012)	

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan dan menganalisis keadaan yang sekarang berdasarkan fakta-fakta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan analisis deskriptif.

Data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan cara survei dan wawancara menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya penelitian ini akan dianalisis untuk menguji hipotesis.

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

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, baik berupa benda, tempat, maupun simbol-simbol yang dapat dijadikan sebagai sumber data (Arikunto, 2006). Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, baik berupa benda, tempat, maupun simbol-simbol yang dapat dijadikan sumber data.



Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai yang bertugas di bagian lapangan yaitu pegawai bagian Pengendali Ekosistem Hutan (PEH)/peneliti dan penyuluh kehutanan sebanyak 65 orang yang lokasinya kerjanya tersebar di SPTN yang ada di Balai Taman Nasional Tanjung Puting yaitu di SPTN Pembuang Hulu, SPTN Kuala Pembuang dan SPTN Tanjung Harapan.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Total sampling atau sensus digunakan jika populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling (sensus) berdasarkan jumlah populasi yang diteliti sebanyak 65 pegawai bagian pengendali ekosistem hutan dan penyuluh kehutanan yang ada di Balai Taman Nasional Tanjung Puting dijadikan sebagai responden penelitian.

### **C. Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena yang diamati disebut variabel. Variabel penelitian agar dapat diukur dijabarkan dalam dimensi, kemudian dimensi dijabarkan dalam indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pertanyaan.

Arikunto (1995) menjelaskan bahwa indikator adalah menyatakan sesuatu yang menjadi petunjuk bagi variabel, sedangkan deskriptor adalah merinci atau menggambarkan sampai hal yang paling kecil. Jadi penjabaran variabel ke dalam indikator dan dari indikator dideskripsikan menjadi pertanyaan dilakukan agar diperoleh pengertian yang utuh antara variabel yang diteliti dengan membuat butir pernyataan yang dibuat.

#### 1. Bentuk Instrumen

Pengumpulan data penelitian untuk variabel motivasi (X1), kemitraan eksternal (X2), kerja tim (X3), efektifitas kerja (Y1) serta kinerja organisasi (Y2) dengan menggunakan kuesioner (angket) model skala likert. Berdasarkan pertanyaan instrumen yang diberikan pada responden, untuk itu kategori masing-masing variabel ditentukan sebagai berikut :

- a. Bernilai 5 = sangat setuju
- b. Bernilai 4 = setuju
- c. Bernilai 3 = netral
- d. Bernilai 2 = tidak setuju
- e. Bernilai 1 = sangat tidak setuju

Adapun skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala interval, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa skala interval berarti peneliti telah melakukan pengukuran terhadap variabel yang akan diteliti dimana skala yang jarak antara satu data dengan data lainnya sama tapi tidak mempunyai nilai nol (0) absolut.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data persepsi dan sikap ats respons atau tanggapan responden sebagai hasil jawaban dari kuesioner yang diajukan dengan cara memilih jawaban yang sudah tersedia pada tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Adapun sumber data penelitian ini adalah adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pegawai Balai Taman Nasional Tanjung Puting. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai kepustakaan yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan suatu alat untuk memperoleh data yang berisi pertanyaan secara tertulis yang dijawab secara tertulis oleh responden tentang variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skor 1-5.

Ketika merespon angka Likert, responden mengspesifikasikan tingkat pernyataan mereka. Bentuk tes pada skala Likert adalah bentuk pertanyaan. Pemberian skor untuk setiap pernyataan tidak sembarang ditentukan, melainkan harus diuji coba terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, sebagai alat bantu digunakan program SPSS versi 23. Uji dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas.

Uji Realibilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot methode atau pengukuran sekali saja Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha  $> 0,60$ .

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi bivariate pearson atau product moment jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

## 2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan data sekunder yang meliputi data tentang jumlah pegawai Balai Taman Nasional Tanjung Puting berdasarkan golongan kepangkatan, kependidikan dan jenis kelamin. Metode ini dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen resmi yang ada di Balai Taman Nasional Tanjung Puting. Data-data ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran tentang responden dan dipakai sebagai pendukung kegiatan penelitian.

## E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lainnya terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini untuk menganalisis rumusan masalah yang telah ditentukan, peneliti menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial sebagai berikut :

### 1. Analisis statistik deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabelk yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan dalam tabel dan selanjutnya dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban responden dan persentase.

### 2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati dalam Rufino (2012), pada regresi linear, ada beberapa uji yang perlu diperhatikan sehingga diperoleh hasil yang valid. Berikut uji-uji yang disebut juga uji asumsi klasik yang umumnya dilakukan, yaitu :

a. Uji Normalitas (data harus terdistribusi normal)

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) dalam model regresi memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal, atau tidak dengan cara analisis grafik atau uji statistik. Penelitian ini menggunakan analisis grafik untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, sehingga uji statistik selanjutnya dapat disebut valid. Metode yang dipakai adalah dengan melihat probality plot yang dibandingkan dengan distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi yang kuat antar variabel bebas (variabel independen) atau tidak. Cara pengujiannya adalah dengan melihat, apakah nilai korelasi antar variabel bebas tersebut mendekati satu (1), atau nilai korelasi parsial antar variabel mendekati nol (0). Nilai 0,8 sebagai batas tertinggi korelasi antar variabel bebas atau batas multikolinearitas. Jika lebih dari 0,8, maka terindikasi multikolinearitas. Variabel yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah error varian ( $e_i$ ) konstan di seluruh kasus dan variabel bebas (independent variable). Jika tidak konstan (terjadi heterokedastisitas), maka hasil analisis kurang valid. Jika varian dari residual (variabel pengganggu) dari satu pengamatan ke pengamatan tetap lain, maka disebut homokedastisitas. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat diuji

dengan korelasi Rank Spearman. Jika nilai korelasi variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) signifikan pada tingkat kesalahan 5 %, maka dapat disimpulkan terdapat heterokedastisitas, dimana varian dari residual tidak homogen. Situasi heterokedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang, atau melebihi dari yang semestinya.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali, I. (2011: 110) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi keobservasi lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

e. Uji Linearitas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Untuk uji linearitas ada dua cara pengujian yaitu dengan *Scatter Plot Graph* dan *Compare Means*. Pengujian linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Compare Means* dan *Scatter Plot Graph*.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linear Berganda (Multiple Linear Regression), dengan rumus berikut :

$$Y1 = b0 + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y2 = b0 + b4Y1 + e$$

Di mana:

X1 = Motivasi

X2 = Kemitraan Eksternal

X3 = Kerja Tim

e = error, atau faktor-faktor diluar variabel yang di teliti, tetapi mempunyai hasil penelitian

Y1 = Efektifitas kerja(dependen variabel)

Y2 = Kinerja Organisasi(dependen variabel)

Koefisien regresi  $\beta$  akan bernilai positif (+), jika menunjukkan hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Kenaikan variabel bebas akan mengakibatkan kenaikan kenaikan variabel terikat dan penurunan variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat. Jika nilai  $\beta$  bernilai negatif (-), maka hal ini meunjukkan hubungan yang berlawanan, dimana kenaikan variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat, begitu pula sebaliknya.

## 3. Uji Hipotesis

Pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis terbagi terbagi menjadi :



### 1. Uji F (Kelayakan Model)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai kelayakan dan berpengaruh secara terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 persen. Pengambilan keputusan uji hipotesis didasarkan pada nilai probabilitas hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

- a). Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- b). Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### 2. Uji T (Parsial)

Uji T adalah uji statistik yang digunakan untuk membuktikan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 (lima) persen. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut :

- a). Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- b). Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima.

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

Koefisien Determinasi adalah merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Besaran ini dinyatakan dengan notasi R. koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel

atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentase keragaman  $y$  yang dapat dijelaskan oleh keragaman  $x$ ), atau dengan kata lain seberapa besar  $x$  dapat memberikan kontribusi terhadap  $y$  (Supangat, 2007).



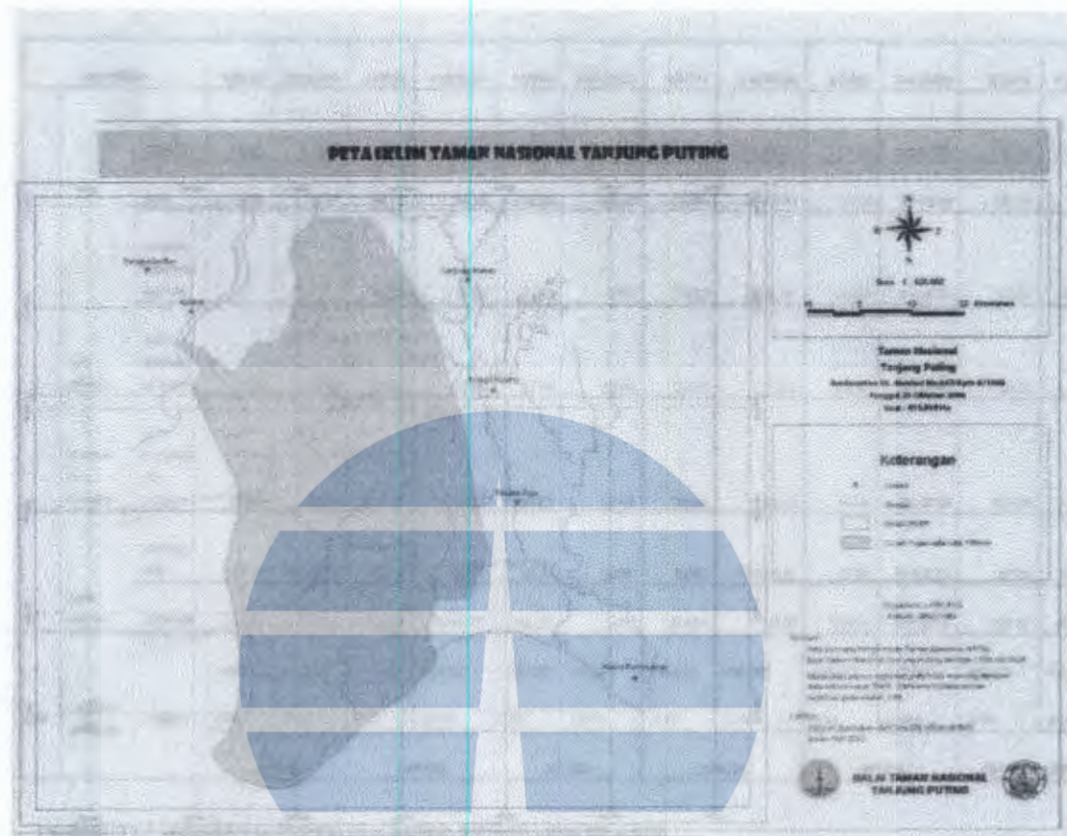
## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

Taman Nasional Tanjung Puting adalah sebuah taman nasional yang terletak di semenanjung barat daya provinsi Kalimantan Tengah. Tanjung Puting pada awalnya merupakan cagar alam dan suaka margasatwa yang ditetapkan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1937. Selanjutnya berdasarkan SK Menteri Kehutanan No. 687/Kpts-II/1996 tanggal 25 Oktober 1996, Tanjung Puting ditunjuk sebagai Taman Nasional dengan luas seluruhnya 415.040 ha.

Berdasarkan klasifikasi iklim Schimdt dan Ferguson, kawasan Taman Nasional Tanjung Puting termasuk tipe A dengan nilai  $Q = 10,5\%$  dengan suhu minimum  $18 - 21^{\circ}\text{C}$  dan suhu maksimum  $31 - 33^{\circ}\text{C}$ . Rata-rata curah hujan tahunan 2.180 mm/tahun dan kelembaban nisbi rata-rata 84 %. Musim hujan terjadi pada bulan Oktober-April dan sebaliknya musim kemarau terjadi pada bulan Mei-September. Peta iklim dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Peta Iklim Taman Nasional Tanjung Puting

Taman Nasional Tanjung Puting secara geografis terletak diantara  $2^{\circ}33'-01''\text{LS}$  -  $3^{\circ}32'40''\text{LS}$  dan  $111^{\circ}42'12''\text{BT}$ - $112^{\circ}14'11''\text{BT}$  dengan luas 415.040 Ha., dengan batas-batas :

- Batas TNTP bagian utara, timur, barat (atas), adalah mengacu pada tata batas tahun 1969/1970 – 1973/1974 dan batas areal ex HPH Bina Samakta.
- Batas TNTP bagian timur (tengah), adalah mengacu pada tata batas tahun 1969/1970 – 1973/1974 dan batas areal ex HPH Bina Samakta.
- Batas TNTP bagian timur (bawah), adalah mengacu pada batas alam Sungai Segintung/batas areal ex HPH Mulung Basidi.
- Batas TNTP bagian selatan (bawah), adalah mengacu pada alam (laut)

- Batas TNTP bagian barat (tengah dan bawah), adalah mengacu pada tata batas areal ex HPH Hezubahah.
- Areal desa dalam kawasan TNTP perlu dienclave dan telah dibuat batas partisipatif antara Balai Taman Nasional dengan desa Sungai Cabang dan desa Teluk Pulau.

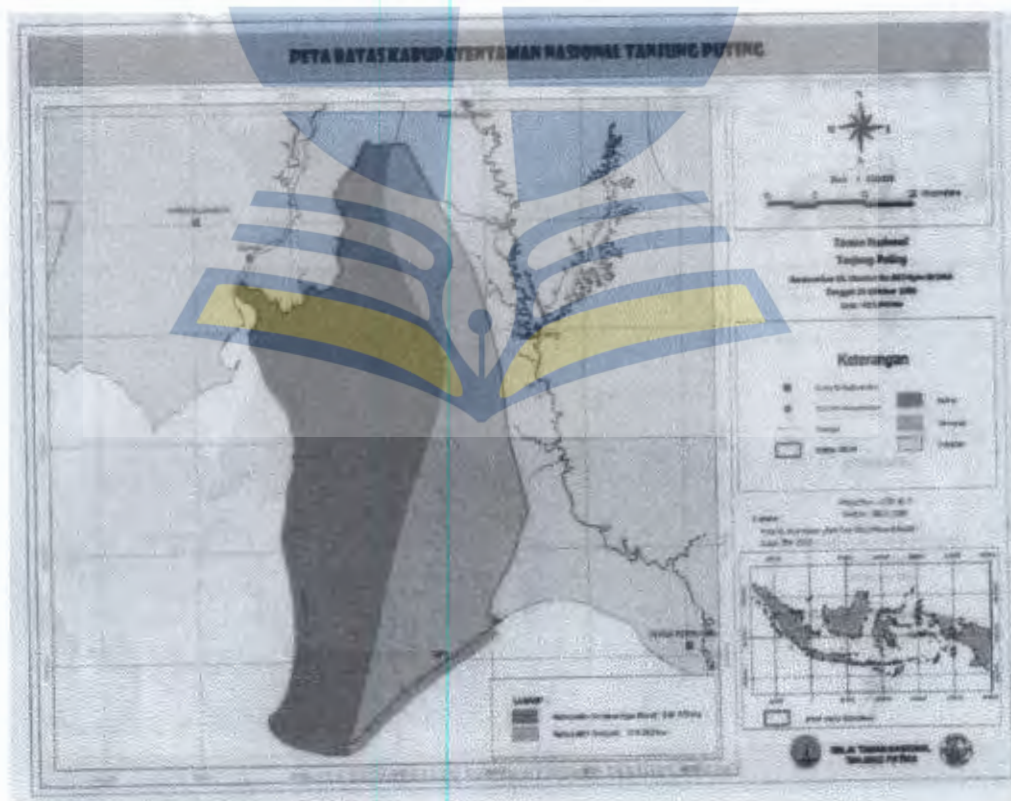
Peta batas Taman Nasional Tanjung Puting dengan areal ex HPH dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 4.2 Peta Batas Taman Nasional Tanjung Puting dengan Areal Eks HPH

Secara administrasi pemerintahan, Taman Nasional Tanjung Puting yang berada di propinsi Kalimantan Tengah, terletak dalam wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat (240.778 Ha / 58 % dari luas Taman Nasional Tanjung Puting) dan wilayah Kabupaten Seruyan (174.202 Ha / 41 % dari luas Taman Nasional Tanjung Puting).

Berdasarkan administrasi pemerintahan Kabupaten Kotawaringin Barat, Taman Nasional Tanjung Puting termasuk dalam wilayah Kecamatan Kumai dan Kecamatan Pangkalan Banteng. Sedangkan berdasarkan administrasi pemerintahan Kabupaten Seruyan, termasuk wilayah Kecamatan Hanau, Kecamatan Danau Sembuluh serta Kecamatan Seruyan Hilir. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3 Peta Batas Kabupaten Taman Nasional Tanjung Puting

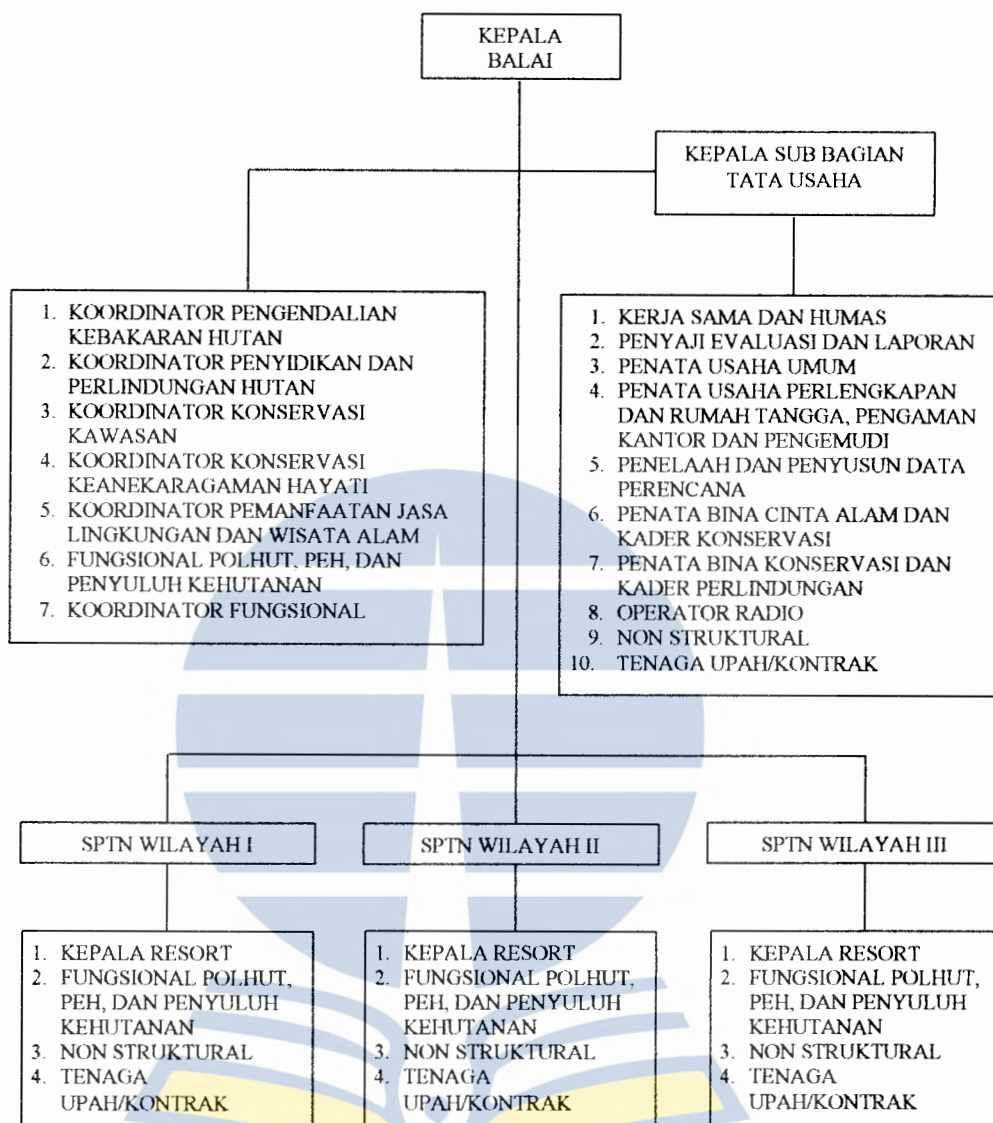
Pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting dibagi ke dalam tiga seksi wilayah pengelolaan yang dipimpin oleh seorang kepala seksi pengelolaan dan sembilan resort yang dipimpin oleh seorang kepala resort. Pembagian wilayah kerja pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1 Pembagian Wilayah Kerja Pengelolaan Taman Nasional Tanjung Puting**

No	SPTN/Resort	Luas (Ha)	Ka SPTN/Resort
1	SPTN I Pembuang Hulu	<b>61.020</b>	Drh. Supriyanto
	- Pembuang Hulu	23.533	Sahidin
	- Sungai Kole	14.806	Darmo Siswo
	- Telaga Pulang	22.681	Roy Setiawan
2	SPTN II Kuala Pembuang	<b>129.740</b>	Handi Nasoka, S.Hut
	- Baung	38.966	Muriyansyah
	- Tanjung Rengas	44.936	M. Agus Supriyadi
	- Sungai Perlu	45.838	Alfian Soehara
3	SPTN III Tanjung Harapan	<b>224.280</b>	Saud Manalu, S.H
	- Camp Leakey	46.970	Gedol
	- Teluk Pulai	112.000	Rohimat
	- Sungai Cabang	65.310	Ardiansyah

Sumber : Buku Kerja Balai Taman Nasional Tanjung Puting, 2010

Struktur organisasi Balai Taman Nasional Tanjung Puting berdasarkan peraturan Menhut No. P.03/Menhut-II/2007 tanggal 1 Februari 2007 yang dilaksanakan berdasarkan SK kepala Taman Nasional Tanjung Puting Nomor SK.04a/BTNTTP-1/2010, tentang struktur organisasi tata kerja dan penugasan pegawai dalam jabatan non struktural dan fungsional Balai Taman Nasional Tanjung Puting, dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 Struktur Organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Taman Nasional Tanjung Puting adalah 84 orang, terdiri atas 19 orang di bagian administrasi dan 65 orang di bagian teknis lapangan dan 14 orang polisi hutan. Penyebaran personil Balai taman Nasional Tanjung Puting dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



**Tabel 4.2 Penyebaran Personil Balai Taman Nasional Tanjung Puting**

No.	Lokasi	Struktural	Non struktural	Polisi Hutan	PEH	Penyuluh
1	Balai TNTP	3	13	-	-	-
2	STPN I	1	-	5	16	5
3	STPN II	1	-	4	15	4
4	STPN III	1	-	5	20	5

Sumber : Data Kepegawaian Balai Taman Nasional Tanjung Puting, 2015

Keterangan :

- Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin organisasi negara.
- Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
  1. PEH (pengendali Ekosistem Hutan) adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengendalian ekosistem hutan, PEH bertugas sebagai peneliti di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
  2. Polhut ( Polisi Hutan) adalah pejabat tertentu dalam lingkup instansi kehutanan pusat dan daerah yang sesuai dengan sifat pekerjaannya, menyelenggarakan dan atau melaksanakan usaha perlindungan hutan yang oleh kuasa undang-undang diberi wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya.

3. Penyuluh Kehutanan adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penyuluhan kehutanan.
- Pegawai Non Struktural, adalah PNS yang secara struktural tidak mempunyai kepangkatan dan tidak dibebani tanggung jawab secara struktural kepada atasannya (tidak diwajibkan untuk membuat laporan tertulis kepada atasannya sebagai bentuk pertanggungjawaban tugasnya).

## B. Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Balai Taman Nasional Tanjung Puting, informasi tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terkumpul adalah seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	92,30
2	Perempuan	5	7,70
Jumlah		65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan pada jenis kelamin responden, maka dari 65 orang yang diambil sebagai responden terdapat responden laki-laki sebanyak 60 orang atau sebesar 92,30 % dari total responden dan sisanya sebanyak 5 orang atau 7,70 % adalah perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden dalam penelitian ini jika dilihat dari tingkatan pendidikan pegawai lapangan di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, maka gambaran distribusinya akan dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana (Strata 1)	15	23,07
2	Diploma	6	9,23
3	SLTA	44	67,69
Jumlah		65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pada tabel menunjukkan responden memiliki golongan pendidikan yang berbeda yakni sebanyak 15 orang atau 23,07% sarjana, kemudian sebanyak 6 orang atau 9,23% profesinya diploma dan sebanyak 44 orang atau 67,69% SLTA.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Setelah dilakukan tabulasi data hasil kuisisioner dapat diketahui berdasarkan usia responden, maka diperoleh gambaran usia responden seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia/Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 tahun sampai 29 tahun	10	15,38
2	30 tahun sampai 39 tahun	35	53,85
3	Di atas 40 tahun	20	30,77
Jumlah		65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Seperti terlihat pada tabel 4.5 bahwa yang menjadi responden terdiri dari berbagai golongan usia yakni 10 orang atau 15,38% berusia dari 20 – 29 tahun, 35 orang atau 53,85% berusia 30 – 39 tahun dan 20 orang atau 30,77% berusia 40 tahun ke atas.

## C. Deskripsi Variabel

### 1. Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Variabel Motivasi ( $X_1$ ) diukur dengan enam indikator. Hasil jawaban responden sebagai respon dari kuisisioner penelitian yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Indikator/ Item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variabel
X <sub>1.1</sub>	0	1	1	35	28	65	4,38	4,34
X <sub>1.2</sub>	0	0	9	34	22	65	4,20	
X <sub>1.3</sub>	0	0	8	32	25	65	4,26	
X <sub>1.4</sub>	0	0	4	35	26	65	4,34	
X <sub>1.5</sub>	0	0	0	43	22	65	4,34	
X <sub>1.6</sub>	0	0	0	43	22	65	4,51	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum dalam tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata sub variabel prestasi kerja melebihi rekan kerja (X<sub>1.1</sub>) adalah sebesar 4,38; sub variabel mencari cara kerja yang lebih baik (X<sub>1.2</sub>) adalah sebesar 4,20; sub variabel mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan (X<sub>1.3</sub>) adalah sebesar 4,26; sub variabel pekerjaan yang dibebankan dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier (X<sub>1.4</sub>) adalah sebesar 4,34; sub variabel interaksi dengan atasan setiap menyelesaikan pekerjaan (X<sub>1.5</sub>) adalah sebesar 4,34; sedangkan sub variabel berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan (X<sub>1.6</sub>) adalah sebesar 4,51. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel Motivasi sebesar 4,34.

## 2. Deskripsi Variabel Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>)

Variabel Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>) diukur dengan enam indikator. Hasil jawaban responden sebagai respon dari kuisioner penelitian yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>)**

Indikator/ Item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variabel
X <sub>2.1</sub>	0	0	0	33	32	65	4,49	4,30
X <sub>2.2</sub>	0	0	4	35	26	65	4,34	
X <sub>2.3</sub>	0	0	8	42	15	65	4,11	
X <sub>2.4</sub>	0	0	13	31	21	65	4,12	
X <sub>2.5</sub>	0	0	3	33	29	65	4,40	
X <sub>2.6</sub>	0	0	3	33	29	65	4,35	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum dalam tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata sub variabel adanya surat keputusan atau bentuk kontrak kerja yang tertulis (X<sub>2.1</sub>) adalah sebesar 4,49; sub variabel terbukanya akses informasi bagi peneliti eksternal (selain peneliti TNTP) (X<sub>2.2</sub>) adalah sebesar 4,34; sub variabel adanya pembagian (sharing) tugas penelitiin SDA (flora & fauna) maupun SDM yang dimiliki pelaku kemitraan (X<sub>2.3</sub>) adalah sebesar 4,11; sub variabel pengaturan pembagian kerja untuk memperoleh kesatuan tindakan dan tempat untuk menampung hasil penelitian (X<sub>2.4</sub>) adalah sebesar 4,12; sub variabel pemantauan dan penilaian terhadap kemitraan yang berjalan (X<sub>2.5</sub>) adalah sebesar 4,40; sedangkan sub variabel adanya keuntungan yang di dapat oleh tiap mitra dalam kemitraan eksternal penelitian (X<sub>2.6</sub>) adalah sebesar 4,35. Sehingga rata-rata nilai variabel Kemitraan Eksternal sebesar 4,30.

### 3. Deskripsi Variabel Kerja Tim ( $X_3$ )

Variabel Kerja Tim ( $X_3$ ) diukur dengan enam indikator. Hasil jawaban responden sebagai respon dari kuisioner penelitian yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kerja Tim ( $X_3$ )**

Indikator/ Item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variabel
X <sub>3.1</sub>	0	0	4	27	34	65	4,46	4,25
X <sub>3.2</sub>	0	0	7	37	21	65	4,22	
X <sub>3.3</sub>	0	0	11	45	9	65	3,97	
X <sub>3.4</sub>	0	0	7	42	16	65	4,14	
X <sub>3.5</sub>	0	0	3	31	31	65	4,43	
X <sub>3.6</sub>	0	0	3	31	31	65	4,26	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum dalam tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata sub variabel memiliki pimpinan yang sangat peduli kepada anggota ( $X_{3.1}$ ) adalah sebesar 4,46; sub variabel pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan ( $X_{3.2}$ ) adalah sebesar 4,22; sub variabel pemberian pandangan terhadap tujuan yang harus dicapai ( $X_{3.3}$ ) adalah sebesar 3,97; sub variabel lebih banyak berbagi informasi ( $X_{3.4}$ ) adalah sebesar 4,14; sub variabel diberikan hak memberikan ide-ide demi kemajuan tim ( $X_{3.5}$ ) adalah sebesar 4,43; sedangkan sub variabel hasil kerja bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama ( $X_{3.6}$ ) adalah sebesar 4,26. Sehingga rata-rata nilai variabel Kerja Tim sebesar 4,25.

#### 4. Deskripsi Variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ )

Variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ) diukur dengan enam indikator. Hasil jawaban responden sebagai respon dari kuisioner penelitian yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ )**

Indikator/ Item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variabel
Y <sub>1.1</sub>	0	0	0	25	40	65	4,62	4,17
Y <sub>1.2</sub>	5	17	19	7	17	65	3,22	
Y <sub>1.3</sub>	0	0	23	23	19	65	3,94	
Y <sub>1.4</sub>	0	0	9	32	24	65	4,23	
Y <sub>1.5</sub>	0	0	1	33	31	65	4,46	
Y <sub>1.6</sub>	0	0	1	33	31	65	4,55	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata sub variabel beban kerja sesuai dengan kemampuan ( $Y_{1.1}$ ) adalah sebesar 4,62; sub variabel intensitas pekerjaan yang berat mengurangi semangat bekerja ( $Y_{1.2}$ ) adalah sebesar 3,22; sub variabel menyelesaikan pekerjaan dengan baik teliti dan sistematis ( $Y_{1.3}$ ) adalah sebesar 3,94; sub variabel selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target ( $Y_{1.4}$ ) adalah sebesar 4,23; sub variabel selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan ( $Y_{1.5}$ ) adalah sebesar 4,46; sedangkan sub variabel pimpinan menilai hasil pekerjaan dengan baik setiap hari ( $Y_{1.6}$ ) adalah sebesar 4,55. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel Efektifitas Kerja sebesar 4,17



## 5. Deskripsi Variabel Kinerja ( $Y_2$ )

Variabel Kinerja ( $Y_2$ ) diukur dengan enam indikator. Hasil jawaban responden sebagai respon dari kuisioner penelitian yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja ( $Y_2$ )**

Indikator/ Item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variabel
Y <sub>2.1</sub>	0	0	2	38	25	65	4,35	3,83
Y <sub>2.2</sub>	5	19	14	11	16	65	3,22	
Y <sub>2.3</sub>	0	0	35	22	8	65	3,58	
Y <sub>2.4</sub>	0	0	17	40	8	65	3,86	
Y <sub>2.5</sub>	0	0	4	55	6	65	4,03	
Y <sub>2.6</sub>	0	0	4	55	6	65	3,95	

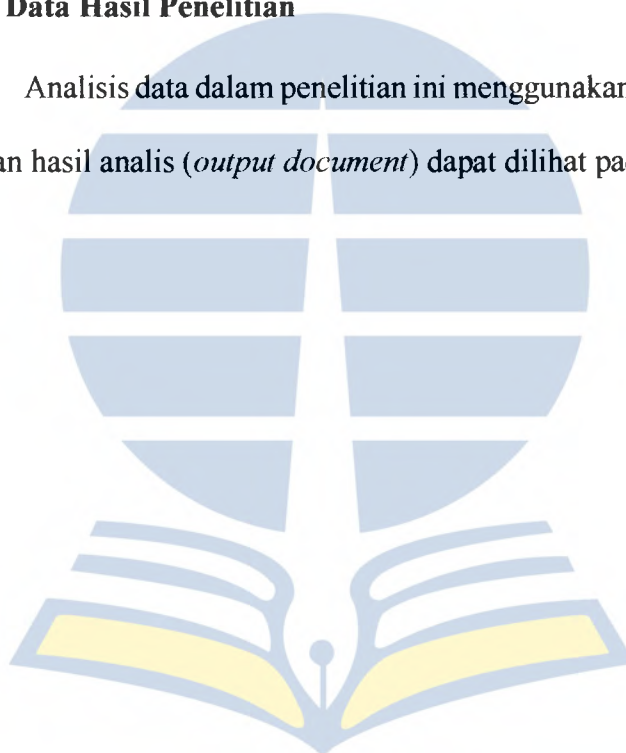
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum dalam tabel 4.10 menunjukkan bahwa rata-rata sub variabel memahami tugas-tugas yang dibebankan ( $Y_{2.1}$ ) adalah sebesar 4,35; sub variabel penetapan sasaran kerja dibuat berdasarkan hasil kesepakatan dengan atasan ( $Y_{2.2}$ ) adalah sebesar 3,22; sub variabel sasaran kerja sesuai dengan target fungsinya (selaras dengan sasaran kerja atasan) ( $Y_{2.3}$ ) adalah sebesar 3,58; sub variabel dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam uraian jabatan ( $Y_{2.4}$ ) adalah sebesar 3,86;

sub variabel lingkup pekerjaan dapat diselesaikan melebihi apa yang ditugaskan ( $Y_{2.5}$ ) adalah sebesar 4,03; sedangkan sub variabel tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu ( $Y_{2.6}$ ) adalah sebesar 3,95. Sehingga diperoleh rata-rata nilai variabel Kinerja sebesar 3,83.

#### **D. Analisis Data Hasil Penelitian**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23, dan hasil analisis (*output document*) dapat dilihat pada lampiran.



## 1. Uji Validitas

Rekapitulasi hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	Signifikan	Keterangan
<i>Motivasi (X<sub>1</sub>)</i>	X <sub>1.1</sub>	0,644	0,000	valid
	X <sub>1.2</sub>	0,501	0,000	valid
	X <sub>1.3</sub>	0,608	0,000	valid
	X <sub>1.4</sub>	0,608	0,000	valid
	X <sub>1.5</sub>	0,711	0,000	valid
	X <sub>1.6</sub>	0,610	0,000	valid
<i>Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>)</i>	X <sub>2.1</sub>	0,561	0,000	valid
	X <sub>2.2</sub>	0,539	0,000	valid
	X <sub>2.3</sub>	0,595	0,000	valid
	X <sub>2.4</sub>	0,744	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,711	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,485	0,000	Valid
<i>Kerja Tim (X<sub>3</sub>)</i>	X <sub>3.1</sub>	0,539	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,604	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,609	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,806	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,601	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,504	0,000	Valid
<i>Efektifitas Kerja (Y<sub>1</sub>)</i>	Y <sub>1.1</sub>	0,604	0,000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,862	0,000	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,833	0,000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,732	0,000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,732	0,000	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,379	0,002	Valid
<i>Kinerja (Y<sub>2</sub>)</i>	Y <sub>2.1</sub>	0,370	0,002	Valid
	Y <sub>2.2</sub>	0,691	0,000	Valid
	Y <sub>2.3</sub>	0,580	0,000	Valid
	Y <sub>2.4</sub>	0,435	0,000	Valid
	Y <sub>2.5</sub>	0,491	0,000	Valid
	Y <sub>2.6</sub>	0,251	0,044	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Uji validitas instrumen (data hasil kuisisioner) seperti yang ditampilkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel adalah valid. Semua nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) tiap item variabel lebih besar dari 0,246 ( $r_{tabel}$  0,246 untuk tingkat signifikan 0,05). Sehingga seluruh data item variabel dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reabilitas

Rekapitulasi hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas Instrumen**

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,741	Reliabel
Kemitraan Eksternal ( $X_2$ )	0,744	Reliabel
Kerja Tim ( $X_3$ )	0,741	Reliabel
Efektifitas Kerja ( $Y_1$ )	0,767	Reliabel
Kinerja ( $Y_2$ )	0,648	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reabilitas seperti pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kriteria yang telah diajukan, dimana nilai koefisien *alpha cronbach* yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesa yang diajukan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Karena dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, maka sebelum melakukan analisis, secara teoritis terlebih dahulu perlu dilakukan beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi dalam penggunaan alat analisis ini. Tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil analisis yang efektif, yaitu terpenuhinya syarat *BLUE* (*Best-Linear-Unbiased-Estimation*). Maksudnya adalah estimasi yang dilakukan memenuhi persyaratan linier dan tidak bias, sehingga hasil analisis dapat dijadikan sebagai prediktor (perkiraan) yang baik.

Ada beberapa uji asumsi yang dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu : uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji linieritas. Hasil dari uji asumsi klasik tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

#### a. Uji Multikolinieritas

Asumsi klasik model regresi linear adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas (hubungan yang berkaitan) diantara variabel-variabel bebas di dalam model. Deteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai toleransi  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10,000$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,874	1,145	Tidak terjadi multikolinearitas
Kemitraan Eksternal (X <sub>2</sub> )	0,474	2,110	
Kerja Tim (X <sub>3</sub> )	0,481	2,080	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Jika dilihat pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dilakukan dengan perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* yang mengkorelasikan antara nilai absolute residual dengan setiap variabel bebas. Jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.14. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Correlations	Sig.	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	-0,007	0,954	Homoskedastisitas
Kemitraan Eksternal (X <sub>2</sub> )	0,156	0,213	
Kerja Tim (X <sub>3</sub> )	0,213	0,088	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Jika dilihat pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

#### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji suatu model regresi linear apakah terdapat korelasi antara residual (kesalahan pengganggu) dari suatu periode ke periode lainnya. Model regresi yang baik adalah bebas dari auto korelasi atau korelasi serial. Deteksi adanya autokorelasi dapat dilihat pada nilai *Durbin-Watson* (DW). Secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka DW untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu :

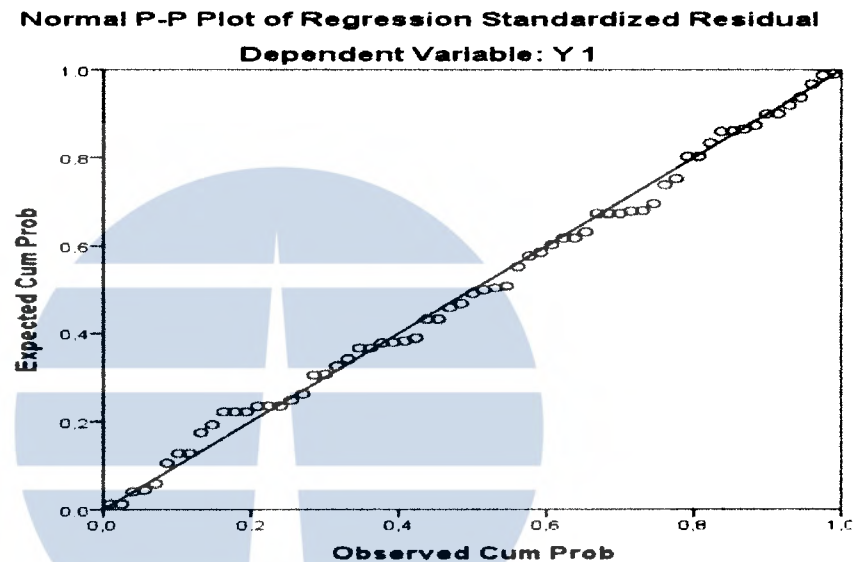
- 1) Angka DW di bawah  $- 2$  berarti terjadi korelasi positif
- 2) Angka DW di antara  $- 2$  sampai  $+ 2$  berarti tidak terjadi korelasi
- 3) Angka DW di atas  $+ 2$  berarti terjadi korelasi negatif (Santoso, 2002)

Hasil uji pada bagian model summary dari analisis regresi yang telah dilakukan menunjukkan nilai DW sebesar 1,880. Angka tersebut berada di antara  $- 2$  sampai  $+ 2$  yang berarti bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi linear dalam penelitian ini.

#### d. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji metode grafik. Dalam penelitian ini uji normalitas di deteksi dengan

menggunakan *p-p plot diagram*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.



**Gambar 4.5. Diagram P-P Plot**

Dari gambar 4.5 di atas Menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk menjadi prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

#### e. Uji Linearitas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Untuk uji linearitas ada dua cara pengujian yaitu dengan *Scatter Plot Graph* dan *Compare*



*Means*. Pengujian linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Compare Means* dan *Scatter Plot Graph*. Hasil pengujian linearitas *Compare Means* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.15. Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,000	Signifikan
X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,000	
X <sub>3</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,000	
X <sub>4</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,000	
X <sub>5</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,000	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Jika dilihat pada tabel berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikan untuk semua variabel  $< 0,05$  yang berarti bahwa pasangan-pasangan variabel yang diuji memenuhi asumsi linearitas sehingga model regresi layak untuk menjadi prediktor. Pengujian linearitas metode *scatter plot diagram* (diagram pencar) dengan cara memberikan tambahan garis regresi dan oleh karena scatter plot hanya menampilkan hubungan dua variabel saja, maka pengujian akan dilakukan secara berpasang-pasangan setiap dua variabel dan apabila garis regresi pada grafik mengarah dari kiri bawah ke kanan atas maka asumsi linearitas terpenuhi.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan desain penelitian seperti telah diuraikan pada bab metode penelitian, analisis regresi linier dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap satu adalah melihat pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>), Kerja Tim (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terikat yaitu Efektifitas Kerja (Y<sub>1</sub>) dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda. Sedangkan untuk tahap kedua dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y_2$ ).

Hasil analisis regresi linier berganda dari hubungan antara variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y_1$ ) untuk uji tahap pertama dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.16. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ( $X_1, X_2, X_3$ , terhadap  $Y_1$ )**

Var. Bebas	Nama Variabel	Koefisien regresi ( $\beta$ )	Sig.t	Ket.
$X_1$	Motivasi	0,713	0,000	Signifikan
$X_2$	Kemitraan Eksternal	0,426	0,000	Signifikan
$X_3$	Kerja Tim	0,516	0,000	Signifikan
$r$	= 0,908		sig. F	= 0,000
$r^2$	= 0,824		constant	= -17,674

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi motivasi 0,713 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 poin motivasi, maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,713, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Besaran koefisien motivasi menunjukkan motivasi mempunyai kontribusi positif dan dominan terhadap efektifitas kerja.
- b. Koefisien regresi kemitraan eksternal 0,426 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 poin kemitraan eksternal, maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,426, dengan asumsi variabel

lain dianggap tetap. Besaran koefisien kemitraan eksternal menunjukkan kemitraan eksternal mempunyai kontribusi positif terhadap efektifitas kerja.

- c. Koefisien regresi kerja tim 0,516 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 poin kerja tim, maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,516, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Besaran koefisien kemitraan eksternal menunjukkan kemitraan eksternal mempunyai kontribusi positif terhadap efektifitas kerja.

## 5. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi tahap kedua dilakukan dengan menggunakan two stage least square analysis, yaitu untuk menguji pengaruh variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ). Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.17. Rekapitulasi Hasil 2SLS /Two-Stage least square analysis ( $Y_1$  terhadap  $Y_2$ )**

Var. Bebas	Nama Variabel	Koefisien regresi ( $\beta$ )	Sig. t	Ket.
$Y_1$	Efektifitas Kerja	0,665	0,000	Signifikan
r	= 0,871		<i>constant</i>	= 6,362
$r^2$	= 0,759		sig. F	= 0,000

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 6,362 + 0,665Y_1 + \varepsilon$$

Keterangan persamaan regresi :

$Y_1$  = Efektifitas Kerja

$Y_2$  = Kinerja

$\varepsilon$  = *error term* (tingkat kesalahan 5%)

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi dari arah hubungan antara variabel *Efektifitas Kerja* ( $Y_1$ ) terhadap *Kinerja* ( $Y_2$ ) menunjukkan bahwa ada hubungan positif ( $\beta$  bernilai positif) antara variabel  $Y_1$  terhadap  $Y_2$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa peningkatan Efektifitas Kerja akan berpengaruh positif pada Kinerja di Balai Taman Nasional Tanjung Puting. Kontribusi variabel independen ( $Y_1$ ) dalam mempengaruhi variabel dependen ( $Y_2$ ) sebesar 0,665

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y_1$  maka diketahui nilai signifikan variabel sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan  $t < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa berdasarkan hasil analisis ternyata variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ).
2. Variabel Kemitraan Eksternal ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan  $t < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa variabel Kemitraan Eksternal ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ).
3. Variabel Kerja Tim ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikan  $t < \alpha 0,05$  ini berarti bahwa berdasarkan hasil analisis ternyata variabel Kerja Tim ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ).

4. Selanjutnya berdasarkan analisis regresi linier sederhana untuk variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y_2$ ) diketahui bahwa nilai signifikan  $f < \alpha$  0,05 ini berarti bahwa variabel Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y_2$ ).

Untuk lebih jelasnya, hasil uji terhadap hipotesis penelitian akan dapat dijabarkan secara lebih rinci seperti tabel berikut.

**Tabel 4.18. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

	<b>Hipotesis</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
1	Variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja peneliti dan penyuluh kehutanan ( $Y_1$ ) pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting	0,00	Berpengaruh signifikan
2	Variabel Kemitraan Eksternal ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja peneliti dan penyuluh kehutanan ( $Y_1$ ) pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting	0,00	Berpengaruh signifikan
3	Variabel Kerja Tim ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja peneliti dan penyuluh kehutanan ( $Y_1$ ) pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting	0,00	Berpengaruh signifikan
4	Variabel tingkat Efektifitas Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja peneliti dan penyuluh kehutanan ( $Y_2$ ) pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting	0,00	Berpengaruh signifikan

*Sumber : Data primer yang diolah, 2016*

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Efektifitas Kerja

Motivasi pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting merupakan suatu penilaian tersendiri oleh peneliti dan penyuluh kehutanan. Yang menjadi ukuran dalam variabel ini adalah melihat seberapa jauh prestasi kerja melebihi rekan kerja; mencari cara kerja yang lebih baik; mencapai atau

melebihi standar kerja yang ditetapkan; pekerjaan yang dibebankan dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier; interaksi dengan atasan setiap menyelesaikan pekerjaan; dan berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai yang baik, hal itu terlihat dari skor jawaban kuisisioner sebesar 4,34. Selanjutnya pengaruh Motivasi terhadap Efektifitas Kerja itu sendiri jika dilihat dari analisis regresi menunjukkan nilai signifikan ( $\text{sig.} < 0,00 < \alpha 0,05$ ). Hal ini memberikan arti bahwa prestasi kerja melebihi rekan kerja; mencari cara kerja yang lebih baik; mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan; pekerjaan yang dibebankan dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier; interaksi dengan atasan setiap menyelesaikan pekerjaan; dan berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan; merupakan motivasi bagi peneliti dan penyuluh kehutanan di Balai Taman Nasional Nasional Tanjung Puting untuk dapat bekerja lebih efektif.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih dkk (2009) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efektifitas Kerja Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, dalam jurnal Manajemen Bisnis & Publik, diketahui bahwa perubahan sikap pegawai merupakan tanda adanya perubahan dalam Efektifitas Kerja. penting karena pegawai yang benar-benar puas dalam bekerja akan benar-benar bahagia sehingga akan berdampak pada kinerjanya.

## 2. Pengaruh variabel Kemitraan Eksternal terhadap Efektifitas Kerja

Kemitraan Eksternal pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting merupakan suatu penilaian tersendiri oleh peneliti dan penyuluh kehutanan. Yang menjadi ukuran dalam variabel ini adalah adanya surat keputusan atau bentuk kontrak kerja yang tertulis; terbukanya akses informasi bagi peneliti eksternal (selain peneliti TNTP); adanya pembagian (sharing) tugas penelitiin SDA (flora & fauna) maupun SDM yang dimiliki pelaku kemitraan; pengaturan pembagian kerja untuk memperoleh kesatuan tindakan dan tempat untuk menampung hasil penelitian; pemantauan dan penilaian terhadap kemitraan yang berjalan; dan adanya keuntungan yang di dapat oleh tiap mitra dalam kemitraan eksternal penelitian.

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa Kemitraan Eksternal memiliki nilai yang baik, hal itu terlihat dari skor jawaban kuisisioner sebesar 4,30. Selanjutnya pengaruh Kemitraan Eksternal terhadap Efektifitas Kerja itu sendiri jika dilihat dari analisis regresi menunjukkan nilai signifikan ( $\text{sig.t } 0,000 < \alpha 0,05$ ). Hal ini memberikan arti bahwa adanya surat keputusan atau bentuk kontrak kerja yang tertulis; terbukanya akses informasi bagi peneliti eksternal (selain peneliti TNTP); adanya pembagian (sharing) tugas penelitiin SDA (flora & fauna) maupun SDM yang dimiliki pelaku kemitraan; pengaturan pembagian kerja untuk memperoleh kesatuan tindakan dan tempat untuk menampung hasil penelitian; pemantauan dan penilaian terhadap kemitraan yang berjalan; dan adanya keuntungan yang di dapat oleh tiap mitra dalam kemitraan eksternal penelitian; merupakan

perhatian utama bagi peneliti dan penyuluh kehutanan di Balai Taman Nasional Tanjung Puting untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Rufaidah (2008), bahwa kemitraan eksternal dalam penelitian dianggap sebagai ujung tombak dunia ilmu pengetahuan, sehingga mendapat perhatian besar dari komunitas ilmuwan dan institusi kebijakan ilmu pengetahuan. Observasi yang dilakukan beberapa peneliti menunjukkan bahwa makin banyaknya makalah ilmiah dengan kepengarangan ganda merupakan bukti meningkatnya kolaborasi atau kerjasama sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

### 3. Pengaruh variabel Kerja Tim terhadap Efektifitas Kerja

Kerja Tim pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting merupakan suatu penilaian tersendiri oleh peneliti dan penyuluh kehutanan. Yang menjadi ukuran dalam variabel ini adalah melihat seberapa jauh memiliki pimpinan yang sangat peduli kepada anggota; pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan; pemberian pandangan terhadap tujuan yang harus dicapai; lebih banyak berbagi informasi; diberikan hak memberikan ide-ide demi kemajuan tim; dan hasil kerja bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama.

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa Kerja Tim memiliki nilai yang baik, hal itu terlihat dari skor jawaban kuisisioner sebesar 4,25. Selanjutnya pengaruh Kerja Tim terhadap Efektifitas Kerja itu sendiri jika dilihat dari analisis regresi menunjukkan nilai signifikan ( $\text{sig.} < 0,000 < \alpha 0,05$ ). Hal ini memberikan arti bahwa memiliki



pimpinan yang sangat peduli kepada anggota; pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan; pemberian pandangan terhadap tujuan yang harus dicapai; lebih banyak berbagi informasi; diberikan hak memberikan ide-ide demi kemajuan tim; dan hasil kerja bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama; hal ini memberikan arti bahwa dengan adanya kerja tim dapat meningkatkan efektifitas kerja peneliti dan penyuluh kehutanan serta kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta”, dalam jurnal ilmiah widya, pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan uji t dan diperoleh signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka secara parsial teamwork berpengaruh signifikan terhadap performans Pegawai Koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Teamwork tidak lepas kerjasama dari pegawai yang ada untuk bekerja dan teamwork pegawai merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat manusia. Kebiasaan bekerja membudaya dalam kehidupan pribadi, masyarakat atau organisasi akan tercermin dari sikap menjadi perilaku kita, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “Kerja” atau “Bekerja” dalam team.

#### 4. Pengaruh variabel Efektifitas Kerja terhadap Kinerja

Efektifitas Kerja menurut persepsi peneliti dan penyuluh kehutanan adalah diukur dengan beban kerja sesuai dengan kemampuan; intensitas pekerjaan yang berat mengurangi semangat bekerja; menyelesaikan pekerjaan dengan baik teliti dan sistematis; selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target; selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan; dan pimpinan menilai hasil pekerjaan dengan baik setiap hari. Sebagian besar responden memberikan jawaban dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 berarti bahwa peneliti dan penyuluh kehutanan memiliki Efektifitas Kerja yang cukup baik.

Di sisi lain Kinerja diukur dengan memahami tugas-tugas yang dibebankan; penetapan sasaran kerja dibuat berdasarkan hasil kesepakatan dengan atasan; sasaran kerja sesuai dengan target fungsinya (selaras dengan sasaran kerja atasan); dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam uraian jabatan; lingkup pekerjaan dapat diselesaikan melebihi apa yang ditugaskan; dan tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,83 berarti bahwa peneliti dan penyuluh kehutanan di Balai Taman Nasional Tanjung Puting memiliki Kinerja yang cukup baik.

Jika dilihat pada hubungan antara Efektifitas Kerja dan Kinerja dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan ( $\text{sig.t } 0,000 < \alpha 0,05$ ) antara Efektifitas Kerja dan Kinerja. Ini berarti bahwa dengan baiknya tingkat Efektifitas Kerja maka akan memberikan

pengaruh yang positif terhadap peningkatan Kinerja peneliti dan penyuluh kehutanan pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2010) efektivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja organisasi dalam rangka menuju produktivitas yang baik. Dalam arti bahwa efektivitas kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

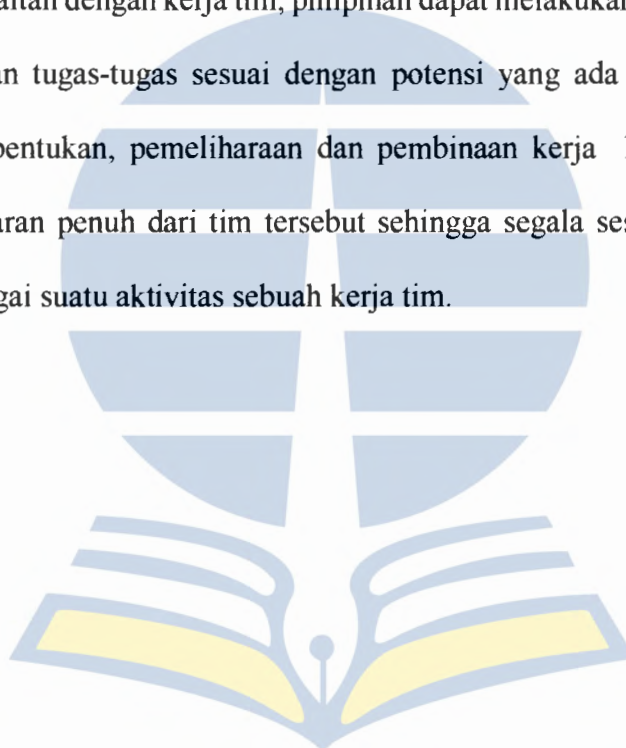
#### **F. Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Kemitraan Eksternal dan Kerja Tim berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas Kerja, dan Efektifitas Kerja itu sendiri juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja peneliti dan penyuluh kehutanan pada Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap efektifitas kerja dan kinerja organisasi dalam penelitian ini adalah motivasi. Untuk tetap menjaga agar motivasi pegawai khususnya peneliti dan penyuluh kehutanan di Balai Taman Nasional Tanjung Puting maka pimpinan perlu meningkatkan pemenuhan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai baik kebutuhan afiliasi ataupun penghargaan. Selain itu juga pimpinan dapat mengintensifkan perannya dalam memberikan bimbingan dan arahan kerja yang baik dan benar kepada bawahannya. Dengan demikian hubungan kerja yang harmonis akan tercipta.

Sedangkan untuk variabel lain yaitu kemitraan eksternal dapat ditingkatkan dengan cara Mengidentifikasi kebutuhan bekerja sama, dengan cara menganalisa organisasi dan unit kerja untuk mengidentifikasi hubungan kunci /penting yang perlu diciptakan atau diperbaiki untuk mencapai sasaran unit kerja dan merumuskan rencana kegiatan untuk mewujudkan sasaran bersama, membuat kesepakatan tentang tanggung jawab dan dukungan yang diperlukan masing-masing pihak.

Berkaitan dengan kerja tim, pimpinan dapat melakukan intervensi dalam hal pendelegasian tugas-tugas sesuai dengan potensi yang ada dalam diri pegawai. Proses pembentukan, pemeliharaan dan pembinaan kerja harus dilakukan atas dasar kesadaran penuh dari tim tersebut sehingga segala sesuatu berjalan secara normal sebagai suatu aktivitas sebuah kerja tim.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.
2. Kemitraan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
3. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas Kerja pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting
4. Efektifitas Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Balai Taman Nasional Tanjung Puting.

#### **B. Saran**

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut dapat disampaikan beberapa saran dan implikasi manajerial kepada Kepala Balai Taman Nasional Tanjung Puting yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan Efektifitas Kerja dan Kinerja, antara lain:

1. Agar motivasi pegawai di Balai Taman Nasional Tanjung Puting tetap terjaga maka pimpinan Balai Taman Nasional Tanjung Puting perlu meningkatkan pemenuhan kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawainya, yaitu kebutuhan afiliasi dan penghargaan. Jika kebutuhan mereka terpenuhi maka cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik.
2. Agar pihak Balai Taman Nasional Tanjung Puting dapat menyusun mekanisme kegiatan yang mengatur kegiatan kemitraan eksternal di lapangan selain itu juga dapat dilakukan dengan menyusun rencana kerja bersama sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja.
3. Agar dapat membangun kerja tim yang baik, maka perlu adanya dukungan dari Balai Taman Nasional Tanjung Puting. Tim Kerja mendapat kesempatan untuk sukses apabila dipelihara dan difasilitasi oleh organisasi.
4. Pembagian beban kerja sesuai dengan tupoksi perlu dibuat lebih rinci dan spesifik sehingga memudahkan pegawai dilapangan untuk dapat melaksanakannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1995). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bhat, Aruna B; Verma, Neha; Rangnekar, S and Barua, MK 2012. Leadership style and team processes as predictors of organisational learning. *Team Performance Management*. Vol. 18 No. 7/8, pp. 347-369.
- Beaver, W.H. 2002. Perspectives on Recent Capital Market Research. *The Accounting Review*, Vol. 77, No. 2, April: 453 – 474.
- Buchollz, Steve, 2011. *Creating the High Performance Team*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Edisi 1. Jakarta. Penerbit: C.V Andi Offset.
- Ghozali, I., (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gregory, George A. 2012. *Gregory's Pediatric Anesthesia*, Fifth Edition. West Sussex: Blackwell Publishing.
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi terhadap pegawai. *JRBI Vol 2 No 2*, 165-180.
- Handoko, Hani. 1999. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 9*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Komarudin. 2000. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Kozlowski, s.W.J. and Ilgen. (2006) 'Enhancing The Effectiveness Work Groups and Teams, *Psychological Science in the Public Interest*, vol. 7, pp. 77-121.
- Kuswidanti. 2008. *Gambaran Kemitraan Lintas Sektor dan Organisasi Bidang Kesehatan dalam Upaya Penanganan Flu Burung dan Pandemi Influenza (Komnas FBPI)*. Jakarta : FKMUI

- Lehner, Franz. 2011. *Proceeding of the 12th European Conference On Knowledge Management*. UK: Academic Publishing Limited.
- Linawati dan Suhaji. (2014). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Widya Manggala* Vol 1 No.1.
- Leonard, Edwin C. 2013. *Supervision: Concepts and Practice Of Management*, 12th Edition. South- Western: Cengage Learning.
- Malthis, Robert. 2007. *Human Resource Management* Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R. & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkruprawira, Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedua. IPB Press, Bogor, hal 218-219
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Widya* Volume 2 No. 1 Maret–April 2014
- Mesha murti, Ni Luh Bakti., Kusdi Raharjo dan Muhammad Faisal Riza. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 6 No. 2 Desember 2013.
- Munandar, A. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Pineda, Rodley C dan Lerner, Linda D. 2006. Goal attainment, satisfaction and learning from teamwork. *Team Performance Management*. Vol. 12 No. 5/6, pp. 182-191.
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Volume 1, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.



- Prihantono, I. G. 2002. *Graf Komunikasi, Kumpulan Kursus Bibliometrika*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rawi, Khalid-Al. 2008. Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness – case study. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*. Vol. 1 No. 2, pp. 92-106
- Rivai, Veithzal, 2001. Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf ( Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri., Bank BRI, dan Bank BTN tahun 2000). *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Juli.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Gramedia.
- Rufaidah, Vivit Wardah. 2008. Kolaborasi dan Graf Komunikasi Artikel Ilmiah Peneliti Bidang Pertanian (studi kasus pada jurnal penelitian dan pengembangan pertanian serta Indonesian Journal of Agricultural Science). *Jurnal Perpustakaan Pertanian* Vo. 17 Nomor 1, 2008.
- Rufino, Fretilino. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club. Thesis Program Pasca Sarjana Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N. & Uhl-Bien, Mary. 2011. *Organizational Behavior*, 11th Edition. New Jersey: John Willey & Sons.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyaningsih, Sumarni, & Ratnawati. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis & Publik*. 1(1): 17-30.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Vol 7 No 1, Maret 2005.
- Sormin, Remi. 2009. Kajian Korelasi Antara Kolaborasi Peneliti dan Produktivitas Peneliti Lingkup Badan Litbang Pertanian. *Jurnal Perpustakaan Pertanian* Volume 18 Nomor 1.

- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Jakarta: Alfabeta
- Sulistiani, Ambar Teguh. 2004. Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supangat, Andi. 2007. Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non parametrik. Edisi Pertama . Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2005. Manajemen Publik. Jakarta : PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia.
- Tarigan. H, Salim, Eka dan Setiawan. 2012. Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 di Cikarang Bekasi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume. 14. No.1 Maret 2012 : 23-42
- Tracy, Brian, 2006. Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani. Jakarta : Pustaka Delapatrasa.
- Umar, Husein. 2003. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- West, Michael. 2002. Kerja Sama yang Efektif. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta : Penerbit Kanisius
- Wibisono, Yusuf. 2007. Membedah Konsep dan Aplikasi CSR. Gresik : Fascho Publishing
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Ismaya dan Sujana Ismaya. 2007. Kamus Besar Ekonomi. Bandung. PT Pustaka Grafika

## Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

**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**

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : NINIK HERWIYATI, SP  
NIM : 500644796  
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukoharjo, 20 Februari 1981  
Registrasi Pertama : 2014.2  
Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 2 Madurejo Tahun 1993  
Lulus SLTPN 2 Pangkalan Bun Tahun 1996  
Lulus SMUN 1 Pangkalan Bun Tahun 1999  
Lulus S1 Universitas Palangka Raya Tahun 2003  
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003-2008 Asisten Community  
Development di PT HSL-Cargill  
Tahun 2008 s/d sekarang sebagai Penyuluh  
Pertanian Lapangan di Kantor Penyuluhan  
Pertanian Dan Ketahanan Pangan  
Kabupaten Kotawaringin Barat  
Alamat Tetap : Perum Bumi Palapa Indah Blok B No. 12  
Pangkalan Bun  
No. Telp. / HP. : 081349179226

Palangara Raya, Juni 2016

NINIK HERWIYATI  
NIM. 500644796

**Lampiran 2.****KUESIONER PENELITIAN**

Pengaruh Motivasi, Kemitraan Eksternal, dan Kerja Tim Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi (*Studi Kasus* di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah)

Saya adalah mahasiswa program pasca sarjana Universitas Terbuka UPBJJ Palangkaraya, yang sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kemitraan Eksternal, dan Kerja Tim Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Serta Kinerja Organisasi (*Studi Kasus* di Balai Taman Nasional Tanjung Puting, Kalimantan Tengah).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kemitraan eksternal dan kerja tim terhadap efektifitas kerja pegawai serta kinerja organisasi, maka dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan saya jamin kerahasiannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Ninik Herwiyati

## I. Identitas Responden

1. Nama Responden : .....
2. Usia : .....
3. Jenjang Pendidikan : .....
4. Bidang Pekerjaan : .....
5. Lama Kerja : .....

## II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

### III. Daftar Pertanyaan

#### I. KUESIONER UNTUK MOTIVASI (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Selalu berusaha mencapai prestasi kerja melebihi rekan kerjanya					
2.	Selalu mencari cara kerja yang lebih baik					
3.	Saya dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan					
4.	Pekerjaan yang dibebankan pada saya dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier					
5.	Saya dapat berinteraksi dengan atasan setiap menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya selalu berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan					



## II. KUESIONER UNTUK KEMITRAAN EKSTERNAL (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya surat keputusan atau bentuk kontrak kerja yang tertulis					
2.	Terbukanya akses informasi bagi peneliti eksternal (selain peneliti TNTN)					
3.	Adanya pembagian ( <i>sharing</i> ) tugas penelitian SDA (flora dan fauna) maupun SDM yang dimiliki pelaku kemitraan					
4.	Pengaturan pembagian kerja untuk memperoleh kesatuan tindakan dan tempat untuk menampung hasil penelitian					
5.	Pemantauan dan penilaian terhadap kemitraan yang berjalan					
6.	Adanya keuntungan yang di dapat oleh tiap mitra dalam kemitraan eksternal penelitian					



### III. KERJA TIM

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tim saya memiliki pimpinan yang sangat peduli kepada anggota.					
2.	Pembagian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Saya diberikan pandangan terhadap tujuan yang harus dicapai.					
4.	Secara umum, kami lebih banyak berbagi informasi					
5.	Saya diberikan hak memberikan ide-ide demi kemajuan tim.					
6.	Hasil kerja Saudara bukanlah hasil kerja secara individu tetapi hasil kekompakan bersama					





## IV. EFEKTIFITAS KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Beban kerja sesuai dengan kemampuan Saudara					
2.	Intensitas pekerjaan yang berat mengurangi semangat Saudara bekerja					
3.	Saudara menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti dan sistematis					
4.	Saudara selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target					
5.	Saudara selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan yang Saudara selesaikan					
6.	Pimpinan menilai hasil pekerjaan Saudara dengan baik setiap harinya					

## V. KUESIONER UNTUK KINERJA

Nama Karyawan :

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Para pegawai memahami tugas-tugas yang dibebankan kepadanya					
2.	Penetapan sasaran kerja pegawai dibuat berdasarkan hasil kesepakatan dengan atasannya					
3.	Sasaran kerja pegawai sesuai dengan target fungsinya (selaras dengan sasaran kerja atasannya)					
4.	Karyawan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam uraian jabatannya					
5.	Lingkup pekerjaan yang dapat diselesaikan melebihi apa yang ditugaskan					
6.	Tugas yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu					

### Lampiran 3.

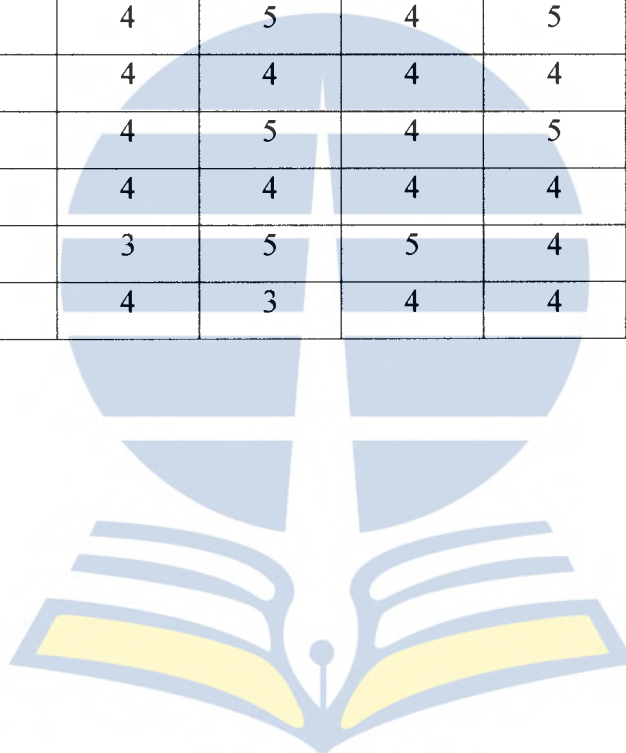
### Lampiran Data Hasil Kuisisioner

#### Hasil Kuisisioner Variabel *Motivasi (X<sub>1</sub>)*

No	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1 total</sub>
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	4	4	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	5	27
5	4	5	5	5	4	4	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	5	4	5	4	5	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	4	5	4	5	27
10	4	5	4	5	4	5	27
11	4	5	4	5	4	5	27
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	3	5	5	5	4	27
14	5	3	5	5	5	4	27
15	4	4	5	5	5	4	27
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	4	4	4	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	3	4	4	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	3	5	5	4	4	26

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 total
24	5	5	4	4	5	5	28
25	5	5	4	5	4	5	28
26	5	4	3	4	4	5	25
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	4	4	4	5	26
29	4	4	5	5	5	5	28
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	5	4	5	5	29
33	4	4	4	4	4	5	25
34	5	4	4	4	5	5	27
35	5	5	4	3	4	5	26
36	2	4	3	5	4	5	23
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	3	5	4	5	25
44	5	3	3	3	4	4	22
45	4	5	4	4	4	4	25
46	4	3	5	4	4	4	24
47	4	4	3	4	4	5	24
48	5	5	4	5	5	5	29
49	5	3	5	5	4	4	26
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	5	4	3	4	4	24

<b>No</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1 total</b>
53	4	3	4	4	5	5	25
54	5	4	4	3	5	4	25
55	4	3	5	4	4	5	25
56	5	4	5	4	4	5	27
57	5	4	3	5	5	5	27
58	5	4	5	4	4	5	27
59	4	4	5	4	4	5	26
60	5	4	5	4	5	4	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	4	5	4	5	5	28
63	4	4	4	4	4	4	24
64	5	3	5	5	4	4	26
65	3	4	3	4	4	4	22



### Hasil Kuisisioner Variabel *Kemitraan Eksternal* (X<sub>2</sub>)

No	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2 total</sub>
1	5	5	4	5	5	5	29
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	5	4	4	5	27
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	5	4	5	4	5	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	4	4	5	5	5	27
14	4	4	5	5	5	5	28
15	4	5	3	5	5	5	27
16	5	4	5	3	5	5	27
17	5	4	5	4	5	4	27
18	4	4	4	4	4	5	25
19	5	4	4	4	4	5	26
20	5	4	4	4	5	4	26
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	4	4	23
24	5	5	4	5	5	4	28
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	5	4	4	4	4	25
27	4	5	3	3	4	5	24
28	5	5	4	5	5	4	28

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 total
29	4	4	4	3	4	4	23
30	4	5	3	3	4	5	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	4	4	4	4	26
34	5	4	5	4	5	4	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	5	3	3	4	5	24
37	5	4	3	4	5	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	4	5	4	26
40	5	4	4	4	5	4	26
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	4	4	4	4	25
43	5	4	4	3	5	4	25
44	4	3	4	4	4	4	23
45	5	3	4	4	5	4	25
46	4	3	4	5	4	5	25
47	4	3	4	3	5	4	23
48	4	4	4	4	4	4	24
49	5	5	3	5	5	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	3	4	4	4	24
52	5	4	4	3	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	4	3	3	4	24
56	5	4	4	5	4	5	27
57	4	4	4	4	4	4	24

<b>No</b>	<b>X<sub>2.1</sub></b>	<b>X<sub>2.2</sub></b>	<b>X<sub>2.3</sub></b>	<b>X<sub>2.4</sub></b>	<b>X<sub>2.5</sub></b>	<b>X<sub>2.6</sub></b>	<b>X<sub>2 total</sub></b>
58	4	5	5	5	4	4	27
59	5	4	4	4	5	4	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	5	4	3	3	4	24
62	4	5	3	3	4	5	24
63	5	5	5	5	5	4	29
64	4	4	4	3	4	5	24
65	5	5	4	5	5	4	28



### Hasil Kuisisioner Variabel *Kerja Tim* (X<sub>3</sub>)

No	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3 total</sub>
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	5	5	5	27
3	5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	4	5	4	4	27
7	5	4	5	4	4	5	27
8	5	4	4	5	5	5	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	3	4	5	5	5	27
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	4	5	5	5	28
14	4	5	4	5	5	5	28
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	4	4	5	5	27
17	5	4	4	4	5	5	27
18	4	4	4	4	4	5	25
19	3	3	4	4	4	4	22
20	4	4	4	4	3	4	23
21	4	4	4	3	4	4	23
22	5	5	3	4	5	3	25
23	5	5	3	4	5	3	25
24	5	4	4	4	4	4	25
25	4	5	4	4	4	4	25
26	5	4	4	4	5	3	25
27	5	4	4	4	5	2	24
28	5	5	3	4	5	3	25



No	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3 total</sub>
29	5	4	4	4	4	3	24
30	5	5	3	4	5	3	25
31	5	4	4	4	4	3	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	5	5	3	4	5	3	25
34	4	4	3	3	4	4	22
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	4	4	4	4	4	25
38	4	4	4	4	4	5	25
39	5	5	3	4	5	3	25
40	4	4	4	4	5	5	26
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	3	4	3	4	4	22
44	4	4	4	5	4	4	25
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	3	4	4	4	24
53	4	3	3	4	5	4	23
54	4	4	4	3	3	5	23
55	5	4	4	4	4	4	25
56	5	4	4	4	5	5	27
57	3	4	3	4	3	5	22

No	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3 total</sub>
58	5	4	4	4	5	5	27
59	4	5	4	4	4	5	26
60	4	3	4	4	5	5	25
61	4	3	5	4	4	4	24
62	3	3	3	3	5	5	22
63	3	5	4	5	5	5	27
64	5	4	4	4	5	5	27
65	5	5	4	5	4	5	28

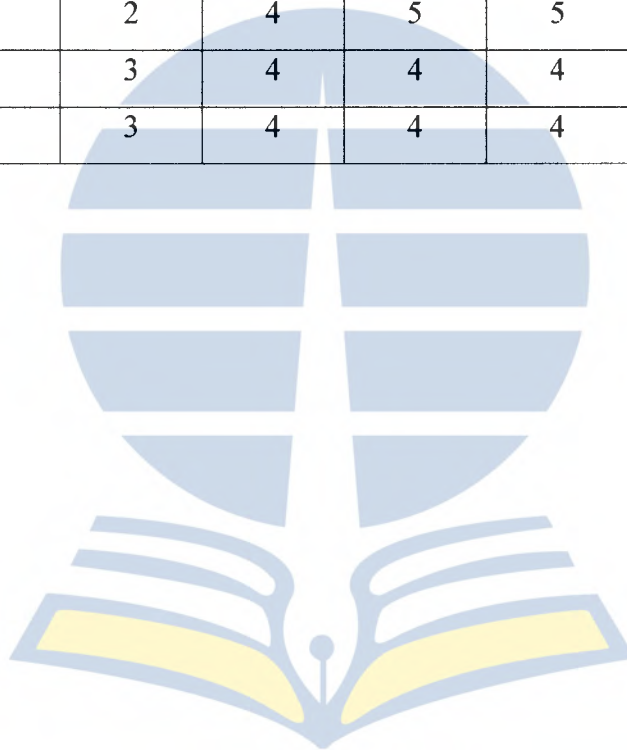


### Hasil Kuisisioner Variabel *Efektifitas Kerja* (Y<sub>1</sub>)

No	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1 total</sub>
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	3	3	4	5	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	2	4	4	4	4	22
19	4	2	3	5	5	4	23
20	4	3	3	4	5	4	23
21	4	2	3	4	4	3	20
22	5	3	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	3	3	4	5	5	25
25	4	4	4	4	4	5	25
26	4	2	4	4	4	4	22

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1 total
27	5	4	5	5	4	4	27
28	4	4	4	4	5	4	25
29	5	4	5	4	4	4	26
30	5	3	4	5	5	4	26
31	5	3	4	5	5	4	26
32	5	3	4	5	5	4	26
33	5	3	4	5	5	4	26
34	4	5	3	3	4	5	24
35	5	3	3	3	4	5	23
36	4	4	4	4	5	4	25
37	4	2	4	4	4	4	22
38	4	1	3	4	5	5	22
39	5	3	3	3	4	5	23
40	5	3	3	3	4	5	23
41	5	3	3	3	4	5	23
42	4	1	3	4	5	5	22
43	4	1	3	4	5	5	22
44	4	1	3	4	5	5	22
45	5	2	3	3	4	5	22
46	5	2	3	3	4	5	22
47	4	2	3	4	4	4	21
48	5	3	4	5	5	4	26
49	5	2	4	4	5	5	25
50	5	2	3	3	4	5	22
51	4	2	3	4	4	4	21
52	4	2	3	4	4	4	21
53	4	2	3	4	4	5	22
54	4	2	3	4	4	5	22
55	4	2	3	4	4	5	22

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1 total
56	5	3	4	4	4	4	24
57	5	3	4	4	4	4	24
58	5	3	4	4	4	4	24
59	5	2	4	4	4	4	23
60	5	3	4	4	4	4	24
61	4	1	5	4	3	4	21
62	4	3	5	5	4	4	25
63	5	2	4	5	5	5	26
64	5	3	4	4	4	5	25
65	5	3	4	4	4	5	25

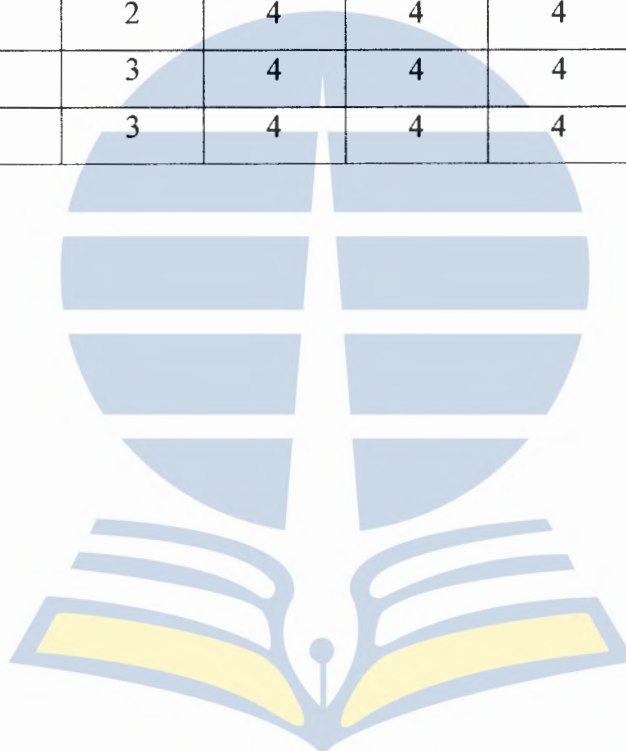


### Hasil Kuisisioner Variabel *Kinerja* (Y<sub>2</sub>)

No	Y <sub>2.1</sub>	Y <sub>2.2</sub>	Y <sub>2.3</sub>	Y <sub>2.4</sub>	Y <sub>2.5</sub>	Y <sub>2.6</sub>	Y <sub>2 total</sub>
1	5	4	4	5	4	4	26
2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	4	5	5	4	4	26
4	4	5	4	4	4	5	26
5	5	2	5	5	5	4	26
6	4	5	3	5	5	4	26
7	5	4	5	4	5	3	26
8	4	5	3	5	4	5	26
9	5	4	4	4	4	5	26
10	4	5	4	5	4	4	26
11	4	5	5	5	4	3	26
12	4	5	4	4	4	5	26
13	5	4	5	3	5	4	26
14	4	5	4	5	4	4	26
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	5	3	3	4	5	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	2	4	4	4	4	22
19	4	2	3	4	4	3	20
20	4	2	3	4	4	3	20
21	4	2	3	4	4	3	20
22	5	3	4	4	4	4	24
23	3	4	3	4	3	3	20
24	5	3	3	3	4	5	23
25	3	4	3	4	3	4	21
26	4	2	4	4	4	4	22

No	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2 total
27	5	3	4	4	4	4	24
28	4	4	3	4	4	3	22
29	4	5	3	4	4	3	23
30	4	5	3	4	4	3	23
31	4	5	3	4	4	3	23
32	4	5	3	4	4	3	23
33	4	5	3	4	4	3	23
34	4	5	3	3	4	5	24
35	5	3	3	3	4	5	23
36	4	3	4	3	4	3	21
37	4	2	4	4	4	4	22
38	4	1	3	3	4	5	20
39	5	3	3	3	4	5	23
40	5	3	3	3	4	5	23
41	5	3	3	3	4	5	23
42	4	1	3	3	4	5	20
43	4	1	3	3	4	5	20
44	4	1	3	3	4	5	20
45	5	2	3	3	4	5	22
46	5	2	3	3	4	5	22
47	4	2	3	4	4	3	20
48	4	5	3	4	4	3	23
49	5	2	3	3	4	5	22
50	5	2	3	3	4	5	22
51	4	2	3	4	4	3	20
52	4	2	3	4	4	3	20
53	4	2	3	4	4	3	20
54	4	2	3	4	4	3	20
55	4	2	3	4	4	3	20

No	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2 total
56	5	3	4	4	4	4	24
57	5	3	4	4	4	4	24
58	5	3	4	4	4	4	24
59	5	2	4	4	4	4	23
60	5	3	4	4	4	4	24
61	4	1	5	4	3	3	20
62	4	4	5	4	3	3	23
63	5	2	4	4	4	4	23
64	5	3	4	4	4	4	24
65	5	3	4	4	4	4	24





## Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

### a. Frekuensi Variabel Motivasi ( $X_1$ )

#### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3846	4,2000	4,2615	4,3385	4,3385	4,5077
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000
Std. Deviation		,60447	,66615	,66795	,59364	,47687	,50383
Variance		,365	,444	,446	,352	,227	,254
Minimum		2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		285,00	273,00	277,00	282,00	282,00	293,00

#### X 1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	1	1,5	1,5	3,1
	4,00	35	53,8	53,8	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	13,8	13,8	13,8
	4,00	34	52,3	52,3	66,2
	5,00	22	33,8	33,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	12,3	12,3	12,3
	4,00	32	49,2	49,2	61,5
	5,00	25	38,5	38,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	35	53,8	53,8	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	43	66,2	66,2	66,2
	5,00	22	33,8	33,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	32	49,2	49,2	49,2
	5,00	33	50,8	50,8	100,0
Total		65	100,0	100,0	

## b. Frekuensi Variabel Kemitraan Eksternal ( X<sub>2</sub> )

### Statistics

		X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,4923	4,3385	4,1077	4,1231	4,4000	4,3538
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Std. Deviation		,50383	,59364	,58957	,71824	,58095	,51329
Variance		,254	,352	,348	,516	,338	,263
Minimum		4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		292,00	282,00	267,00	268,00	286,00	283,00

#### X 2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	33	50,8	50,8	50,8
	5,00	32	49,2	49,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	35	53,8	53,8	60,0
	5,00	26	40,0	40,0	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	12,3	12,3	12,3
	4,00	42	64,6	64,6	76,9
	5,00	15	23,1	23,1	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	20,0	20,0	20,0
	4,00	31	47,7	47,7	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	33	50,8	50,8	55,4
	5,00	29	44,6	44,6	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### X 2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	40	61,5	61,5	63,1
	5,00	24	36,9	36,9	100,0
Total		65	100,0	100,0	

### c. Frekuensi Variabel Kerja Tim ( X<sub>3</sub> )

**Statistics**

		X 3 1	X 3 2	X 3 3	X 3 4	X 3 5	X 3 6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,4615	4,2154	3,9692	4,1385	4,4308	4,2615
Median		5,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Std. Deviation		,61433	,62481	,55816	,58301	,58548	,75575
Variance		,377	,390	,312	,340	,343	,571
Minimum		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		290,00	274,00	258,00	269,00	288,00	277,00

**X 3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	27	41,5	41,5	47,7
	5,00	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X 3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	10,8	10,8	10,8
	4,00	37	56,9	56,9	67,7
	5,00	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X 3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	16,9	16,9	16,9
	4,00	45	69,2	69,2	86,2
	5,00	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X 3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	10,8	10,8	10,8
	4,00	42	64,6	64,6	75,4
	5,00	16	24,6	24,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X 3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	31	47,7	47,7	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**X 3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	3,00	9	13,8	13,8	15,4
	4,00	27	41,5	41,5	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

#### d. Frekuensi Variabel Efektifitas Kerja (Y<sub>1</sub>)

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,6154	3,2154	3,9385	4,2308	4,4615	4,5538
Median		5,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000
Std. Deviation		,49029	1,30495	,80772	,67937	,53259	,53124
Variance		,240	1,703	,652	,462	,284	,282
Minimum		4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		300,00	209,00	256,00	275,00	290,00	296,00

**Y 1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	25	38,5	38,5	38,5
	5,00	40	61,5	61,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**Y 1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	7,7	7,7	7,7
	2,00	17	26,2	26,2	33,8
	3,00	19	29,2	29,2	63,1
	4,00	7	10,8	10,8	73,8
	5,00	17	26,2	26,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**Y 1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	23	35,4	35,4	35,4
	4,00	23	35,4	35,4	70,8
	5,00	19	29,2	29,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**Y 1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	13,8	13,8	13,8
	4,00	32	49,2	49,2	63,1
	5,00	24	36,9	36,9	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**Y 1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	33	50,8	50,8	52,3
	5,00	31	47,7	47,7	100,0
Total		65	100,0	100,0	

**Y 1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,5	1,5	1,5
	4,00	27	41,5	41,5	43,1
	5,00	37	56,9	56,9	100,0
Total		65	100,0	100,0	

### e. Frekuensi Variabel Kinerja Organisasi ( Y<sub>2</sub> )

#### Statistics

		Y 2.1	Y 2.2	Y 2.3	Y 2.4	Y 2.5	Y 2.6
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3538	3,2154	3,5846	3,8615	4,0308	3,9538
Median		4,0000	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Std. Deviation		,54287	1,31687	,70472	,60922	,39407	,79904
Variance		,295	1,734	,497	,371	,155	,638
Minimum		3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		283,00	209,00	233,00	251,00	262,00	257,00

#### Y 2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,1	3,1	3,1
	4,00	38	58,5	58,5	61,5
	5,00	25	38,5	38,5	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### Y 2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	7,7	7,7	7,7
	2,00	19	29,2	29,2	36,9
	3,00	14	21,5	21,5	58,5
	4,00	11	16,9	16,9	75,4
	5,00	16	24,6	24,6	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### Y 2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	35	53,8	53,8	53,8
	4,00	22	33,8	33,8	87,7
	5,00	8	12,3	12,3	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### Y 2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	26,2	26,2	26,2
	4,00	40	61,5	61,5	87,7
	5,00	8	12,3	12,3	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### Y 2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,2	6,2	6,2
	4,00	55	84,6	84,6	90,8
	5,00	6	9,2	9,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

#### Y 2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	33,8	33,8	33,8
	4,00	24	36,9	36,9	70,8
	5,00	19	29,2	29,2	100,0
Total		65	100,0	100,0	

## Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Masing-masing Variabel

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

#### 1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

**Correlations**

		X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1
X 1.1	Pearson Correlation	1	,078	,444**	,111	,517**	,221	,644**
	Sig. (2-tailed)		,539	,000	,381	,000	,077	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 1.2	Pearson Correlation	,078	1	,021	,142	,128	,391**	,501**
	Sig. (2-tailed)	,539		,868	,258	,310	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 1.3	Pearson Correlation	,444**	,021	1	,286	,355**	,017	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,868		,021	,004	,892	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 1.4	Pearson Correlation	,111	,142	,286	1	,362**	,357**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,381	,258	,021		,003	,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 1.5	Pearson Correlation	,517**	,128	,355**	,362**	1	,379**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,310	,004	,003		,002	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 1.6	Pearson Correlation	,221	,391**	,017	,357**	,379**	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,077	,001	,892	,004	,002		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 1	Pearson Correlation	,644**	,501**	,608**	,608**	,711**	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

#### 2. Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	7

## b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>)

### 1. Uji Validitas Variabel Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>)

**Correlations**

		X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2
X 2.1	Pearson Correlation	1	,218	,240	,219	,491**	-,020	,561**
	Sig. (2-tailed)		,081	,055	,080	,000	,877	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 2.2	Pearson Correlation	,218	1	,073	,267*	,100	,319**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,081		,564	,031	,430	,010	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 2.3	Pearson Correlation	,240	,073	1	,374**	,328**	,130	,595**
	Sig. (2-tailed)	,055	,564		,002	,008	,301	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 2.4	Pearson Correlation	,219	,267*	,374**	1	,479**	,219	,744**
	Sig. (2-tailed)	,080	,031	,002		,000	,080	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 2.5	Pearson Correlation	,491**	,100	,328**	,479**	1	,199	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,430	,008	,000		,112	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 2.6	Pearson Correlation	-,020	,319**	,130	,219	,199	1	,485**
	Sig. (2-tailed)	,877	,010	,301	,080	,112		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X 2	Pearson Correlation	,561**	,539**	,595**	,744**	,711**	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

### 2. Uji Reliabilitas Variabel Kemitraan Eksternal (X<sub>2</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	7

### c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kerja Tim (X<sub>3</sub>)

#### 1. Uji Validitas Variabel Kerja Tim (X<sub>3</sub>)

**Correlations**

	X 3.1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	X 3.6	X 3
X 3.1 Pearson Correlation	1	,388**	,179	,299*	,394**	-,197	,539**
Sig. (2-tailed)		,001	,154	,016	,001	,116	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
X 3.2 Pearson Correlation	,388**	1	,109	,474**	,298*	-,022	,604**
Sig. (2-tailed)	,001		,388	,000	,016	,863	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
X 3.3 Pearson Correlation	,179	,109	1	,445**	,041	,464**	,609**
Sig. (2-tailed)	,154	,388		,000	,745	,000	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
X 3.4 Pearson Correlation	,299*	,474**	,445**	1	,418**	,342**	,806**
Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000		,001	,005	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
X 3.5 Pearson Correlation	,394**	,298*	,041	,418**	1	,095	,601**
Sig. (2-tailed)	,001	,016	,745	,001		,454	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
X 3.6 Pearson Correlation	-,197	-,022	,464**	,342**	,095	1	,504**
Sig. (2-tailed)	,116	,863	,000	,005	,454		,000
N	65	65	65	65	65	65	65
X 3 Pearson Correlation	,539**	,604**	,609**	,806**	,601**	,504**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

#### 2. Uji Reliabilitas Variabel Kerja Tim (X<sub>3</sub>)

##### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	65	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	65	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	7



#### d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektifitas Kerja Pegawai (Y<sub>1</sub>)

##### 1. Uji Validitas Variabel Efektifitas Kerja Pegawai (Y<sub>1</sub>)

**Correlations**

	Y 1.1	Y 1.2	Y 1.3	Y 1.4	Y 1.5	Y 1.6	Y 1
Y 1.1 Pearson Correlation	1	,425**	,452**	,271*	,272*	,291*	,604**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,029	,029	,019	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 1.2 Pearson Correlation	,425**	1	,680**	,437**	,372**	,276*	,862**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,026	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 1.3 Pearson Correlation	,452**	,680**	1	,738**	,321**	,044	,833**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,009	,726	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 1.4 Pearson Correlation	,271*	,437**	,738**	1	,651**	-,057	,732**
Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000		,000	,654	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 1.5 Pearson Correlation	,272*	,372**	,321**	,651**	1	,297*	,641**
Sig. (2-tailed)	,029	,002	,009	,000		,016	,000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 1.6 Pearson Correlation	,291*	,276*	,044	-,057	,297*	1	,379**
Sig. (2-tailed)	,019	,026	,726	,654	,016		,002
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 1 Pearson Correlation	,604**	,862**	,833**	,732**	,641**	,379**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

##### 2. Uji Reliabilitas Variabel Efektifitas Kerja Pegawai (Y<sub>1</sub>)

###### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	65	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	65	100,0

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

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	7

### e. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi (Y<sub>2</sub>)

#### 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y<sub>2</sub>)

**Correlations**

	Y 2.1	Y 2.2	Y 2.3	Y 2.4	Y 2.5	Y 2.6	Y 2
Y 2.1 Pearson Correlation	1	-.196	.268*	-.227	.387**	.398**	.370**
Sig. (2-tailed)		.118	.031	.068	.001	.001	.002
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 2.2 Pearson Correlation	-.196	1	.132	.388**	.138	-.109	.691**
Sig. (2-tailed)	.118		.296	.001	.274	.387	.000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 2.3 Pearson Correlation	.268*	.132	1	.410**	.216	-.118	.580**
Sig. (2-tailed)	.031	.296		.001	.085	.350	.000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 2.4 Pearson Correlation	-.227	.388**	.410**	1	.083	-.463**	.435**
Sig. (2-tailed)	.068	.001	.001		.510	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 2.5 Pearson Correlation	.387**	.138	.216	.083	1	.104	.491**
Sig. (2-tailed)	.001	.274	.085	.510		.410	.000
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 2.6 Pearson Correlation	.398**	-.109	-.118	-.463**	.104	1	.251*
Sig. (2-tailed)	.001	.387	.350	.000	.410		.044
N	65	65	65	65	65	65	65
Y 2 Pearson Correlation	.370**	.691**	.580**	.435**	.491**	.251*	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.044	
N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

#### 2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi (Y<sub>2</sub>)

##### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	65	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	65	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	7

## Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

### 1. Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X 1	,874	1,145
	X 2	,474	2,110
	X 3	,481	2,080

a. Dependent Variable: Y 1

### 2. Heteroskedastisitas

**Correlations**

			X 1	X 2	X 3	absress
Spearman's rho	X 1	Correlation Coefficient	1,000	,303*	,290*	-,007
		Sig. (2-tailed)	.	,014	,019	,954
		N	65	65	65	65
	X 2	Correlation Coefficient	,303*	1,000	,664**	,156
		Sig. (2-tailed)	,014	.	,000	,213
		N	65	65	65	65
	X 3	Correlation Coefficient	,290*	,664**	1,000	,213
		Sig. (2-tailed)	,019	,000	.	,088
		N	65	65	65	65
	absress	Correlation Coefficient	-,007	,156	,213	1,000
		Sig. (2-tailed)	,954	,213	,088	.
		N	65	65	65	65

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

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

### 3. Autokorelasi

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

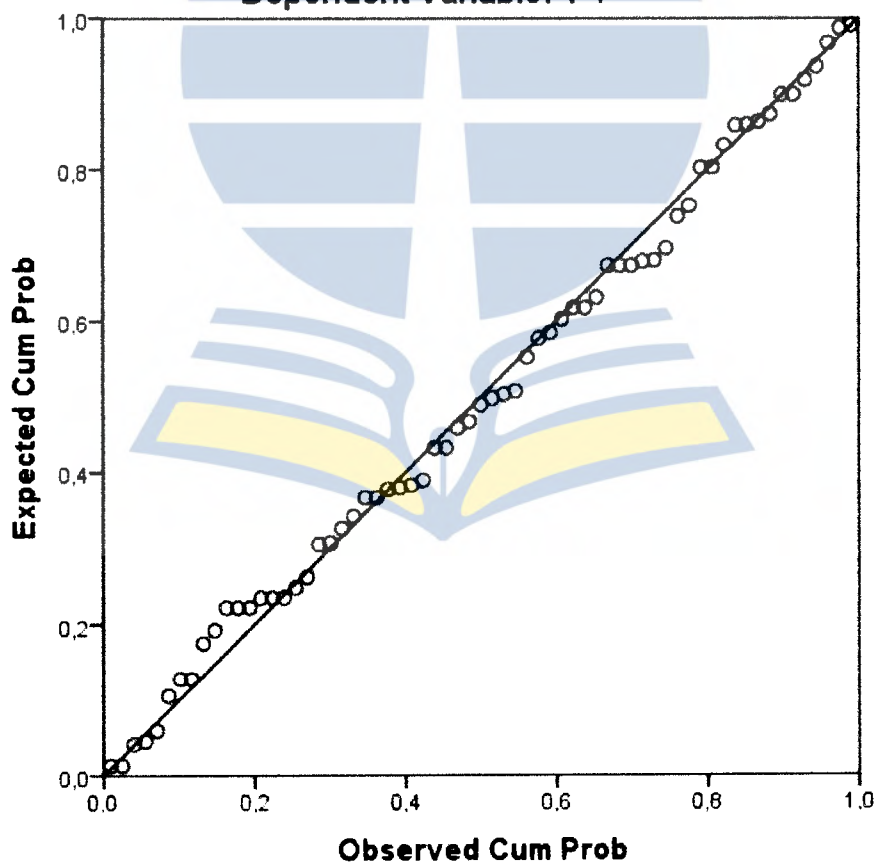
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.815	1,34859	1,880

a. Predictors: (Constant), X 3, X 1, X 2

b. Dependent Variable: Y 1

### 4. Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Y 1



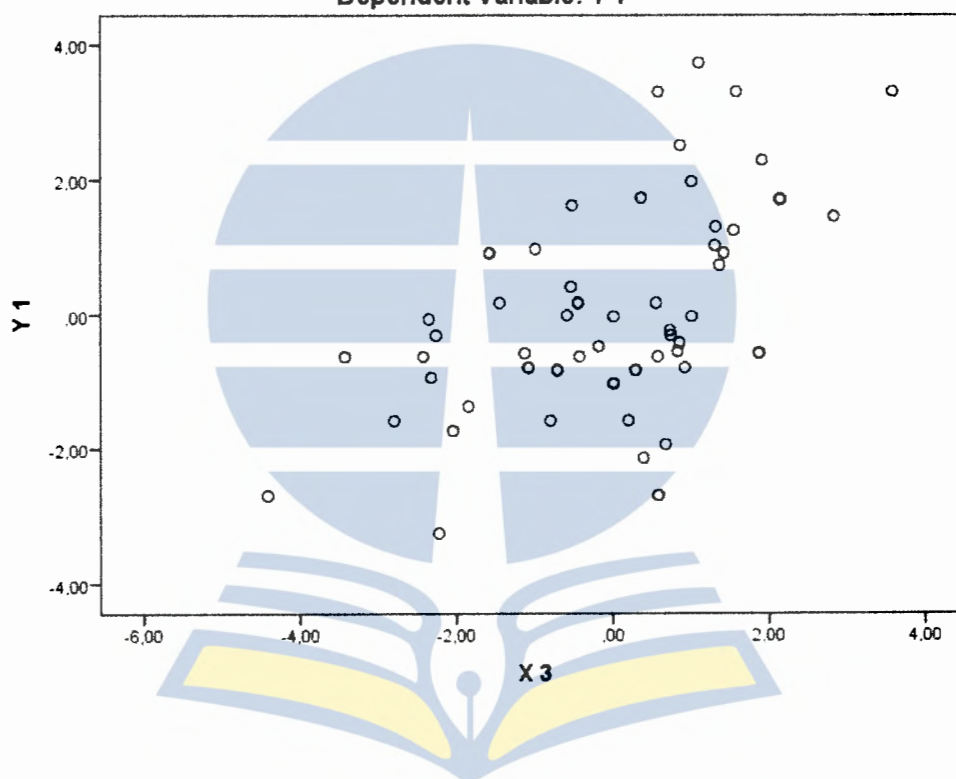
### Linearitas Variabel (X<sub>3</sub>) terhadap (Y<sub>1</sub>)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y 1 * X 3	Between Groups (Combined)	397,511	7	56,787	13,984	,000
	Linearity	338,995	1	338,995	83,477	,000
	Deviation from Linearity	58,516	6	9,753	2,402	,039
Within Groups		231,473	57	4,061		
Total		628,985	64			

Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y 1



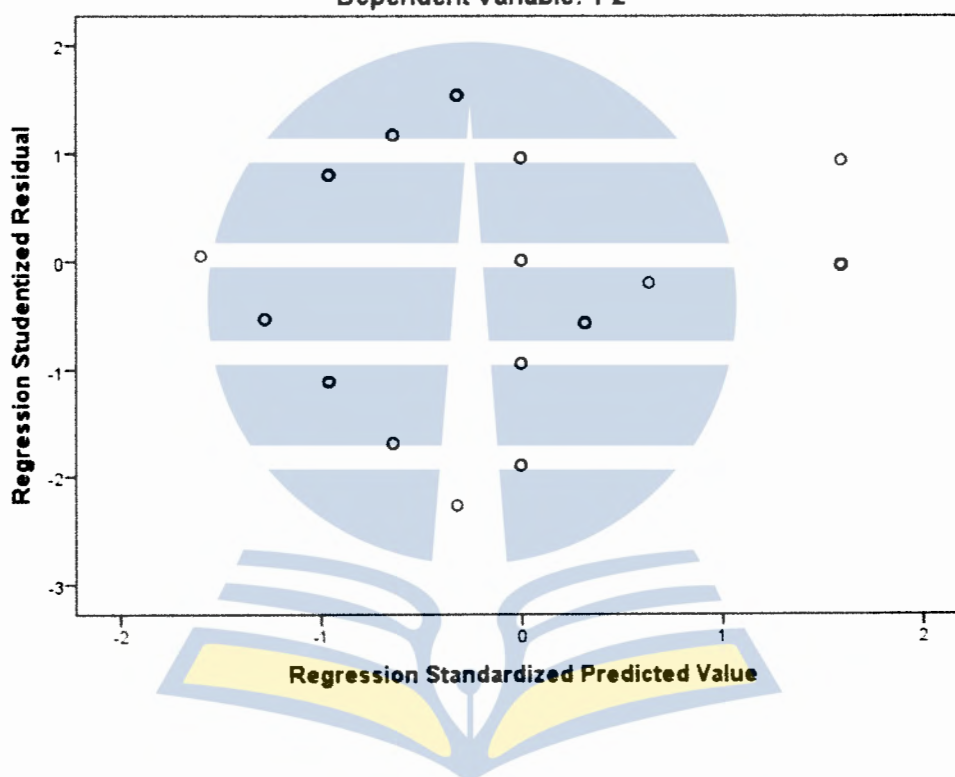
### Linearitas Variabel ( $Y_1$ ) terhadap ( $Y_2$ )

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y 2 * Y 1	Between Groups	(Combined)	253,064	8	31,633	34,778	.000
		Linearity	233,216	1	233,216	256,403	.000
		Deviation from Linearity	19,849	7	2,836	3,117	.008
Within Groups			50,936	56	.910		
Total			304,000	64			

Scatterplot

Dependent Variable: Y 2



## Lampiran 7. Analisis Regresi

### a. Analisis Regresi Linier Berganda ( $X_1, X_2, X_3$ terhadap $Y_1$ )

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X 3, X 1, X 2 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y 1

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,824	,815	1,34859

a. Predictors: (Constant), X 3, X 1, X 2

b. Dependent Variable: Y 1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518,044	3	172,681	94,948	,000 <sup>b</sup>
	Residual	110,941	61	1,819		
	Total	628,985	64			

a. Dependent Variable: Y 1

b. Predictors: (Constant), X 3, X 1, X 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17,674	2,547		-6,940	,000
	X 1	,713	,084	,486	8,440	,000
	X 2	,426	,114	,292	3,741	,000
	X 3	,516	,108	,370	4,773	,000

a. Dependent Variable: Y 1

## b. Analisis Regresi Linier Sederhana ( $Y_1$ terhadap $Y_2$ )

### Two-stage Least Squares Analysis

#### Model Description

		Type of Variable
Equation 1	y2t	dependent
	y1t	predictor
	x1t	instrumental
	x2t	instrumental
	x3t	instrumental

MOD\_1

#### Model Summary

Equation 1	Multiple R	,871
	R Square	,759
	Adjusted R Square	,755
	Std. Error of the Estimate	1,075

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Equation 1	Regression	229,155	1	229,155	198,391	,000
	Residual	72,769	63	1,155		
	Total	301,924	64			

#### Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
Equation 1	(Constant)	6,362	1,189		5,352	,000
	y1t	,665	,047	,957	14,085	,000

#### Coefficient Correlations

		y1t
Equation 1	Covariances	y1t
		,002