

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PENYULUH PERIKANAN TERHADAP
KEBERHASILAN PROGRAM MINAPOLITAN BERBASIS
INDUSTRI RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS
KECAMATAN PAHUNGA LODU
KABUPATEN SUMBA TIMUR**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

YOHANIS NJURUMANA

NIM: 500009133

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

TESIS INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA....

TUHAN YESUS KRISTUS,

ORANG TUA, SAUDARA, ISTRI DAN ANAK - ANAKKU

Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau.

Janganlah bimbang sebab aku ini Allahmu.

Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau;

Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.

(YESAYA 41 : 10)

Memimpinlah dari belakang dan biarkan yang lain di depan ketika anda merayakan kemenangan. Saat bahaya datang, berdirilah paling depan, maka orang akan menghormati anda.

(Nelson Mandela, 1993)

BIODATA PENELITI

- Nama : Yohanis Njurumana
 NIM : 500009133
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Tempat/Tanggal Lahir : Makamengggit , 27 Januari 1975
- Alamat : Jl. Kakatua RT 012 RW 005 Kelurahan Kambajawa
 Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten
 Sumba Timur – NTT
- No. HP : 081356513020
 Alamat Email : yohanis.dkp@gmail.com
- Riwayat Pendidikan :
 - SDN Waiwakihu (1982-1988)
 - SMP Kristen Payeti (1988-1991)
 - SMA Kristen Payeti jurusan Biologi/A2 (1991-1994)
 - Universitas Warmadewa Denpasar-Bali pada Fakultas Pertanian Jurusan Perikanan Program Studi Manajemen Sumberdaya Perairan (1994-2000)
- Riwayat Pekerjaan :
 - Tahun 2001 s/d 2002 sebagai tenaga kontrak Pada Balai Penelitian Perikanan Tangkap di Benoa Bali dalam proyek Indian Ocean Tuna Comission (Kerjasama Departemen Kelautan dan Perikanan RI dengan Australia dan Jepang)
 - Tahun 2002 s/d 2007 sebagai Staf Bagian Program Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumba Timur
 - Tahun 2007 s/d 2008 sebagai Kepala Seksi Penangkapan Ikan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumba Timur
 - Tahun 2008 s/d 2011 sebagai Kepala Seksi teknologi Penangkapan Ikan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumba Timur
 - Tahun 2011 s/d 2013 sebagai Kepala Bidang Pengembangan SDM dan Pengelolaan Ekosistim pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumba Timur

- Pada tahun 2013 sampai sekarang sebagai kepala Bidang Perikanan Tangkap dan Pengawasan Sumberdaya Ikan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumba Timur

Waingapu, Januari 2015

Yohanis Njurumana
NIM. 500009133



ABSTRAKSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERIKANAN TERHADAP KEBERHASILAN PROGRAM MINAPOLITAN BERBASIS INDUSTRI RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS KECAMATAN PAHUNGA LODU KABUPATEN SUMBA TIMUR

Kabupaten Sumba Timur adalah salah satu Kabupaten Percontohan Kawasan Minapolitan di Indonesia yang berbasis industri rumput laut, namun dalam pelaksanaannya sejak tahun 2010 masih menghadapi berbagai permasalahan. Salah satu diantaranya adalah belum tercapainya tujuan dari program minapolitan di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. Seiring dengan penetapan sebagai kawasan minapolis di Kecamatan Pahunga Lodu, pemerintah telah merekrut dan menempatkan penyuluh perikanan (PNS, PPTK maupun Swadaya) sejumlah 16 orang. Menyadari berbagai permasalahan yang dihadapi di Kawasan minapolis maka kinerja penyuluh perikanan perlu lebih ditingkatkan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui seberapa besar hubungan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan, 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap secara simultan terhadap program minapolitan, 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap secara parsial terhadap program minapolitan. Jumlah populasi 1.110 orang dan sampel 100 orang yang merupakan pembudidaya rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu yang ditentukan berdasarkan rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu survey (angket/kuesioner), wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data meliputi instrumen penelitian dengan alat ukur berbentuk angket dengan tingkat pengukuran ordinal yang dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Person Product-Moment yang terdapat dalam pengolahan data SPSS v.21, selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis yang meliputi Uji t dan uji F.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan,

kinerja penyuluh perikanan di kawasan minapolis dalam kategori tinggi dan keberhasilan program minapolitan di Kawasan minapolis dalam kategori berhasil.

Kesimpulannya adalah kinerja penyuluh perikanan termasuk dalam kategori tinggi dan program minapolitan termasuk kategori berhasil dan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pengetahuan, Keterampilan, motivasi dan sikap terhadap keberhasilan program minapolitan baik secara simultan maupun secara parsial .

Kata Kunci: Kinerja Penyuluh Perikanan, Keberhasilan Program Minapolitan



ABSTRACT

THE ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE THE FISHERY ASSISTANTS WORK ON THE SUCCESS OF THE MINAPOLITAN PROGRAM ON SEAWEED INDUSTRIAL BASIS IN MINAPOLIS AREA IN PAHUNGA LODU, EAST SUMBA REGENCY

East Sumba is one of the example minapolitan area in Indonesia that has seaweed industrial basis. Although its implementation has been done since 2010, still has problems. One of the problem is the aim of minapolitan program in minapolis area in Pahunga Lodu, East Sumba regency has not reached yet. As the establishment as minapolis area in Pahunga Lodu subdistrict, government has applied and placed 16 fishery assistants (PNS, PPTK and swadaya) . realising that problems faced in minapolis area, so the work of fishery assistants need to be improved.

This research was aimed at 1) the knowledge of; to know how big the skills, the counselors and the fisheries, the 2nd) to know how big the impact of knowledge, the skills, motivation and attitudes toward programs simultaneously minapolitan, the 3rd) to know how big the impact of knowledge, the skills, motivation and attitudes towards a partial minapolitan program. Population sizes 1.110 people and the 100 men who are cultivator of the seaweed in the sub-district pahunga minapolis lodu determined berdasarkan formula slovin. The method is applicable in the quantitative study by technical data is a questionnaire survey (poll /) interviews and documentation. A method of analysis of data covering research instruments with a measuring instrument shaped poll conducted by the level of the measurement of the ordinal of validity and reliability testing of using formulas contained in the person product-moment v.21 spss data processing , linear regression next undergone a double and test a hypothesis that includes f. metode t test and test data analysis covering research instruments with a measuring instrument shaped poll conducted by the level of the measurement of the ordinal of validity and reliability testing of using formulas contained in the person product-moment v.21 spss data processing , linear regression next undergone a double and test a hypothesis that includes the t and the f .

Research findings show that the factors that affect the performance of counselors is knowledge of fisheries , skill , motivation and positive and significant attitude influential minapolitan on the success of the program , the performance of counselors minapolis in the category in the area of fisheries and the success of the program high minapolitan minapolis successful in the category in the area.

The conclusion is the performance of counselors fisheries in the category including high and programs including category minapolitan successful and there is the influence of a positive and significant variable knowledge , skill , motivation and attitude toward the success of the program minapolitan either simultaneously or in a partial

Key word: the work of fishery assiatants, the success of minapolitan program.



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH
PERIKANAN TERHADAP KEBERHASILAN
PROGRAM MINAPOLITAN BERBASIS INDUSTRI
RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS
KECAMATAN PAHUNGA LODU
KABUPATEN SUMBA TIMUR.**

Penyusun TAPM : Yohanis Njurumana
NIM : 500009133
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

Menyetujui :


Pembimbing II, Pembimbing I,

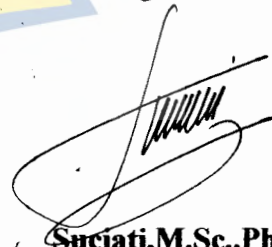

Dr. Anthon Simon Yohanis Kerih, SE, M.Si
NIP.19610808 199802 1 001


Dr. Frans Gana, M.Si
NIP.19600614198702 1 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Direktur Program Pascasarjana,
Ilmu Sosial Politik


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003


Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP.19530227 198603 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Yohanis Njurumana
NIM : 500009133
Program Studi: Magister Administrasi Publik (M.AP)
Judul Tesis : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERIKANAN TERHADAP KEBERHASILAN PROGRAM MINAPOLITAN BERBASIS INDUSTRI RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS KECAMATAN PAHUNGALODU KABUPATEN SUMBA TIMUR.**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Adminstrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 17 Desember 2014

W a k t u : 14.00 Wita

dan telah dinyatakan LULUS

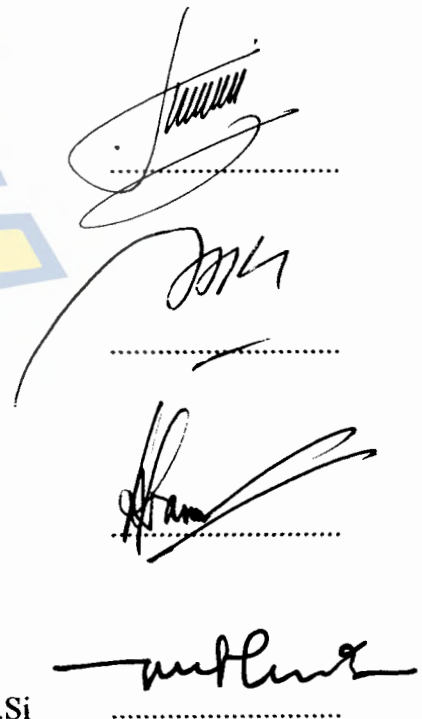
KOMISI PENGUJI TAPM :

Ketua Komisi Penguji: Suciati,M.Sc.,Ph.D

Penguji Ahli : Prof.Dr.Azhar Kasim,MPA

Pembimbing I : Dr. Frans Gana, M.Si

Pembimbing II : Dr. Anthon Simon Yohanis Kerih,SE,M.Si



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA

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

SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM

Yang bertanda tangan di bawah ini :

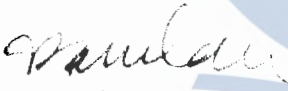
Nama : **Yohanis Njuurumana**
NIM : **500009133**
Program Studi : **MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**
Judul TAPM : **Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Perikanan terhadap Keberhasilan Prohram Minapolitan Berbasis Industri Rumput Laut Di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur**

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPS-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada Direktur PPS-UT selaku Panitia Ujian Sidang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Waingapu, 2 Februari 2015


Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Kupang


Drs. R. Alam Malau, M.Si
NIP. 19530227 198603 1 001

Mahasiswa


Yohanis Njuurumana
NIM 500009133

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana UT


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP.19591027 198603 1 003

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas pertolonganNya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul ***ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERIKANAN TERHADAP KEBERHASILAN PROGRAM MINAPOLITAN BERBASIS INDUSTRI RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS KECAMATAN PAHUNGA LODU KABUPATEN SUMBA TIMUR***

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademik dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka

Sehubungan dengan penyusunan tesis ini maka dengan rendah hati penulis ingin menyampaikan terima kasih atas semua dukungan berupa masukan yang konstruktif dalam rangka penyelesaian tesis ini, yakni kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi pada lembaga ini;
2. Kepala UPBBJ Kupang atas semua dukungan kepada penulis dalam setiap tahapan proses studi hingga penyelesaian penulisan tesis ini;
3. Bapak Bupati Sumba Timur yang telah memberikan Ijin Belajar kepada kami untuk menempuh studi Program Magister M.AP di Universitas Terbuka;

4. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumba Timur sebagai pimpinan yang telah memberikan rekomendasi ijin belajar;
5. Bapak Dr. Frans Gana, M.Si sebagai pembimbing I yang juga dengan segala keikhlasan telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam proses bimbingan kepada penulis;
6. Bapak Dr. Anthon Simon Yohanis Kerihi sebagai pembimbing II yang juga dengan segala keikhlasan telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam proses bimbingan kepada penulis;
7. Prof.Dr.Azhar Kasim,MPA sebagai penguji ahli yang dengan segala keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan masukan-masukan konstruktif kepada penulis;
8. Ibu Suciati,M.Sc.,Ph.D sebagai ketua komisi penguji yang dengan segala keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan masukan-masukan konstruktif kepada penulis;
9. Kedua orangtua tercinta ayahanda Hina Njurumana dan ibunda Banja Uru merekalah yang pertama kali melukis alam pikiranku menjadi manusia tercerahkan serta kakak dan adikku tercinta (Maria Magdalena, Nikodemus Njurumana, Agustina Njurumana Almh, Mariana Njurumana, Ferderika Njurumana). Ponakan serta saudara yang lain yang selalu memberikan dukungunya;

10. Istriku tercinta (Troci Harabi Tahi, S.Pi) dan kedua anakku terkasih (Ambu dan Baby) doa dan senyum kalian adalah cambuk dan semangat juangku,

Penulis menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat konstruktif penulis sangat harapkan dalam rangka perbaikan kearah penyempurnaan

Kiranya atas rahmat Tuhan Yang Maha Penyayang memberkati kita semua dalam menjalani kehidupan ini selanjutnya.



Kupang, Desember 2014

Yohanis Njurumana

DAFTAR ISI

	Hal
Abstraksi	i
Lembar Persetujuan TAPM.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran	xvi
Bab I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A.Kajian Teoritik	13
B. Kajian Terdahulu.....	43
C. Kerangka Berpikir	47
D. Pokok Bahasan	48
E. Hipotesis	52

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	53
A.Desain Penelitian.....	53
B. Nara Sumber.....	53
C. Teknik Pengumpulan Data	55
D. Metode Analisis Data	56
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	64
A.Deskripsi Objek Penelitian.....	64
B. Temuan	76
C. Pembahasan.....	100
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	113
E. Rekomendasi Penelitian	126
E. Keterbatasan Penelitian	126
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	127
A.Kesimpulan	127
B. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	
A.DATA ORDINAL	
B.HASIL OLAH DATA STATISTIK	
C. KUESIONER	
D. DATA PENYULUH PERIKANAN	
E. DATA SAMPLE PENELITIAN	
F. DATA PEMBUDIDAYA RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS	
G. PETA LOKASI PENELITAN	

DAFTAR TABEL

		Hal
1.	Tabel 1.1. Target Produksi dan Realisasi Rumput Laut Tahun 2010 s/d 2013	9
2.	Tabel 3.1. Definisi Konsep Operasional, Variabel, Indikator dan Skala Ordinal dan item pertanyaan.....	51
3.	Tabel 3.2. Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden	60
4.	Tabel 4.1. Luas Wilayah per Kecamatan di Kabupaten Sumba Timur	67
5.	Tabel 4.2. Luas Wilayah Desa Pesisir Kawasan Minapolis	71
6.	Tabel 4.3. Penggunaan Lahan Eksisting Wilayah Penelitian	73
7.	Tabel 4.4. Jumlah dan Kepadatan Penduduk	74
8.	Tabel 4.5. Distribusi Penyuluh Perikanan berdasarkan Umur Dan Pendidikan Tahun 2014	77
9.	Tabel 4.6. Distribusi Penyuluh Perikanan berdasarkan Masa Kerja Tahun 2014	78
10.	Tabel 4.7. Distribusi Pembudidaya rumput laut berdasarkan Umur Dan pendidikan Tahun 2014	79
11.	Tabel 4.8. Distribusi Pembudidaya rumput laut berdasarkan masa Berbudidaya rumput Laut Tahun 2014.....	80

12. Tabel 4.9. Hasil Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Program Minapolitan Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	81
13. Tabel 4.10. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Pengetahuan Tujuan Program Minapolitan Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	82
14. Tabel 4.11. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Sapta Usaha tani Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	83
15. Tabel 4.12. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Kelembagaan Kelompok oleh Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	84
16. Tabel 4.13. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Penyuluh Perikanan merubah perilaku Kelompok binaan Tahun 2014	85
17. Tabel 4.14. Tanggapan Responden Atas kesesuaian materi Penyuluh Perikanan dengan kebutuhan Praktis Kelompok Binaan Tahun 2014.....	86
18. Tabel 4.15. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Penyuluh Perikanan mengemukakan kreativitas/ Ide-ide baru Tahun 2014	87
19. Tabel 4.16. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Penyuluh Perikanan Menerapkan Teknologi Baru Tahun 2014.....	88
20. Tabel 4.17. Tanggapan Responden atas Kemampuan Penyuluh Perikanan Menyelesaikan Masalah-masalah tanpa melihat adanya upah Tahun 2014	89
21. Tabel 4.18. Tanggapan Responden atas Kemampuan Penyuluh Perikanan Dalam Berkomunikasi Dengan Kelompok Binaan Tahun 2014	90

22. Tabel 4.19. Tanggapan Responden atas Kemampuan Penyuluh Perikanan Memotivasi Kelompok Tahun 2014.....	91
23. Tabel 4.20. Tanggapan Responden atas Kemampuan Penyuluh Perikanan Melakukan Simulasi Dalam Setiap Kegiatan Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	92
24. Tabel 4.21. Hasil Jawaban Responden tentang Ketekunan Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	93
25. Tabel 4.22. Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	94
26. Tabel 4.23. Hasil Jawaban Responden tentang Keteguhan Hati Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	95
27. Tabel 4.24. Hasil Jawaban Responden tentang Ketelusan Penyuluh Perikanan Tahun 2014.....	96
28. Tabel 4.25. Hasil Jawaban Responden tentang Indikator Produksi, Produktivitas dan Kualitas Tahun 2014.....	97
29. Tabel 4.26. Hasil Jawaban Responden tentang Indikator Peningkatan Pendapatan Tahun 2014.....	98
30. Tabel 4.27. Hasil Jawaban Responden tentang Indikator Berkembangnya Kawasan minapolitan Sebagai pusat Pertumbuhan Ekonomi Di daerah dan sentra –sentra produksi Perikanan sebagai pusat penggerak Ekonomi rakyat Tahun 2014.....	99
31.. Tabel 4.28. Uji Multikolinearitas Correlations.....	101
32. Tabel 4.29. Hasil Perhitungan Uji Normalitas One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test Tahun 2014.....	102

33. Tabel 4.30. Coefisiens.....	105
34. Tabel 4.31. Uji regresi Linier Berganda Coefficients (a).....	106



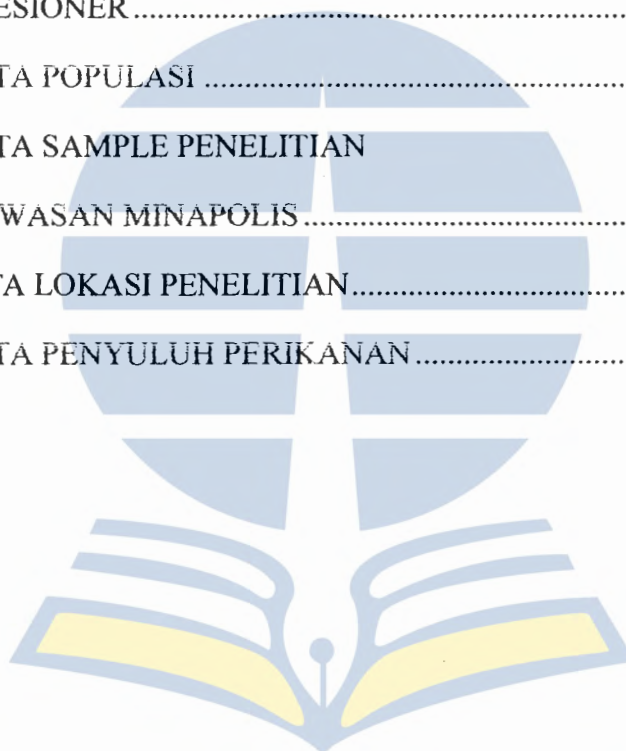
DAFTAR GAMBAR

	Hal
1. Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	47
2. Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	103
3. Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
1. DATA ORDINAL.....	1
2.HASIL OLAH DATA STATISTIK	7
3. KUESIONER.....	39
4. DATA POPULASI	46
5. DATA SAMPLE PENELITIAN KAWASAN MINAPOLIS	73
6. PETA LOKASI PENELITIAN.....	76
7. DATA PENYULUH PERIKANAN	77



BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kementerian Kelautan dan Perikanan untuk menjadikan Indonesia sebagai penghasil produk kelautan dan perikanan Terbesar tahun 2015, serta menyejahterakan kehidupan manusia kelautan dan perikanan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola sumber daya kelautan dan perikanan secara efisien dan berkesinambungan demi kesejahteraan bangsa Indonesia. Sumber daya manusia yang handal dan profesional merupakan modal dasar bagi pembangunan kelautan dan perikanan. Pada tataran penjabaran target keberhasilan visi Kementerian Kelautan dan Perikanan, yang mencantumkan angka peningkatan produksi perikanan budidaya sebesar 353%; perikanan tangkap sebesar 6 % dan peningkatan sektor lainnya, maka tidak ada jalan lain, kecuali menggerakkan seluruh potensi sumber daya manusia Kelautan dan perikanan secara bersama melangkah dan menyatukan persepsi. Upaya penyatuan langkah di tengah-tengah masyarakat seperti ini, pada umumnya merupakan implementasi dari sistem penyuluhan perikanan (Rencana Strategis Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia).

Optimalisasi sistem penyuluhan perikanan, selalu mengutamakan penataan ketenagaan dan peningkatan kinerja penyuluh yang ada. Sejauh ini, jumlah tenaga Penyuluh Perikanan Fungsional (PNS), masih belum mencukupi kebutuhan yang ada. Upaya-upaya percepatan penyesuaian jumlah dan

kualifikasi Penyuluh Perikanan di provinsi/kabupaten/kota sebagaimana amanat UU 16/2006 dan Otonomi Daerah tidak seimbang dengan kecepatan peningkatan kebutuhan di daerah. Oleh karena itu, Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) memerlukan langkah terobosan agar kesenjangan ini sedikitnya dapat diperkecil.

Selama ini penyuluhan perikanan merupakan bagian dari penyuluhan pertanian, sehingga dalam pelaksanaannya para penyuluh yang menangani Kelautan dan perikanan tidak fokus di bidangnya, karena harus menangani tugas secara polivalen dan bukan spesialisasi. Hal ini mengakibatkan capaian kegiatannya selama ini menjadi kurang berdaya guna dan berhasil guna serta pelaksanaan tugas penyuluh bidang perikanan menjadi tidak profesional dalam jabatan fungsional (Keputusan Menteri Koordinator Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara /Menko Wasbangpan) Nomor 19 Tahun 1999).

Tanggal 20 Oktober 2008, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara mengeluarkan Peraturan Nomor: PER/19/M.PAN/10/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya, yang dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa instansi pembina jabatan fungsional Penyuluh Perikanan adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan. Sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara tersebut telah ditetapkan Peraturan Bersama Menteri Kelautan dan Perikanan dengan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor: PB. 01/MEN/2009 dan Nomor: 14

Tahun 2009, tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya.

Tahun 2009 jumlah Penyuluh perikanan yang menangani bidang Kelautan dan perikanan sebanyak 2.618 orang dari 26.000 orang penyuluh perikanan atau sekitar 20,07 persen. Di samping itu, masih ada PNS lainnya yang tugas dan fungsinya melaksanakan penyuluhan perikanan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan di atas, maka PNS yang pada saat ketentuan tersebut ditetapkan, telah dan masih melaksanakan kegiatan penyuluhan perikanan perlu disesuaikan/*inpassing* ke dalam jabatan dan angka kredit penyuluh perikanan (Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penyesuaian/*Inpassing* Jabatan dan Angka Kredit Penyuluh Perikanan, 2010)

Selain penyuluh Pegawai Negeri Sipil Langkah terobosan yang telah dilakukan Pusat Penyuluhan Kelautan dan Perikanan adalah merekrut lulusan D III; D IV atau SI bidang perikanan, sebagai Penyuluh Perikanan Tenaga Kontrak (PPTK). Selain mewujudkan visi dan misi KKP, Pusat penyuluhan KP, BPSDM KP juga memiliki rencana strategis (Renstra), yaitu: Seluruh kawasan potensi perikanan menjadi kawasan minapolitan.

Keberadaan penyuluh perikanan PNS dan PPTK tidak menjawab kekurangan baik kualitas maupun kuantitas kebutuhan penyuluh di kawasan minapolitan, sehingga pemerintah melalui Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia mengeluarkan keputusan nomor 76/BPSDMKP/2011 tentang Pedoman Pembinaan Penyuluh Perikanan Swadaya yang diharapkan dapat

memenuhi kekurangan penyuluh perikanan di kawasan minapolitan prioritas di seluruh Indonesia sejumlah 880 orang termasuk Kabupaten Sumba Timur.

Konsep minapolitan berawal dari pemikiran mengenai konsep *one village and one product (OVOP)* yang dikembangkan oleh Gubernur Hiramatsu di daerah Oita-Jepang dan konsep SAKASAKTI (satu Kabupaten/Kota satu kompetensi inti) yang dipaparkan oleh Prof. Dr. Martani Huseini dalam pidato pengukuhan guru besarnya, maka untuk membangun daya saing daerah diperlukan penciptaan kompetensi inti bagi daerah tersebut. Gagasan ini merupakan sebuah gerakan strategis yang dirancang khusus untuk pembangunan daerah. Konsep SAKASAKTI menyatakan bahwa masyarakat perlu menentukan satu produk atau industri yang sangat khas di daerahnya dan mengelolanya menjadi sebuah produk atau industri yang dapat diterima secara nasional, bahkan global. Produk atau industri tersebut haruslah dikembangkan berdasarkan kompetensi inti yang vital bagi pengembangan produk/industri yang bersangkutan.

Kotler (dalam Martani,2000) berpendapat bahwa organisasi dalam membangun kompetensi inti (produk/layanan/komoditi inti) setidaknya memperhatikan empat kriteria yaitu, memiliki keunikan, sulit untuk ditiru, memberikan manfaat lebih bagi pelanggan serta memberikan keuntungan yang besar. Jika dilihat dari dimensi yang lebih luas, yaitu suatu daerah (Kabupaten/Kota), kompetensi inti yang dipilih haruslah memenuhi kriteria sebagai berikut, yaitu, memiliki nilai tambah yang tinggi, memiliki keunikan daerah, memiliki keterkaitan yang kuat dengan sumberdaya yang dimiliki

daerah, serta memiliki peluang untuk menembus pasar internasional. Dengan kata lain, penentuan kompetensi inti suatu daerah haruslah memberikan dampak yang besar dalam merangsang pertumbuhan ekonomi daerah.

Tahun 2006 oleh Tim Analisis Universitas Indonesia sebagai Konsultan Departemen Perindustrian Republik Indonesia dengan menggunakan Metoda Analisis Hirarki Proses (AHP) menetapkan Komoditi rumput laut sebagai komoditi yang menjadi Kompetensi Inti Kabupaten Sumba Timur dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Nota Kesepakatan antara Departemen Perindustrian Republik Indonesia dan Pemerintah Kabupaten Sumba Timur Nomor : 139.A/Perindag.530/800.A/XII/2006, Tentang Pengembangan Industri berbasis Kompetensi Daerah.

Melalui Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan RI Nomor: Kep.32/Men/2010 Kabupaten Sumba Timur ditetapkan sebagai salah satu Kawasan Minapolitan yang berbasis klaster industri rumput laut di Indonesia dan pada tahun 2010 dikeluarkannya Keputusan Bupati Sumba Timur Nomor 091/BUP.ST/DKP/X/2010 tentang Penetapan Kawasan Minapolitan di Kabupaten Sumba Timur dan Wilayah Kecamatan Pahunga Lodu menjadi kawasan minapolis.

Mengingat besarnya potensi Kelautan dan perikanan dan menyadari bahwa potensi tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, maka diperlukan langkah-langkah strategis yang mampu mengatasi permasalahan yang telah begitu lama membelit sektor Kelautan dan perikanan. Untuk itu diperlukan Revolusi Biru, yaitu perubahan mendasar cara berfikir dari daratan ke maritim

dengan konsep pembangunan berkelanjutan untuk peningkatan produksi kelautan dan perikanan melalui pengembangan Minapolitan yang intensif, efisien, dan terintegrasi guna peningkatan pendapatan rakyat yang adil, merata, dan pantas. Revolusi Biru mempunyai 4 pilar, yaitu 1) Perubahan cara berfikir dan orientasi pembangunan dari daratan ke maritim, 2) Pembangunan berkelanjutan, 3) Peningkatan produksi Kelautan dan perikanan, dan 4) Peningkatan pendapatan rakyat yang adil, merata, dan pantas (Pedoman Umum Program Minapolitan).

Konsep minapolitan pada dasarnya adalah konsep pengembangan wilayah dimana konsep ini menitik beratkan pada pengembangan komoditas-komoditas unggulan pada sektor perikanan di suatu wilayah pesisir dengan kecenderungan kegagalan model pembangunan di suatu daerah yang secara umum menyebabkan perekonomian di daerah tersebut yang tidak berkembang sehingga menyebabkan pembangunan terhambat. Terhambatnya pembangunan di suatu daerah, maka dapat pula menyebabkan daerah tersebut menjadi daerah tertinggal atau menyebabkan disparitas antar wilayah (Pedoman Umum Program Minapolitan).

Program Minapolitan, diharapkan pembangunan sektor Kelautan dan perikanan dapat dilaksanakan secara terintegrasi, efisien, berkualitas, dan berakselerasi tinggi yaitu meliputi:

1. Prinsip *terintegrasi* diharapkan dapat mendorong agar pengalokasian sumberdaya pembangunan direncanakan dan dilaksanakan secara menyeluruh atau holistik dengan mempertimbangkan kepentingan dan

dukungan stakeholders, baik instansi sektoral, pemerintahan di tingkat pusat dan daerah, kalangan dunia usaha maupun masyarakat. Kepentingan dan dukungan tersebut dibutuhkan agar program dan kegiatan percepatan peningkatan produksi didukung dengan sarana produksi, permodalan, teknologi, sumberdaya manusia, prasarana yang memadai, dan sistem manajemen yang baik.

2. Prinsip *efisien* dengan konsep minapolitan pembangunan infrastruktur dapat dilakukan secara efisien dan pemanfaatannya diharapkan akan lebih optimal. Selain itu prinsip efisiensi diterapkan untuk mendorong agar sistem produksi dapat berjalan dengan biaya murah, seperti memperpendek mata rantai produksi, efisiensi, dan didukung keberadaan faktor-faktor produksi sesuai kebutuhan, sehingga menghasilkan produk-produk ekonomi kompetitif.
3. Prinsip *berkualitas* pelaksanaan pembangunan sektor Kelautan dan perikanan harus berorientasi pada kualitas, baik sistem produksi secara keseluruhan, hasil produksi, teknologi maupun sumberdaya manusia. Dengan konsep minapolitan pembinaan kualitas sistem produksi dan produknya dapat dilakukan secara lebih intensif.
4. Prinsip *berakselerasi tinggi* diperlukan untuk mendorong agar target produksi dapat dicapai dalam waktu cepat, melalui inovasi dan kebijakan terobosan. Prinsip percepatan juga diperlukan untuk mengejar

ketertinggalan dari negara -negara kompetitor, melalui peningkatan market share produk-produk Kelautan dan perikanan Indonesia tingkat dunia.

Tujuan pembangunan sektor Kelautan dan perikanan dengan konsep minapolitan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produksi, Produktivitas, dan Kualitas,
2. Meningkatkan pendapatan nelayan, pembudidaya, dan pengolah ikan yang adil dan merata,
3. Mengembangkan Kawasan Minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat.

Upaya pencapaian tujuan program minapolitan diperlukan penyuluh perikanan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap, sehingga penyuluh dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan akan berdampak pada keberhasilan atau pencapaian tujuan program minapolitan di atas. Atas dasar tersebut di atas mengangkat dan menempatkan penyuluh perikanan di kawasan minapolis Kecamatan Pahunga Lodu dengan rincian :

1. Penyuluh Pegawai Negeri Sipil 2 orang
2. Penyuluh Perikanan Tenaga Kontrak 5 Orang dan
3. Penyuluh Perikanan Swadaya sejumlah 9 orang

Sesuai data yang diperoleh bahwa target dan realisasi produksi rumput laut sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2013 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Target Produksi dan Realisasi 2010 S/D 2013

No	Tahun	Target Produksi (TON)	Realisasi Produksi (Ton)
1	2010	2441,6	703,3
2	2011	2.807,84	661,6
3	2012	3.229,02	1.468,9
4	2013	3.713,37	3.366,9

sumber : Grand Design dan Laporan Tahunan Dinas Kelautan dan Perikanan kabupaten Sumba Timur

Tahun 2010 merupakan tahun pertama program minapolitan dengan target produksi 2.441,6 ton, namun realisasi hanya mencapai 703,3 ton, hal dapat dijelaskan bahwa program minapolitan baru dalam tahapan penerapan. Tahun 2011 adalah tahun kedua penerapan program minapolitan, namun target produksi juga belum tercapai karena masih lemahnya pendampingan yang dilakukan oleh pemerintah yaitu penyuluh perikanan.

Pada tahun 2012-2013 terjadi peningkatan produksi walaupun target produksi belum tercapai. Hal disebabkan karena pendampingan yang dilakukan oleh penyuluh perikanan mulai dirasakan oleh kelompok-kelompok pembudidaya rumput laut.

Pendapatan per kapita masyarakat Kecamatan Pahunga Lodu pada tahun 2010 adalah Rp. 5.972.436 dan Tahun 2011 Rp. 6.731.580,- (Pahunga Lodu

dalam angka,2013). Sesuai hasil penelitian P1. Kencana Adhi Karya tahun 2014, dalam rangka penyusunan Rencana zonasi wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil bahwa masyarakat pesisir di Kabupaten Sumba Timur masih sekitar 30% yang berada dalam kategori sangat miskin dengan pendapatan di bawah Rp.1.000.000,- per bulan.

Melihat kondisi empirik kawasan minapolis, bahwa masih terdapat banyak permasalahan yang harus diselesaikan sesuai tujuan dari program minapolitan , maka perlu dilakukan penelitian lebih jauh untuk mendapatkan gambaran dan hasil yang lebih obyektif serta optimal sebagai salah satu kewajiban akhir penulis dalam melaksanakan masa perkuliahan di Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi tersebut, bahwa perlu dilakukan evaluasi kinerja penyuluh perikanan dalam pelaksanaan program minapolitan, maka dalam penelitian ini penulis mengambil Judul : ***ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERIKANAN TERHADAP KEBERHASILAN PROGRAM MINAPOLITAN BERBASIS INDUSTRI RUMPUT LAUT DI KAWASAN MINAPOLIS KECAMATAN PAHUNGA LODU KABUPATEN SUMBA TIMUR***

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka pernyataan masalah (*statement problem*) yang dikemukakan adalah rendahnya kinerja penyuluh perikanan dan

belum berhasilnya program minapolitan di kawasan minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur.

Berdasarkan pada pernyataan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan?
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan secara simultan terhadap keberhasilan program minapolitan?
3. Seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan secara parsial terhadap keberhasilan program minapolitan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar atau hubungan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap secara simultan terhadap keberhasilan program minapolitan

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap secara parsial terhadap keberhasilan program minapolitan

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Memperoleh data yang lengkap berkaitan dengan masalah praktis tentang pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan terhadap keberhasilan program minapolitan di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk memberikan rekomendasi kebijakan kepada Pemerintah tentang kinerja penyuluh dalam pengelolaan kawasan minapolis.
- b. Agar penyuluh dapat melakukan introspeksi dalam hal pengembangan kinerja penyuluhan di bidang perikanan khususnya di kawasan minapolis.
- c. Sebagai bahan tambahan pengetahuan sekaligus bahan masukan bagi pembaca dalam pengelolaan kawasan minapolis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sama artinya dengan *performance*. *Performance* ialah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998).

Kinerja ialah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya. Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Prabu, 2000). Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.”

Bernadin dan Russel (*dalam* Sulistiyani, 2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan dampak yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Gibson *et al.* (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Gomes (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dalam hal: (a) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (b) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (c) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (d) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (e) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (f) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (g) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; dan (h) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut (Padmowihardjo, 2010). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya.

Kesenjangan kinerja adalah perbedaan kinerja yang dimiliki petugas saat ini dengan yang diharapkan oleh organisasi atau tuntutan pekerjaan. Pekerjaan (*jobs*) tidak lain sebagai rangkaian dari sejumlah tugas spesifik yang dikerjakan petugas, dimana rincian tugas pekerjaan satu dan lainnya sangat luas dan bervariasi. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental, motivasi dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja (*performance*) petugas menunjuk kepada tingkat kemampuan seseorang melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan pekerjaannya.

Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang bagus bila berkaitan dan memenuhi standar tertentu (Hickerson dan Middleton, 1975). Arnold dan Feldman (1986) menyatakan sebuah model yang menyebutkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, persepsi, ciri-ciri personalitas, sistem organisasi (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem imbalan) dan sumberdaya (fasilitas fisik). Dari model tersebut, faktor motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi.

Dari aspek individu, Hickerson dan Middleton dalam Maulid sari 2013, secara spesifik menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan (diskrepansi) kinerja petugas, yakni: (a) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari pekerjaannya; (b) mempunyai tugas baru (*new tasks*)

dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru; dan (c) memperoleh pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru.

Ketiga aspek perilaku yang dikembangkan dalam rangka memperbaiki kinerja petugas dapat dilakukan melalui pelatihan, baik pelatihan kognitif, afektif maupun psikomotor. Bila kesenjangan yang berkaitan dengan pekerjaan petugas dalam rangka jabatannya didalam suatu organisasi telah diidentifikasi akan diketahui permasalahan nyata dari kinerja yang selanjutnya dilakukan upaya peningkatan kemampuan berbagai aspek tersebut dalam menunjang pekerjaan petugas (Hickerson dan Middleton, 1975).

Simanjuntak (2003) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Menurut John Withmore (*dalam* Wibowo, 2007), “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.”

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi. Kinerja dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak

positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu.

b. Kinerja Penyuluh Perikanan

Disahkannya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan disatu sisi memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluhan diberbagai bidang (perikanan, perikanan dan kehutanan), tetapi disisi lain juga menisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumberdaya manusia penyuluh. Sumberdaya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan.

Dalam kaitan itu ada dua hal yang penting yang menyangkut kondisi sumberdaya manusia perikanan di daerah yang perlu mendapatkan perhatian yaitu sumberdaya pctugas dan sumberdaya petani. Kedua sumberdaya tersebut merupakan pelaku dan pelaksana yang mensukseskan program pembangunan perikanan.

Penyuluh adalah salah satu unsur penting yang diakui peranannya dalam memajukan perikanan di Indonesia. Penyuluh yang siap dan memiliki kemampuan dengan sendirinya berpengaruh pada kinerjanya (Marius et al., 2006). Kinerja adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu: (a) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh perikanan; dan (b) bahwa kinerja penyuluh perikanan merupakan pengaruh dari situasional di antaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan perikanan di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi dan Leilani, 2006).

Menurut Berlo *et al.* (1960) ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh perikanan untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu: (a) kemampuan untuk berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya; (b) sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata sasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarnya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan demi adanya perubahan-perubahan pada sasaran; (c) kemampuan pengetahuan

penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaan sasaran; dan (d) karakteristik sosial budaya penyuluh.

Departemen perikanan (2009), merinci standar kinerja seorang penyuluh dapat diukur berdasarkan 9 (sembilan) indikator keberhasilan yakni: (a) tersusunnya program penyuluhan perikanan; (b) tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh perikanan; (c) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi; (d) terdesiminasinya informasi teknologiperikanan secara merata; (e) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha; (f) terwujudnya kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan; (g) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi; (h) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya; dan (i) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama. Berdasarkan pada berbagai pendapat dan teori tentang kinerja penyuluh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh.

c. Manajemen Kinerja

Kinerja juga dapat dilihat dari sisi manajemen. Hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2003), bahwa manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja.

Kinerja individu dan kinerja kelompok dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Menurut Wibowo (2007), manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Bacal (2004) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Armstrong (2004) melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Armstrong dan Baron (1998) berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Menurut Schwartz (1999), manajemen kinerja ialah gaya manajemen yang berdasarkan komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan dalam penetapan tujuan selain itu juga memberikan umpan balik, baik, dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, maupun penilaian kinerja. Costello (1994) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumberdaya.

Selanjutnya Costello (1994) menyatakan bahwa manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Pekerja perlu memahami dengan jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, maka pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat. Manajemen kinerja memerlukan kerjasama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja untuk menciptakan hubungan dan

memastikan komunikasi yang efektif secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sebagai alat evaluasi untuk melihat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi di kemukakan oleh Blanchard dan Spencer (1982), bahwa penilaian kinerja ialah proses kegiatan organisasi mengevaluasi seorang karyawan. Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis prestasi kerja individu untuk menetapkan keberhasilan kerja. Bittel dan Newsroom (1996) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan menjalankan perannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron (1998), penilaian kinerja merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan keberhasilan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan diatas tidak semata-mata didasarkan pada penilaian buruk tidaknya karyawan melaksanakan tugasnya untuk kemudian diambil tindakan organisasi. Tetapi penilaian kinerja dapat menjadi proses pembelajaran bagi organisasi dan pihak manajemen agar dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mengarahkan aktivitas organisasi, memperbaiki

tindakan-tindakan manajemen, dan terus melaksanakan penilaian untuk melakukan adaptasi terhadap proses manajemen dan mengarahkannya kepada tujuan penting organisasi.

Penilaian kinerja yang didasarkan pada standar atau ukuran tertentu dengan parameter yang dimensinya terlebih dahulu ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan acuan oleh organisasi dalam penilaian dan pengukuran kinerja. Penilaian kinerja berdasarkan standar kinerja seperti yang dikutip Sudarmanto (2009) dari Bohlander *et al.* (2001) mengemukakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Gomes (*dalam* Sudarmanto, 2009) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (a) tipe penilaian yang dipersyaratkan yaitu dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama.

Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu, dan (b) fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan fokus hasil.

Terkait penilaian kinerja dengan pendekatan standar penilaian yang di rangkum dari tulisan Dick Grote (*dalam* Sudarmanto, 2009) bahwa

penilaian atau pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan pendekatan, yaitu: (a) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis pelaku; (b) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis *personality trait*; (c) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis perilaku; dan (d) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis hasil.

Selanjutnya Paramenter (2010) mengemukakan tipe-tipe ukuran kinerja, yaitu: (a) indikator hasil utama (*key result indicators*), menggambarkan bagaimana keberhasilan secara perspektif; (b) indikator kinerja (*performance indicators*), menjelaskan apa yang harus dilakukan; dan (c) indikator kinerja utama (*key performance indicators*), menjelaskan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara dramatis.

Berbagai pengertian penilaian kinerja tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dalam penelitian ini yaitu diukur berdasarkan penilaian kinerja secara *personality trait* dan hasil. Penilaian kinerja secara *personality trait* yaitu mencakup tekun, disiplin, kerja keras, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, dan teladan. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu mencakup frekuensi penyuluhan, materi penyuluhan, program penyuluhan, kehadiran sasaran, interaksi penyuluh dengan pelaku perikanan di kawasan minapolis, perubahan perilaku sasaran, perkembangan dan manajemen kawasan minapolitan.

e. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

1). Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi seperti dinyatakan oleh Mulyadi dan Johny Setiawan (2001). Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program, dan anggaran organisasi. Suatu pengukuran kinerja dapat digunakan untuk memotivasi personel dengan memanfaatkan informasi hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dari pemberian "*reward* dan *punishment*".

Menurut Susilo (2002), penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis, bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan khususnya manajemen penilai terlalu menitikberatkan pada bagaimana penilaian yang tepat dan sangat langka yang memperhatikan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (a) sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan atau instansi terkait; (b) nasihat yang perlu disampaikan kepada para

tenaga kerja dalam perusahaan atau instansi; (c) alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; (d) salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan; dan (e) landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

2). Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja yang baik adalah sebagai berikut: (a) menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan, sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlihat dalam upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan; (b) memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal; (c) mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*); (d) membantu suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit, sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi; dan (e) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "*reward*" atas perilaku yang diharapkan tersebut (Lynch dan Cross dalam Sony Yuwono *et al.*, 2007).

Mulyadi (1997) menyatakan manfaat penilaian kinerja manajemen yaitu: (a) mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum; (b) membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi transfer dan pemberhentian; (c) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan; (d) menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja karyawan; dan (e) menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh perikanan

Hickerson dan Middleton dalam Maulid Sari 2013, mengatakan bahwa seseorang dikatakan memiliki kinerja yang bagus bila berkaitan dan memenuhi standar tertentu. Arnold dan Feldman (1986) menyatakan sebuah model yang menyebutkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, persepsi, ciri-ciri personalitas, sistem organisasi (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem imbalan) dan sumberdaya (fasilitas fisik). Dari model tersebut, faktor motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi.

Dari aspek individu, Hickerson dan Middleton dalam Maulid Sari 2013, secara spesifik menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan (diskrepansi) kinerja petugas, yakni: (a) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau

sebagian dari pekerjaannya; (b) mempunyai tugas baru (*new tasks*) dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru dan motivasi; dan (c) memperoleh pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan, sikap baru dan motivasi. Semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, motivasi serta semakin positif sikap seorang karyawan, maka pemahaman seseorang tentang suatu hal secara obyektif atau seseorang diharapkan dapat memberikan peran serta secara lebih optimal dalam kegiatan produksi sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya terhadap hal tersebut, guna mewujudkan tujuan bersama.

Konsep faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hickerson dan Middleton dalam Maulid Sari (2013) merupakan bagian yang harus dimiliki secara individu seorang karyawan termasuk penyuluh perikanan.

Hickerson dan Middleton dalam Maulid Sari (2013) mengatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan menurut Mardikanto (1993) berasal dari kata "tahu" yang diartikan sebagai pemahaman seseorang tentang sesuatu yang nilainya lebih baik dan bermanfaat bagi dirinya. Pengertian tahu dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi setiap ragam stimulus yang berbeda, memahami beragam konsep, pikiran bahkan cara pemecahan terhadap masalah tertentu, sehingga

pengertian tahu tidak hanya sekedar mengemukakan/mengucapkan apa yang di ketahui, tetapi sebaliknya dapat menggunakan pengetahuan dalam praktek dan tindakannya.

Tindakan yang dilakukan berdasarkan pengetahuan akan langsung dirasakan manfaatnya dibandingkan dengan tindakan tanpa didasari pengetahuan. Hal ini sesuai pendapat Ray (1998) bahwa pengetahuan terjadi pada saat atau unit pengambil keputusan lainnya, kontak dengan inovasi dan mendapatkan suatu fungsi inovasi tersebut. Jadi fungsi pengetahuan pada intinya bersifat kognitif atau sekedar mengetahui.

Depdikbud Republik Indonesia (2000) menyebutkan bahwa pengetahuan yang dimiliki seseorang adalah hasil belajar baik formal maupun non formal dan terutama hasil interaksi dengan masyarakat. Selajutnya disebutkan bahwa luasnya cakrawala budaya seseorang tidak terlepas dari pengetahuannya dalam hidup bermasyarakat. Akibatnya, pengetahuan seseorang tidaklah berbeda jauh dengan warga lainnya, apabila pengetahuan yang didapatkan semata-mata berasal dari interaksi sosial dengan sesama warga tempat ia hidup.

Supriyanto et al. (2003) mendefinisikan pengetahuan sebagai hasil (*output*) dari ilmu. Pengetahuan adalah segenap apa yang kita ketahui tentang suatu obyek tertentu termasuk didalamnya adalah ilmu, seni dan agama. Pengetahuan merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung memperkaya kehidupan kita.

Menurut Soekanto (1982), pengetahuan adalah kesan dalam pikiran manusia sebagai hasil proses panca indera, yang berbeda dengan kepercayaan, takhyul dan penerangan yang keliru. Selanjutnya disebutkan bahwa pengetahuan berbeda dengan buah pikiran, karena tidak semua buah pikiran merupakan pengetahuan. Pengetahuan itu bisa diperoleh dari pengalaman-pengalaman, baik dari pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain.

Pengetahuan merupakan aspek perilaku, yang terutama berhubungan dengan kemampuan mengingat materi yang dipelajari dan kemampuan mengembangkan intelegensia. Unsur-unsur perilaku pengetahuan tersebut termasuk dalam golongan aspek perilaku pengetahuan. Menurut Soedijanto (1987) pengetahuan dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat dari suatu yang telah dilakukan atau yang dipelajari. Dari pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan hasil pemahaman seseorang terhadap suatu obyek, yang diperoleh baik secara formal maupun non formal melalui pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain, sehingga mereka lebih terbebas dari keterbatasan dan subyektivitasnya. Dengan adanya pemahaman seseorang tentang suatu hal secara obyektif atau seseorang memiliki pengetahuan yang memadai terhadap suatu hal maka diharapkan dapat memberikan peran serta secara lebih optimal dalam kegiatan produksi sehingga dapat

meningkatkan produktifitasnya terhadap hal tersebut, guna mewujudkan tujuan bersama.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat saraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah, seperti menulis, mengetik, olahraga dan sebagainya (Muhibbin, 1995). Menurut Reber (*dalam* Muhibbin, 1995) keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara meluas dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Ahmadi (1991) berpendapat bahwa keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, non formal, dan informal. Pendidikan formal misalnya sekolah dan pendidikan non formal diperoleh dari luar sekolah. Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang berdasarkan pengalaman hidup sehari-hari secara sadar maupun tidak sadar, sepanjang hidupnya, di dalam lingkungan keluarga, masyarakat atau dalam lingkungan pekerjaan sehari-hari.

Keterampilan adalah kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Menurut Gibson *et al.* (1996) keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Keterampilan seorang karyawan diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan adanya

pendidikan dan latihan yaitu: (a) membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara baik; (b) internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan; (c) mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri; dan (d) membantu mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru (Justine Sirait, 2006).

3) Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti “bergerak.” Menurut Linder (1998), motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan kegunaan dan arah perilaku, kecenderungan untuk bertindak dalam mencapai kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, suatu dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan yang belum terpenuhi dan kemauan untuk mencapainya. Nelson dan Spitzer (2003) mendefinisikan motivasi sebagai energi internal manusia yang mendorong manusia memuaskan kebutuhannya, sedangkan Mwangi dan McCaslin (1994) mengutip tulisan Kreitner dan Lawler III menuliskan motivasi sebagai suatu proses psikologi dalam mencapai tujuan, arah dan intensitas dalam berperilaku merupakan tanggungjawab yang utama bagi hasil kerja yang berbeda dan juga merupakan faktor menentukan yang penting dalam pengukuran kinerja.

Johansen dan Page (Crawford, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai proses-proses atau faktor-faktor yang menyebabkan orang-orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Proses

motivasi meliputi: (a) identifikasi terhadap kebutuhan yang tidak memuaskan; b) pembentukan suatu tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan; dan (c) menentukan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Nawawi (1997) menyatakan motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Istilah motivasi berkaitan erat dengan timbulnya kecenderungan untuk membuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Menurut Hersey dan Blanchard (2005), motivasi berasal dari kata motif, merupakan dorongan utama seseorang beraktivitas atau kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Motivasi seseorang bergantung pada kuat lemahnya motif. Motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif timbul, mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku seseorang.

Didalam diri seseorang, terdapat dua jenis kekuatan sebagai pendorong motivasi; pertama kekuatan yang bersifat *positif* (keinginan, hasrat, atau kebutuhan) yang mendorong seseorang kearah obyek atau kondisi tertentu, kedua, yang bersifat *negatif* (kekhawatiran, tidak suka atau menolak) yang mendorong seseorang menjauh dari obyek atau kondisi tertentu. Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong terbentuknya kompetensi. Hamalik (1993) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi

dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Memahami hal-hal yang memotivasi dan perilaku pegawai atau karyawan dan bagaimana mereka termotivasi merupakan hal yang penting dalam elemen organisasi. Hersey dan Blanchard (2005) mendiskusikan penyebab munculnya perilaku seseorang pada saat tertentu adalah karena adanya kebutuhan yang sangat kuat, karena itu penting untuk memahami kebutuhan yang umumnya sangat penting bagi seseorang.

Faktor motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan. Kesemuanya ini termasuk motivator ekstrinsik. Bagi penyuluh perikanan, beberapa hal yang menjadi motivator antara lain: pengembangan potensi diri, pengakuan petani, adanya tambahan materi sebagai akibat logik dari fungsi perannya, adanya kesempatan untuk berprestasi dan adanya keinginan untuk berkuasa atau memiliki pengaruh.

4) Sikap

Robbins (2003) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Dalam organisasi, sikap itu penting karena mereka mempengaruhi perilaku. Gibson *et al.* (1996) menyatakan bahwa sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan,

dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek, dan keadaan. Sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Gibson et al. (1996) lebih lanjut menyatakan bahwa afeksi, kognisi, dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap, sebaliknya menentukan afeksi, kognisi dan perilaku. Afeksi, emosi atau perasaan, komponen dari sikap dipelajari dari orang tua, guru, anggota kelompok sebaya. Komponen kognisi dari sebuah sikap terdiri dari persepsi, pendapat, dan kepercayaan seseorang. Ini mengacu pada proses berpikir, dengan penekanan khusus pada rasionalitas dan logika. Komponen perilaku dari sebuah sikap mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau sesuatu dengan cara tertentu misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis.

Suprihanto et al. (2003) menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan yang bersifat evaluatif atau menunjukkan rasa suka atau tidak suka seseorang kepada suatu obyek atau kejadian. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh kriteria penilaiannya, sementara kriteria tersebut terbentuk melalui suatu proses interaksi sosial.

Sikap merupakan respon evaluatif atau suatu bentuk evaluasi atau suatu kesiapan perasaan yang mendukung terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Menurut Azwar (1988) sikap dikatakan sebagai respon. Respon hanya akan terjadi apabila individu

dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki timbulnya reaksi individual. Respon evaluatif berarti bahwa bentuk respon yang dinyatakan sebagai sikap itu didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu, yang diungkapkan dalam bentuk baik atau buruk. Positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka.

Dilihat dari strukturnya Azwar (1988) juga mengemukakan bahwa sikap terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang yaitu, komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif. Komponen kognitif berupa apa yang di percayai oleh subyek pemilik sikap, komponen afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional dan komponen konatif merupakan kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki subyek.

Sanafiah (1982) menyatakan bahwa sikap adalah perasaan seseorang dari apa yang dia yakini. Pengukuran sikap biasanya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertentu, sehingga sebagian pendapat dari orang tersebut dapat di ketahui. Dari pendapat ini dapat diperkirakan sikapnya yaitu, apa yang sesungguhnya dia yakini. Selanjutnya Sherif (dalam Gerungan, 1981) menyatakan bahwa objek sikap itu dapat berupa suatu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tertentu. Jadi sikap itu dapat berkenaan dengan sederetan objek serupa.

Pembentukan dan perubahan sikap tidak terjadi dengan sendirinya (Azwar, 1988). Sikap sosial terbentuk dari adanya

interaksi sosial individu. Dalam interaksi sosial terjadi hubungan yang saling mempengaruhi diantara individu yang satu dengan yang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan orang lain yang dianggap penting, media massa, lembaga pendidikan serta faktor emosi dalam diri individu.

Pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan tanggapan atau penilaian seseorang terhadap suatu hal atau suatu obyek tertentu, sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, yang disertai kecenderungan untuk bertindak. Tindakan atau perilaku seseorang terhadap suatu hal sangat dipengaruhi dari bagaimana tanggapan seseorang terhadap hal tersebut, apakah setuju atau tidak atau mendukung atau tidak dalam batas skala sikap tertentu.

g. Penyuluhan Perikanan

Undang-undang Nomor: 16 tahun 2008 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan mendefenisikan penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelakuk utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraan serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian lingkungan hidup.

Penyuluhan adalah pendidikan non formal diluar bangku sekolah untuk melatih dan mempengaruhi petani (dan keluarganya) agar menerapkan praktek maju dalam bidang perikanan, pembudidaya rumput laut an, manajemen penyimpanan dan pemasaran (Maunder dalam Hawkins *et al.*, 1982). Tujuannya tidak hanya memperhatikan pendidikan dan percepatan penerapan praktek maju tertentu, tetapi juga mengubah pandangan petani, sehingga ia lebih bersedia menerima dan atas prakarsanya sendiri terus-menerus mencari cara untuk memperbaiki usaha taninya. Penyuluhan adalah suatu sistem atau pelayanan yang diarahkan untuk membantu masyarakat petani melalui proses pendidikan, memperbaiki tingkat kehidupan mereka, serta meningkatkan pendidikan dan standar sosial kehidupan pedesaan (Farquhar dalam Hawkins *et al.*, 1982).

Penyuluhan Perikanan adalah pendidikan non formal yang ditujukan kepada masyarakat khususnya nelayan, pembudidaya dan pengolah ikan serta keluarganya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi dalam bidang perikanan (Pedum penyuluhan perikanan, 2002).

Wiriaatmadja (1973) mendefinisikan penyuluhan sebagai pendidikan diluar sekolah untuk keluarga tani di pedesaan, dengan cara belajar sambil berbuat sehingga mereka menjadi mau, tahu dan mampu menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi secara baik, menguntungkan serta memuaskan. Jadi penyuluhan adalah suatu bentuk pendidikan yang cara, bahan dan sarannya disesuaikan dengan

keadaan, kebutuhan, dan kepentingan sasaran. Karena sifatnya yang demikian itu maka penyuluhan biasa juga disebut pendidikan non formal.

Margono Slamet (1992), mengaplikasikan konsep penyuluhan dalam konteks yang lebih luas yaitu konteks pembangunan dengan mengembangkan ilmu penyuluhan pembangunan yang didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku manusia dapat berubah atau diubah sehingga mau meninggalkan kebiasaan yang lama dan menggantikannya dengan perilaku baru yang berakibat kualitas kehidupan orang yang bersangkutan menjadi lebih baik.

Menurut Mardikanto (1993), tujuan penyuluhan adalah terjadinya perubahan perilaku sasarannya. Hal ini merupakan perwujudan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung dengan indera manusia. Dengan demikian penyuluhan dapat diartikan sebagai proses perubahan perilaku di kalangan masyarakat agar mereka memiliki pengetahuan, kemauan dan kemampuan serta memiliki keterampilan dalam melaksanakan perubahan-perubahan demi tercapainya peningkatan produksi, pendapatan dan perbaikan kesejahteraan masyarakat yang ingin dicapai melalui pembangunanperikanan. Dengan kata lain, penyuluhan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku manusia terbentuk, perilaku manusia dapat berubah atau dirubah sehingga mau meninggalkan kebiasaan yang lama dan menggantinya dengan perilaku baru yang meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik.

Menurut Jabal (2003), proses pendidikan dan dorongan yang dilakukan pada penyuluhan perikanan ditujukan pada: (a) menimbulkan perubahan dalam hal pengetahuan, kecakapan, sikap, dan motif tindakan kepada petani kearah tujuan yang telah ditentukan; (b) menuntun, mempengaruhi pikiran, perasaan dan kelakuan para petani kearah mencapai jarak dan tingkat semangat yang lebih baik; (c) menimbulkan dan memelihara semangat para petani supaya selalu giat memperbaiki usahanya; dan (d) membantu para pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mampu memecahkan dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Secara lebih detail, Rivera (1988), menjelaskan bahwa penyuluhan perikanan terdiri atas tiga komponen yaitu: (a) kinerja perikanan; (b) pembangunan masyarakat pedesaan; dan (c) pendidikan non formal secara komprehensif untuk masyarakat pedesaan.

h. **Programa Penyuluhan Perikanan**

Programa penyuluhan perikanan adalah rencana tertulis yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan perikanan (Pedoman Penyusunan Programa Penyuluhan Perikanan, 2011).

2. **Program**

a. **Pengertian Program**

Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Di dalam program dibuat beberapa aspek, disebutkan bahwa di dalam setiap program dijelaskan mengenai:

- 1) Tujuan kegiatan yang akan dicapai.
- 2) Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan.
- 3) Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui.
- 4) Perkiraan anggaran yang dibutuhkan.
- 5) Strategi pelaksanaan.

Melalui program maka segala bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan. Hal ini sesuai dengan pengertian program yang diuraikan.

“A programme is collection of interrelated project designed to harmonize and integrated various action an activities for achieving averral policy abjectives” (suatu program adalah kumpulan proyek-proyek yang berhubungan telah dirancang untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harmonis dan secara integraft untuk mencapai sasaran kebijaksanaan tersebut secara keseluruhan

Menurut *Charles O. Jones*, pengertian program adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan, beberapa karakteristik tertentu yang dapat membantu seseorang untuk mengidentifikasi suatu aktivitas sebagai program atau tidak yaitu:

- 1) Program cenderung membutuhkan staf, misalnya untuk melaksanakan atau sebagai pelaku program.
- 2) Program biasanya memiliki anggaran tersendiri, program kadang biasanya juga diidentifikasi melalui anggaran.

- 3) Program memiliki identitas sendiri, yang bila berjalan secara efektif dapat diakui oleh publik.

Program terbaik di dunia adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan memulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadi dan apa yang menjadi solusi terbaik (Jones, 1996:295).

b. Keberhasilan Program Minapolitan

Keberhasilan usaha menurut Moch. Kohar Mudzakar dalam Reni Fithriani (2002) merupakan sesuatu keadaan yang menggambarkan keadaan lebih baik daripada yang lainnya yang sederajat. Indikator keberhasilan pelaksanaan program minapolitan adalah :

- (1) Meningkatkan Produksi, Produktivitas, dan Kualitas,
- (2) Meningkatkan pendapatan nelayan, pembudidaya, dan pengolahan yang adil dan merata dan
- (3) Berkembangnya Kawasan Minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat.

c. Hubungan Kinerja dan Keberhasilan Program

Dari pelbagai konsep kebijakan yang berkualitas dan keberhasilan program, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kinerja dan keberhasilan program bersifat kausal. Hal ini mengandung maksud bahwa semakin tinggi derajat akurasi kinerja semakin tinggi pula

derajat keberhasilan program/kegiatan/organisasi; sebaliknya semakin rendah akurasi kinerja, maka semakin rendah pula derajat keberhasilan program.

B. Kajian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rimawathi (2009), yang berjudul Analisis Faktor Penentu Kinerja Karyawan Administrasi Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Penelitian tersebut menggunakan lima faktor yang berkontribusi terhadap kinerja yaitu ; (1) Kepemimpinan, (2) Kemampuan, (3) Penghargaan, (4) Lingkungan kerja fisik, (5) desain pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan ada empat faktor yang diidentifikasi memberikan kontribusi terhadap kinerja. Dari keempat faktor yang lebih dominant memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja adalah faktor kepemimpinan dengan persentase varian sebesar 21,31 persen. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah teknik analisis yang digunakan, yaitu menggunakan teknik analisis faktor. Sedangkan perbedaannya adalah faktor-faktor yang digunakan pada penelitian tersebut, tempat penelitian, dan jumlah responden yang digunakan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyuddin (2008) dengan judul "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri". Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

kedua variabel independen, gaya kepemimpinan dan motivasi, memiliki pengaruh positif terhadap resmi kinerja. Akumulatif, koefisien determinasi $R^2 = 0.900$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang diambil dalam penelitian ini (90,0%) dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja resmi; sisanya 10,0% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaannya adalah teknik analisis data, lokasi dan waktu yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Sunarcaya (2008) dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor. Dan satu-satunya variabel yang mempunyai pengaruh signifikan adalah variabel motivasi kerja hal itu terbukti dari *P value* yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaannya adalah teknik analisis data, lokasi dan waktu yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Gani (2008) dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Bajak Bumi dari Saingonan Kota Makassar". Hasil temuannya variabel profesionalisme, disiplin

dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel profesionalisme yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaannya adalah teknik analisis data, lokasi dan waktu yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho Rahmat (2006) dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi telah terbukti sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di daerah penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) (konvensional) Cabang Bandung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaannya adalah teknik analisis data, lokasi dan waktu yang berbeda.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yulinda dengan judul Akselerasi Kawasan Minapolitan Berbasis Budidaya Ikan Lele di Kabupaten Bogor. Penelitian bertujuan untuk menganalisis *spending policy*, pemetaan kendala-kendala serta mengkaji keseluruhan implementasi kebijakan minapolitan di Kabupaten Bogor. Penelitian

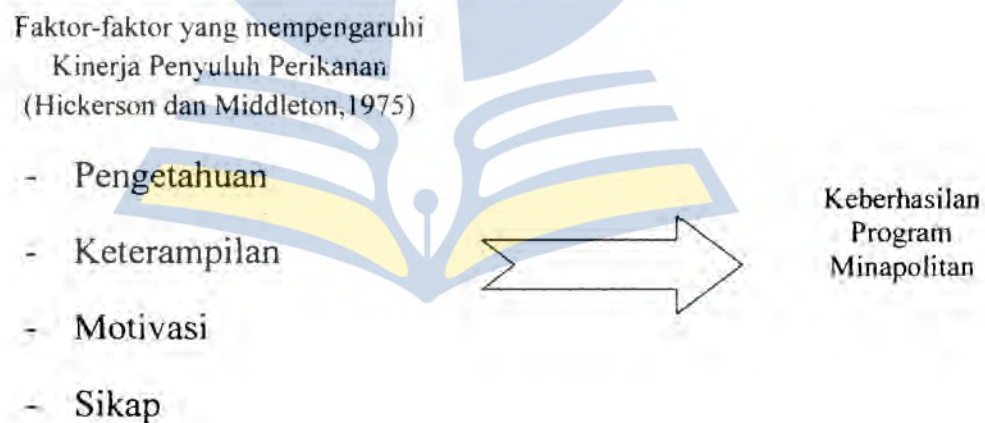
ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan instrumen utama penelitian adalah wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spending policy* belum dapat mendukung terciptanya akselerasi kawasan minapolitan berbasis budidaya ikan lele. Kendala yang dihadapi cukup kompleks mulai dari perbenihan hingga pada pemasaran komoditi, dimana tidak adanya regulasi yang mengatur dalam tata niaga tersebut, sehingga dari permasalahan yang ada disimpulkan bahwa Pemerintah Kabupaten Bogor belum mampu mengimplementasikan program minapolitan secara maksimal. Kesamaanya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji program minapolitan, namun perbedaannya adalah penelitian saya lebih mengarah kepada kinerja penyuluh perikanan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Awal Maulid Sari (2013) dengan judul "Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali Di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara". Hasil temuannya variabel Pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap, dan jarak tempat tinggal penyuluh pertanian berhubungan positif nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usaha peternakan sapi bali, sedangkan fasilitas penyuluh pertanian berhubungan tidak nyata dengan kinerja penyuluh dalam pengembangan usaha peternakan sapi bali di Kabupaten Muna. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kinerja penyuluh.

Perbedaannya adalah teknik analisis data, lokasi dan waktu yang berbeda.

C. Kerangka Berpikir

Keberhasilan program minapolitan di kawasan minapolis dalam usaha rumput laut berbasis industri salah satunya ditentukan oleh kinerja penyuluh perikanan. Kinerja penyuluh perikanan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh itu sendiri. Penyuluh perikanan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap yang positif akan mampu meningkatkan kinerja penyuluh perikanan yang pada akhirnya keberhasilan dalam program minapolitan diharapkan akan tercapai. Keterkaitan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan dan keberhasilan program dijadikan kerangka berpikir dari penelitian ini dan dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka berpikir

D. Pokok Bahasan

I. Sistematika Penulisan

Penelitian dengan Judul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Perikanan Terhadap Keberhasila Program Minapolitan Berbasis Industri Rumput Laut Di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

- A. Kajian Teoritik
- B. Kajian Terdahulu
- C. Kerangka Berpikir
- D. Pokok Bahasan
- E. Hipotesis

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

- A. Desain Penelitian
- B. Nara Sumber
- C. Prosedur Pengumpulan Data
- D. Unit Analisis
- E. Metode Analisis Data

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Objek Penelitian
- B. Temuan
- C. Pembahasan
- D. Deskripsi Hasil Penelitian
- E. Keterbatasan Penelitian

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

2. Definisi Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis dan atau untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan definisi konsep operasional dari masing-masing variabel.

a. Variabel Pengetahuan Penyuluh Perikanan

Pengukuran variabel pengetahuan penyuluh perikanan meliputi pemahaman atau pengetahuan pembudidaya rumput laut atas program dan tujuan program minapolitan, pemahaman atas sapa usaha tani serta pemahaman akan manajemen/kelembagaan kelompok perikanan. Tinggi atau rendahnya pengetahuan pembudidaya rumput laut merupakan cerminan dari kinerja penyuluh perikanan.

h. Variabel Keterampilan Penyuluh Perikanan

Mengukur variabel keterampilan penyuluh perikanan, maka indikator yang digunakan adalah kemampuan penyuluh perikanan dalam merubah perilaku kelompok pembudidaya rumput laut, kemampuan mengemukakan ide-ide baru dan kemampuan menerapkan teknologi baru. Pengukuran indikator tersebut berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner terhadap sampel penelitian.

e. Variabel Motivasi Penyuluh Perikanan

Variabel motivasi diukur dengan indikator keberhasilan penyuluh perikanan dalam menyelesaikan pekerjaan, keberhasilan memecahkan masalah dan bagaimana melakukan komunikasi dengan sasaran. Hal ini akan diukur berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner terhadap sampel penelitian.

d. Variabel Sikap Penyuluh Perikanan

Sikap akan diukur berdasarkan indikator Iekun (Rajin, konsisten dan kontinyu), Disiplin (tertib, patuh dan tepat waktu) dan keteguhan hati serta bertanggungjawab. Pengukuran ini berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner terhadap sampel penelitian.

Sedangkan untuk variabel keberhasilan program minapolitan diukur sesuai dengan tujuan dari program minapolitan yaitu peningkatan produksi, produktivitas dan mutu rumput laut, peningkatan pendapatan pembudidaya rumput laut dan mengembangkan kawasan

minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat.

Definisi konsep operasional dari masing-masing variabel, seperti yang tertera pada tabel 3.1

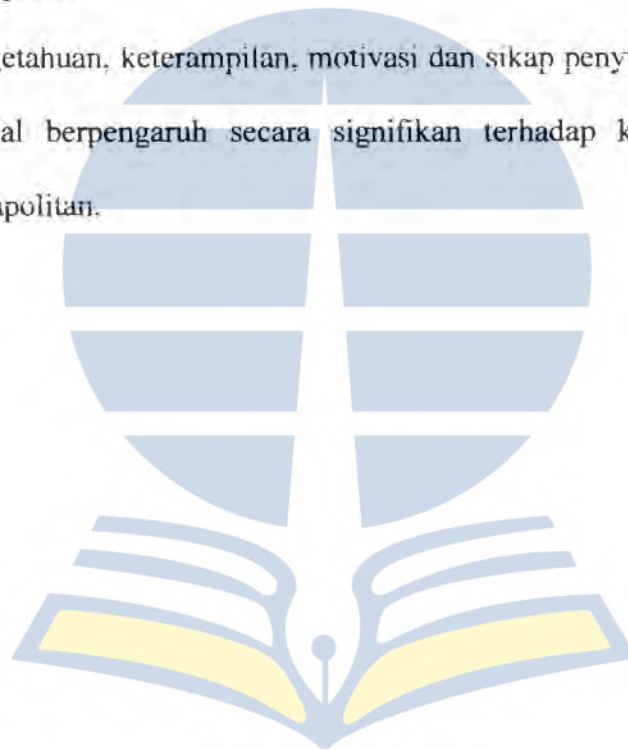
Tabel 3.1. Definisi Konsep Operasional, Variabel, Indikator dan Skor Ordinal Kinerja Penyuluh Perikanan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Pengetahuan Penyuluh Perikanan	a. Tahu apa itu program minapolitan dan tujuannya b. Tahu apa itu sapa usaha tani c. Pemahaman tentang manajemen/kelembagaan kelompok perikanan	1,2,3,4,
Keterampilan Penyuluh Perikanan	Kemampuan Menyuluh : a. Kemampuan merubah perilaku pembudidaya rumput laut b. Kemampuan mengemukakan ide-ide baru c. Kemampuan menerapkan teknologi baru	5,6,7,8
Motivasi	a. Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan b. Keberhasilan memecahkan masalah c. Komunikasi dengan sasaran	9,10,11,12
Sikap	a. Tekun (Rajin, konsisten, kontinyu) b. Disiplin (Tertib, patuh, tepat waktu) c. Keteguhan hati dan bertanggungjawab	13,14,15,16
Keberhasilan Program Minapolitan	a. Peningkatan produksi, produktivitas dan mutu rumput laut b. Peningkatan pendapatan pembudidaya rumput laut c. Mengembangkan Kawasan Minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya hubungan signifikan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan
2. Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan
3. Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti, agar hasil yang diperoleh tepat dalam penelitian kegiatan – kegiatan yang dilakukan dengan seksama dalam menentukan jenis, sumber data, cara mengumpulkan data, tujuan penelitian dan teknik analisa data.

B. Narasumber

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri – cirinya akan diduga dan dikenai generalisasi. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Untuk mengukur kinerja penyuluh, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pembudidaya rumput laut di kawasan minapolis Kecamatan Pahunga Lodu sejumlah 1.110 orang.

b. Sampel

Sebuah sampel haruslah sedemikian rupa sehingga setiap satuan elementer mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih

dan besarnya peluang tersebut tidak boleh sama dengan nol. Sampel yang terlalu kecil kurang mewakili populasi, sedangkan sampel yang terlalu besar memberatkan pelaksanaan penelitian. Tidak ada rumus matematik apapun yang paling pas untuk menentukan besar sampel. Semua rumus matematik untuk pengambilan sampel hanyalah suatu pendekatan, dan masih tergantung kepada banyak hal yang sangat kondisional (Mantra,2000). Untuk mengukur kinerja penyuluh perikanan, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Consuelo, 1993).

$$\begin{aligned} \text{Rumus slovin: } n &= \frac{N}{1 + N(d)^2} \\ &= \frac{1.110}{1 + 1.110 (10\%)^2} \\ &= 99,91 = 100 \end{aligned}$$

Penentuan jumlah sampel dari masing-masing desa dihitung sebagai berikut: populasi masing-masing desa dibagi dengan total populasi (1.110 orang) dan dikalikan dengan jumlah sampel di kawasan minapolis (100 orang). Berikut adalah jumlah sampel dari masing desa di kawasan minapolis sebagai berikut :

- 1) Desa Kaliuda $764/1.110 \times 100 = 69$ orang
- 2) Desa Tanamanang $38/1.110 \times 100 = 3$ orang
- 3) Desa Lambakara $138/1.110 \times 100 = 12$ orang
- 4) Desa Mburukulu $101/1.110 \times 100 = 9$ orang
- 5) Desa Palanggay $84/1.110 \times 100 = 7$ orang

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan data sekunder maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Survey

Teknik pengumpulan data survey dengan menggunakan alat kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan berdasarkan indikator – indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subyek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan diinterpretasi subyek tentang pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dalam hal ini pembudidaya rumput laut, dan jawaban – jawaban responden dicatat atau direkam.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dan menelaah barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian, yang dalam hal ini adalah semua arsip atau data pada lokus yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Metode Analisis Data

1. Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian ini berbentuk angket, dengan tingkat pengukuran ordinal, maka alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor dari nilai 1 sampai 5 sebagai berikut.

a. Ada lima alternatif jawaban untuk variabel kinerja penyuluh perikanan, yaitu;

- 5 = Sangat Puas
 - 4 = Puas
 - 3 = Cukup puas
 - 2 = Kurang Puas
 - 1 = Tidak Puas
- (Sugiono, 2006)

b. Ada lima alternatif jawaban untuk variabel keberhasilan pelaksanaan pengembangan program minapolitan di kawasan minapolitis

- 5 = Sangat berhasil
 - 4 = Berhasil
 - 3 = Cukup berhasil
 - 2 = Kurang berhasil
 - 1 = Tidak berhasil
- (Sugiono, 2006)

Variabel dalam penelitian ini adalah yang menjadi obyek pengamatan penelitian atau merupakan faktor – faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala – gejala yang diteliti, dalam hal pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan terhadap keberhasilan program minapolitan di kawasan minapolitis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji kualitas terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian perlu dilakukan sebelum melakukan analisis terhadap pokok masalah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keadaan atau kesahhan suatu alat ukur (Riduwan, 2005: 109). Untuk menguji validitas alat ukur, dengan menggunakan rumus Person Product-Moment yang terdapat dalam pengolahan data SPSS v.21. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika harga koefisien r hitung $\geq 0,300$ (Sudarmanto, 2005: 88).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini terjadi jika alat ukur telah dinyatakan valid. selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Sudarmanto, 2005: 89).

Menurut Malhotra (1999: 282), jika koefisien alpha $\geq 0,600$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran (Malhotra,

1999: 282). Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bentuk skala 1-5 menggunakan teknik dari Cronbach dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolah data SPSS v. 21.

c. Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner atau daftar pertanyaan, dimana keseluruhan jawaban terhadap kuesioner menggunakan skala Likert yang diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori dan diberi skor antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima), (Singarimbun dan Effendi, 1998: 78).

Penggunaan klasifikasi skala Likert dimaksudkan sebagai berikut:

- | | |
|--|---------------------|
| a. Kategori sangat setuju/sangat baik | diberi skor/bobot 5 |
| b. Kategori setuju/baik | diberi skor/bobot 4 |
| c. Kategori ragu/cukup baik | diberi skor/bobot 3 |
| d. Kategori tidak setuju/kurang baik | diberi skor/bobot 2 |
| e. Kategori sangat tidak setuju/tidak baik | diberi skor/bobot 1 |

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Menurut Sugiono (2009: 135), prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden didasarkan pada persentase skor jawaban responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}}$$

Skor Ideal

Keterangan:

Skor aktual = jumlah skor jawaban responden

Skor ideal = jumlah skor maksimum (jumlah responden x jumlah pernyataan x 5)

Selanjutnya persentase skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan rentang persentase skor maksimum ($5/5 = 100\%$) dan skor minimum ($1/5 = 20\%$). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel 3.2 berikut:



**Tabel 3.2. Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor
Tanggapan Responden**

Interval Skor	Kategori
0% - 20%	Sangat rendah
21% - 40%	Rendah
41% - 60%	Sedang
61% - 80%	Tinggi
81% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2008: 22).

3. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab ketiga hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan uji regresi, koefisien determinan dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis prametrik yaitu uji normalitas data populasi (Sudarmanto, 200:105; Riduwan, 2006: 179; dan Umar, 2003;144). Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik Kohnogov-Smirnov. Alat uji ini bisa disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi Explore.

Uji normalitas sampel baik yang menggunakan rumus Kohnogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (Significance level), jika ditemukan besaran 0,000,atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang

ditentukan, misalnya 0,05, maka besaran ini menunjukkan bahwa data sampel berdistribusi normal (Amir, 2006: 22).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas artinya bahwa variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel lain, sebab variabel bebas akan diukur pengaruhnya terhadap variabel tergantung. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas dilihat dari grafik scatter plot titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut (Ghozali, 2005).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada 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 ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series). Untuk menguji adanya autokorelasi dipergunakan Uji Durbin Watson batas atas dan batas bawah, bila hasil perhitungan terletak antara selang batas atas dan batas bawah, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas artinya antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya kolinearitas digunakan uji VIF dan Tolerance. Jika hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) dibawah 10% dan tolerance variabel bebas diatas 10% . Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tersebut tidak ada multikolinearitas dalam penelitian (Ghozali, 2005).

e. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

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

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

f. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi pada *regresi linear* sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R^2).

4. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. proses uji t.

2) Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung $>$ dari F tabel, (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) $<$ Alpha (5%). Dan sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel, maka model tidak signifikan.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Sumba Timur

a. Letak Geografis dan Administrasi

Secara geografis Kabupaten Sumba Timur terletak pada koordinat $119^{\circ} 45' - 120^{\circ} 52'$ Bujur Timur (BT) dan $9^{\circ} 16' - 10^{\circ} 20'$ Lintang Selatan (LS). Secara definitif Kabupaten Sumba Timur menjadi Daerah Tingkat II berdasarkan Undang – Undang Nomor 64 Tahun 1958 dan Lembaran Negara Nomor 1649. Adapun secara administrasi batas – batas Kabupaten Sumba Timur berbatasan dengan :

- Sebelah Utara : berbatasan dengan Selat Sumba
- Sebelah Selatan : berbatasan dengan Samudra Hindia
- Sebelah Timur : berbatasan dengan Laut Sawu
- Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Sumba Tengah

Luas wilayah Kabupaten Sumba Timur adalah $7.000,5 \text{ Km}^2$ atau 700.050 Ha. Memiliki tiga buah pulau kecil dibagian Selatan yang berpenghuni yaitu Pulau Salura, sedangkan Pulau yang belum berpenghuni adalah pulau Menggudu dan Pulau Kotak, disamping itu terdapat pula pulau kecil di bagian Timur yang belum berpenghuni yaitu Pulau Nuha dan masih terdapat 97 pulau lainnya yang belum

berpenghuni dan belum bernama. Secara administrasi pemerintahan Kabupaten Sumba Timur terdiri dari 22 kecamatan dan 156 desa/kelurahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1. Luas Wilayah per Kecamatan di Kabupaten Sumba Timur

<i>No</i>	<i>Kecamatan</i>	<i>Luas Wilayah Km²</i>
1	Lewa	281.1
2	Nggaha Ori Angu	286.4
3	Lewa Tidahu	322.1
4	Katala Hamu Lingu	453.1
5	Tabundung	514.4
6	Pinu Pahar	246.6
7	Paberiwai	199.7
8	Karera	334.6
9	Matawai La Pawu	405.4
10	Kahaungu Eti	475.1
11	Mahu	196.6
12	Ngadu Ngaia	207.9
13	Pahunga Lodu	349.8
14	Wula Waijelu	221.5
15	Rindi	366.5
16	Umalulu	307.9
17	Pandawai	412.6
18	Kambata Mapambuhang	412.7
19	Kota Waingapu	73.8
20	Kambera	52
21	Haharu	601.5
22	Kanatang	279.4
Jumlah		7000.5

Sumber: BPS dalam Angka Tahun 2013 Kabupaten Sumba Timur

b. Kondisi Sumber Daya Alam

Kondisi sumber daya alam wilayah perencanaan adalah merupakan aspek yang sangat mendasar dan merupakan faktor yang sangat menentukan didalam perencanaan tata ruang dan pengembangan suatu wilayah kota. Kondisi sumber daya alam ini akan menjadi potensi

yang baik apabila daya dukung lahannya baik dari segi topografi, hidrologi, geologi dan klimatologi mendukung bagi sebuah rencana tata ruang dan pengembangannya, penataan dan pengaturan sarana dan prasarana wilayah, namun sebaliknya akan jadi penghambat dan kendala didalam perencanaan tata ruang dan rencana pengembangannya apabila memiliki kondisi sumber daya alam yang tidak mendukung bagi perkembangan wilayah atau kota itu sendiri.

c. Keadaan Topografi

Topografi Kabupaten Sumba Timur dicirikan oleh dataran perbukitan dan pegunungan landai dengan titik tertinggi tercatat 1.225 m dari permukaan air laut. Kemiringan lereng pada wilayah bagian utara lebih landai dibandingkan dengan kemiringan lereng arah selatan. Hal ini menjadikan dataran aluvial pantai banyak dijumpai di sepanjang pantai utara. Hal ini didominasi oleh bukit – bukit karang kapur yang terjal, dataran tinggi yang menghijau dan sabana – sabana hingga daerah pesisir. Bagian tengah dan selatan terutama tenggara relatif merupakan deretan pegunungan. Gunung tertinggi adalah Gunung Wangameti (1.225 M) dari permukaan laut. Daerah perbukitan ini sebenarnya merupakan daerah yang subur tetapi tidak dimanfaatkan secara optimal untuk lahan perikanan karena kurangnya ketersediaan air permukaan.

Sesuai dengan letak geografisnya, Wilayah Kabupaten Sumba Timur yang terdiri atas wilayah daratan, wilayah pesisir dan laut,

memiliki topografi mulai dari datar sampai sangat curam. Keadaan topografi tersebut dapat digambarkan melalui kemiringan lahan di beberapa wilayah, diantaranya adalah:

- 1) Datar (0 – 8 %) meliputi seluruh kecamatan dengan luasan terbesar berada di Kecamatan Pahunga Lodu (31.069 Ha) dan untuk kecamatan dengan luasan terkecil berada di Kecamatan Kota Waingapu (2.147 Ha).
- 2) Landai (8 – 15%) meliputi seluruh kecamatan dengan luasan terbesar berada di Kecamatan Haharu (14.412 Ha) dan untuk kecamatan yang mempunyai porsi kecil berada di Kecamatan Kambera (1.217 Ha).
- 3) Agak curam (15 – 25%) meliputi seluruh kecamatan dengan luasan terbesar berada di Kecamatan Tabundung (14.065 Ha) dan kecamatan yang memiliki porsi terkecil adalah Kecamatan Kambera (1.131 Ha).
- 4) Curam (25 – 45%) meliputi seluruh kecamatan dengan luasan terbesar berada di Kecamatan Tabundung (15.411 Ha) dan luasan terkecil berada pada Kecamatan Pahunga Lodu (497 Ha).
- 5) Sangat curam (>45%) meliputi seluruh kecamatan dengan luasan terbesar berada di Kecamatan Kambata Mapambuhang (4.407 Ha) dan untuk luasan dengan porsi terkecil berada di Kecamatan Pahunga Lodu (9 Ha). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada peta 3.2

Sedangkan untuk ketinggian di Kabupaten Sumba Timur adalah sebagai berikut :

- 1) Ketinggian 0 – 200 m meliputi seluruh kecamatan, untuk luasan terbesar berada di Kecamatan Rindi dengan luas 26.253 Ha, sedangkan untuk kecamatan dengan luasan terkecil sebesar 82 Ha yaitu Kecamatan Lewa.
- 2) Ketinggian 200 – 400 m meliputi seluruh kecamatan, untuk luasan terbesar berada di Kecamatan Haharu dengan luas 24.863 Ha, sedangkan untuk kecamatan dengan luasan terkecil sebesar 1.386 Ha yaitu Kecamatan Kambera.
- 3) Ketinggian 400 – 600 m meliputi seluruh kecamatan, untuk luasan terbesar berada di Kecamatan Lewa dengan luas 23.415 Ha, sedangkan untuk kecamatan dengan luasan terkecil sebesar 1.054 Ha yaitu Kecamatan Kambera.
- 4) Ketinggian 600 – 800 m meliputi seluruh kecamatan, untuk luasan terbesar berada di Kecamatan Matawai La Pawu dengan luas 12.719 Ha, sedangkan untuk kecamatan dengan luasan terkecil sebesar 22 Ha yaitu Kecamatan Rindi.
- 5) Ketinggian 800 – 1200 m meliputi beberapa kecamatan, untuk luasan terbesar berada di Kecamatan Matawai La Pawu dengan luas 12.854 Ha, sedangkan untuk kecamatan dengan luasan terkecil sebesar 33 Ha yaitu Kecamatan Kahaungu Eti.

d. Keadaan Geologi

Kabupaten Sumba Timur didominasi oleh batuan sedimen yang terendapkan dalam lingkungan laut, yaitu Formasi Batuan Kaliangga dan Formasi Kananggar. Di samping itu di bagian selatan pulau dijumpai batuan gunung api (*Volvanic Rocks*) dan batuan terobosan (*Intrusive Rock*). Untuk lebih Jelasnya dapat dilihat pada peta 3.3

e. Jenis Tanah

Berdasarkan keadaan jenis tanahnya di Kabupaten Sumba Timur terdapat beberapa kelompok jenis tanah dominan yaitu Resina, Grumosol, Litosol, Mediteran dan Regosol. Untuk lebih Jelasnya dapat dilihat pada peta 3.4

f. Klimatologi dan Hidrologi

Pada umumnya iklim di Kabupaten Sumba Timur beriklim semi arid dengan tiga rezim curah hujan yaitu :

- 1) Kurang dari 1.000 mm per tahun meliputi bagian Timur dan Utara Kabupaten Sumba Timur
- 2) Antara 1.000 – 1.500 mm per tahun meliputi bagian Tengah dan Selatan Kabupaten Sumba Timur
- 3) Diatas 1.500 – 2.000 mm per tahun meliputi bagian Barat Kabupaten Sumba Timur.

Dengan tiga rejim tersebut diatas, maka lama bulan hujan per tahun berlangsung 3 – 4 bulan dengan suhu antara 28,8°C – 31,4°C. Jumlah sungai yang melintasi wilayah Kabupaten Sumba Timur

sebanyak 169 sungai, sedangkan mata air sebanyak 266 buah. Kecamatan Lewa merupakan yang banyak dilintasi oleh sungai sebanyak 20 dengan 35 sumber mata air dan yang paling sedikit dilintasi oleh sungai adalah kecamatan Tabundung sebanyak 9 sungai dengan 17 mata air.

2. Gambaran Umum Kawasan Minapolis Kecamatan PahungaLodu

a. Letak dan Kondisi Geografis

Luas Kecamatan Pahunga Lodu 34,98 km² atau 34.980 hektar. Kecamatan ini pada umumnya merupakan daratan rendah di sepanjang pantai timur, sedangkan sebelah barat dari timur ke selatan merupakan dataran tinggi yang cukup subur. Di mana musim penghujan relatif pendek bila dibanding musim kemarau dengan batasan administrasi sebagai berikut :

- 1) Sebelah Timur : Laut Sawu
- 2) Sebelah Barat : Berbatasan dengan Desa Kabar, Desa Helikatapu, dan Desa Lai Lanjang
- 3) Sebelah Utara : Berbatasan dengan Desa Kuruwaki. dan Desa Tamma
- 4) Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Desa Paranda, Desa Wulla Waijelu, dan Samudra Hindia.

Kecamatan ini pada umumnya merupakan dataran rendah di sepanjang pantai timur, sedangkan sebelah barat dari timur ke selatan merupakan dataran tinggi yang cukup subur, dimana terdiri dari 8 desa yaitu : Desa

Kaliuda, Desa Tanamanang, Desa Lambakara, Desa Mburukulu, Desa Palanggai, Desa Tamma, Desa Kuruwaki, dan Desa Pamburu. Wilayah yang direncanakan sebagai kawasan Minapolitan adalah Desa Kaliuda, Desa Tanamanang, Desa Lambakara, Desa Mburukulu, dan Desa Palanggai dimana desa-desa tersebut merupakan wilayah yang berbatasan dengan laut. Sedangkan untuk Kawasan Minapolitan di Kecamatan Pahunga Lodu terdapat di 5 (lima) Desa Kawasan Pesisir Selatan Kabupaten yaitu Desa Kaliuda, Desa Tanamanang, Desa Lambakara, Desa Mburukulu dan Desa Palanggai. Desa Kaliuda merupakan desa terluas, dengan luasan desa mencapai 76.9 km², sedangkan Desa Tanamanang merupakan Desa terkecil dengan luasan 25,7 Km². Berikut luas wilayah Desa pesisir yang termasuk dalam Kawasan minapolis dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Luas Wilayah Desa Pesisir Kawasan Minapolis

<i>No.</i>	<i>Desa</i>	<i>Luas Wilayah</i>		
		<i>Km²</i>	<i>Ha</i>	<i>%</i>
1	Kaliuda	76.9	7,690	37.73%
2	Tanamanang	25.7	2,570	12.61%
3	Lambakara	34.3	3,430	16.83%
4	Mburukulu	33.4	3,340	16.39%
5	Palanggai	33.5	3,350	16.44%
Jumlah			20380	100.00%

Sumber : Pahunga Lodu dalam angka, 2013

b. Kondisi Fisik Dasar

Topografi Kecamatan Pahunga Lodu lebih didominasi oleh dataran dengan kemiringan 0 – 8 % dengan luas 31.069 Ha, sedangkan dataran yang memiliki kemiringan 8 - 15 % seluas 1.780 Ha, 15 – 25 % seluas 1.624 Ha, 25 – 45 % seluas 497 Ha, dan yang memiliki kemiringan > 45 % hanya seluas 9 Ha, sedangkan untuk ketinggian daratan kecamatan Pahunga Lodu mulai 0 – 800 dimana 23.193 Ha memiliki ketinggian 0 – 200, 9.689 Ha memiliki ketinggian 200 – 400 m, 1.864 Ha memiliki ketinggian 400 – 600 m, dan 233 Ha memiliki ketinggian 600 – 800 m dari atas permukaan laut. Geologi Kecamatan Pahunga Lodu terbagi menjadi 3 yaitu : Formasi Kaliangga , batuan Granit, formasi Kananggar. Jenis Tanah Kecamatan Pahunga Lodu terdiri dari : Grumosol , Rendzine, dan Kambisol

c. Penggunaan Lahan Wilayah Perencanaan

Penggunaan lahan wilayah perencanaan terdiri dari tanah kosong, tanah berbatu, lading, tanggul pasir, sawah irigasi, perkebunan, permukiman, pasir pantai, semak belukar dan fasilitas – fasilitas. Penggunaan lahan semak belukar memiliki luasan paling besar dengan luas 9.331,40 ha atau 39,98 % dari luas total, sedangkan untuk permukiman sebesar 0,90 %. Untuk lebih jelasnya penggunaan lahan eksisting dapat dilihat pada table 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3. Penggunaan Lahan Eksisting Wilayah Penelitian

<i>No</i>	<i>Penggunaan Lahan</i>	<i>Ha</i>	<i>%</i>
1	Tanah Kosong	4512.42	19.33%
2	Tanah Berbatu	521.14	2.23%
3	Tanah Ladang	5815.27	24.91%
4	Tanggul Pasir	19.49	0.08%
5	Sawah Irigasi	1077.01	4.61%
6	Perkebunan	1475.59	6.32%
7	Permukiman	210.71	0.90%
8	Pasir Pantai	344.69	1.48%
9	Semak Belukar	9331.40	39.98%
10	Fasilitas-fasilitas	33.10	0.14%
<i>Luasan Total</i>		<i>23340.83</i>	<i>100.00%</i>

Sumber : Pahunga Lodu dalam angka, 2013

d. Kondisi Demografi

Mobilitas penduduk bisa memberikan andil dalam perkembangan perekonomian suatu wilayah, pergerakan dari berbagai kegiatan juga membutuhkan akses serta usia produktif untuk mengembangkan potensi sumber daya alam setempat. Berdasarkan data sekunder, data demografi akan dijelaskan pada sub bab di bawah ini.

e. Jumlah dan Kepadatan Penduduk

Jumlah penduduk pada wilayah perencanaan terbesar berada di Desa Kaliuda dengan jumlah sebesar 3.578 jiwa, jumlah penduduk terkecil berada di Desa Palanggai sebesar 668 jiwa. Jumlah dan kepadatan penduduk dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini:

Tabel 4.4.Jumlah dan Kepadatan Penduduk

No	Desa	Penduduk	Km ²	Kepadatan
1	Kaliuda	3.578	76.9	47
2	Tanamanang	1.892	25.7	74
3	Lambakara	1.370	34.3	40
4	Mburukulu	1.490	33.4	45
5	Palanggai	668	33.5	20
	Jumlah	8.998	203.8	44

Sumber : Pahunga Lodu Dalam Angka 2013

Sedangkan untuk kepadatan tertinggi berada Desa Tanamanang dengan kepadatan sebesar 74 jiwa/km², dan kepadatan penduduk terkecil berada di Desa Palanggai sebesar 20 jiwa/km², untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di atas.

f. Potensi Perikanan dan Kelautan Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu

Suatu wilayah pesisir dapat meliputi suatu kawasan yang luas mulai dari batas laut (terluar) ZEE sampai darat yang masih dipengaruhi oleh iklim laut. Selain itu pengertian wilayah pesisir hanya meliputi kawasan peralihan antara ekosistem laut dan daratan yang sangat sempit, yaitu dari garis rata – rata pasang tertinggi sampai 200 m ke arah barat dan ke arah laut meliputi garis pantai pada saat rata – rata pasang terendah.

Wilayah Kecamatan Pahunga Lodu yang termasuk pada kawasan pesisir adalah meliputi hampir seluruh desa yaitu : Desa Kaliuda, Desa Tanamanang, Desa Lambakara, Desa Mburukulu, dan Desa Palanggai.

Sesuai dengan letak geografisnya, Wilayah Kecamatan Pahunga Lodu yang terdiri atas wilayah daratan, wilayah pesisir dan laut, memiliki kondisi areal berbatu/berpasir di beberapa wilayah.

1) Perikanan darat, diantaranya adalah :

Usaha budidaya ikan berupa perairan umum, tambak dan kolam.

2) Perikanan laut :

Usaha penangkapan ikan di laut tersebar di kawasan pesisir Kecamatan Pahunga Lodu yang mempunyai wilayah pantai atau berbatasan dengan laut. Hasil perikanan laut yang potensial lainnya yaitu budidaya rumput laut dan penangkapan cumi-cumi. Potensi untuk rumput laut di Kecamatan Pahunga Lodu yang memiliki kriteria sesuai seluas 3.431,8 Ha.

Terbangunnya pabrik rumput laut di lokasi Kaliangga Desa Tanamanang Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur yang dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Sumba Timur dan didukung oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan dan Kementerian Perindustrian, akan memacu pembudidaya untuk mengembangkan usaha budidaya rumput laut pada daerah-daerah yang potensial.

g. Potensi Perikanan Budidaya

Kecamatan Pahunga Lodu Sebagai kawasan minapolitan memiliki luas wilayah 349,8 Km²; yang terdiri atas 8 desa dan 5 diantaranya merupakan desa pesisir antara lain desa Palanggay,

Mburukullu, Lambakara, Tanamanang dan Kaliuda. Potensi perikanan yang sangat besar untuk dikembangkan adalah budidaya rumput laut.

B. Temuan

1. Karakteristik Penyuluh Perikanan

Karakteristik penyuluh perikanan di Kawasan minapolis Kecamatan Pahunga Lodu yaitu meliputi tentang umur dan tingkat pendidikan.

a. Umur dan Pendidikan Penyuluh Perikanan

Jumlah penyuluh sebagai responden dalam penelitian ini adalah 16 orang. Sebagian besar 31,25% penyuluh perikanan masing-masing berumur antara 31-40 dan 41-50 tahun dan sebagian kecil 25% berumur antara 20-30 tahun. Pendidikan Umur penyuluh perikanan yang paling muda yaitu 26 tahun dan umur tertua 62 tahun. Tingkat pendidikan dari penyuluh di lokasi penelitian, sebagian besar berpendidikan sarjana dengan persentase 38%, Diploma 6%, SMA 19%, SMP 13 % dan SD 4% perikanan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 orang dan penyuluh perikanan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 4 orang. Umur penyuluh perikanan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori umur produktif.

Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh yang berumur produktif, seyogianya akan semakin baik tingkat kreativitasnya dalam merencanakan program penyuluhan dan lebih mudah membangun

komunikasi dengan sasaran penyuluhan, namun harus didukung dengan pendidikan yang memadai. Semakin tua umur seseorang akan semakin berkurang atau menurun kinerjanya demikian pula dengan tingkat pendidikan yang semakin rendah, karena itu umur dan pendidikan erat kaitannya dengan kinerja seseorang. Rincian data selengkapnya mengenai umur dan pendidikan penyuluh dapat dilihat dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Distribusi Penyuluh Perikanan Berdasarkan Umur dan Pendidikan Tahun 2014

Umur	Pendidikan					Jumlah
	Sd	SMP	SMA	Diploma	satjana	
20-30	0	1	0	0	5	6
31-40	0	1	3		0	4
41-50	1	0	0	1	1	3
51-60	2	0	0			2
> 61	1	0	0			1
Jumlah	4	2	3	1	6	16

Sumber : Data primer diolah

b. Masa kerja penyuluh perikanan

Masa kerja penyuluh menunjukkan lama penyuluh menduduki jabatan fungsional sebagai penyuluh perikanan. Masa kerja sebagai salah satu faktor penting karena semakin lama masa kerja, penyuluh perikanan akan semakin menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga akan semakin matang dan berpengalaman dalam melaksanakan fungsi tugasnya. Pengalaman kerja membuat para pekerja lebih produktif,

dan bersamaan dengan kemampuan kerja menentukan kinerja kerja (Schmidt *et al.*, 1986).

Masing-masing sebanyak 81,25% penyuluh perikanan memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 6,25% masa kerja 11 – 15 Tahun dan 13,50% untuk masa kerja 16 -20 tahun. Rincian data selengkapnya mengenai masa kerja penyuluh yaitu dapat dilihat dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Distribusi Penyuluh Perikanan Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2014

No	KisaranMasa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5	13	81,25
2	6-10	-	-
3	11-15	1	6,25
4	16-20	2	12,50
Jumlah		16	100

Sumber : Data primer diolah

2. Karakteristik Pembudidaya Rumput Laut

Karakteristik pembudidaya rumput laut di kawasan minapolis yaitu meliputi tentang umur, tingkat pendidikan dan lama berbudidaya rumput laut.

a. Umur dan Pendidikan pembudidaya rumput laut

Umur dan pendidikan dapat mempengaruhi atau berkaitan erat dengan kegiatan berusahatani terutama dalam mengadopsi suatu teknologi baru. Semakin tua umurnya dan semakin rendah pendidikan biasanya semakin lamban dalam mengadopsi inovasi dan cenderung hanya melaksanakan kegiatan yang sudah biasa diterapkan oleh warga setempat (Mardikanto, 1993). Rincian data selengkapnya mengenai

umur dan pendidikan pembudidaya rumput laut dapat dilihat dalam Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7. Distribusi Pembudidaya Rumput Laut Berdasarkan Umur dan Pendidikan Tahun 2014

Umur	Pendidikan					Jumlah
	Sd	SMP	SMA	Diploma	sarjan	
20-30	8	3	4	1		16
31-40	16	4	3		1	24
41-50	29	7	2			38
51-60	19	0	0			19
> 60	3	0	0			3
Jumlah	75	14	9	1	1	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pembudidaya rumput laut (38,00%) berumur antara 41-50 tahun dan berpendidikan SD (75%). Umur usia kerja produktif yaitu 15-64 tahun. Sedangkan umur diatas 65 tahun yaitu tidak produktif.

b. Lama Berbudidaya Rumput Laut

Sebagian besar pembudidaya rumput laut 53,98% memiliki pengalaman paling lama yaitu pada kisaran 3-10 tahun dan sebagian kecil 3,53% memiliki pengalaman diatas 26 tahun. Lama berbudidaya rumput laut responden dalam penelitian ini memiliki jangka waktu paling lama 31 tahun.

Mardikanto (1992) mengemukakan bahwa dalam mengembangkan usaha seorang petani untuk jangka waktu yang lebih lama akan

mengalami proses belajar yang lebih banyak (baik dengan menggunakan pikiran, perasaan maupun keterampilannya), serta lebih banyak pengalaman akan lebih memudahkan dalam mengerjakan atau menerapkan inovasi. Dengan kata lain, kesempatan atau waktu untuk mencoba atau memperoleh pengalaman melalui pelaksanaan kegiatan secara nyata lebih banyak. Dalam hal ini masyarakat dapat belajar sambil bekerja atau belajar dari pengalaman tentang sesuatu yang ia kerjakan. Rincian data selengkapnya mengenai lama sebagai pembudidaya rumput laut dapat disajikan dalam Tabel 4.8. di bawah ini:

Tabel 4.8. Distribusi pembudidaya Berdasarkan Lama berbudidaya rumput laut Tahun 2014

No	Kisaran Lama (tahun)	Jumlah	
		Orang	%
1	3-10	51	51,00
2	11-18	26	26,00
3	19-26	19	19,00
4	>26	4	4,00
Jumlah		100	100

Sumber : Data primer diolah

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel

a. Variabel Pengetahuan (X1)

Variabel Pengetahuan (X1) dalam penelitian ini akan dianalisis 4 indikator yakni penguasaan terhadap program minapolitan, Tujuan program minapolitan, Sapta usaha tani dan kelembagaan kelompok perikanan.

- 1) Tanggapan Responden Atas Indikator Pengetahuan Program Minapolitan Penyuluh Perikanan dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9. Hasil Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Program Minapolitan Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	1	2	0,50	0,50	IV
3	26	78	19,55	20,05	III
4	46	184	46,12	66,17	I
5	27	135	33,83	100,00	II
	100	399	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator pengetahuan program minapolitan adalah sebagai berikut : Hasil jawaban responden berkaitan dengan pengetahuan penyuluh perikanan tentang program minapolitan menunjukkan yang tertinggi sebesar 46,12% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (399) dan skor ideal $(100 \times 1 \times 5) = 500$, maka skor tanggapan responden atas indikator pengetahuan program minapolitan adalah $(399 : 500) \times 100 = 79,80$ (kategori tinggi).

- 2) Tanggapan Responden Atas Indikator Tujuan Program Minapolitan Penyuluh Perikanan dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Pengetahuan Tujuan Program Minapolitan Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	13	26	7,07	7,07	IV
3	31	93	25,27	32,34	III
4	31	124	33,70	66,03	II
5	25	125	33,97	100,00	I
	100	368	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator pengetahuan Tujuan program minapolitan adalah sebagai berikut : Hasil jawaban responden berkaitan dengan pengetahuan tujuan program minapolitan penyuluh perikanan menunjukkan yang tertinggi sebesar 33,97% (skor 5) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (368) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator pengetahuan program minapolitan adalah $(368 : 500) \times 100 = 73,60$ (kategori tinggi).

3) Tanggapan Responden Atas Indikator Sapta Usaha Tani Penyuluh

Perikanan dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Saptu Usaha Tani Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi (F)	F x S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	6	12	3,13	3,13	IV
3	29	87	22,66	25,78	III
4	40	160	41,67	67,45	I
5	25	125	32,55	100,00	II
	100	384	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator saptu usaha tani adalah sebagai berikut : Hasil jawaban responden berkaitan dengan saptu usaha tani menunjukkan yang tertinggi sebesar 41,67% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (384) dan skor ideal $(100 \times 1 \times 5) = 500$, maka skor tanggapan responden atas indikator pengetahuan program minapolitan adalah $(384 : 500) \times 100 = 76,80$ (kategori tinggi).

- 4) Tanggapan Responden Atas Indikator Kelembagaan Kelompok oleh Penyuluh Perikanan dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Kelembagaan Kelompok oleh Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi (F)	F _x S	%	Kumulatif (%)	Rank
1		0	0	0	V
2	8	16	4,12	4,12	IV
3	22	66	17,01	21,13	III
4	44	176	45,36	66,49	I
5	26	130	33,51	100,00	II
	100	388	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator kelembagaan kelompok adalah sebagai berikut : Hasil jawaban responden berkaitan dengan kelembagaan kelompok menunjukkan yang tertinggi sebesar 45,36% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (388) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator kelembagaan kelompok adalah $(388 : 500) \times 100 = 77,60$ (kategori tinggi).

b. Variabel Keterampilan (X2)

Keterampilan dalam penelitian ini akan dianalisis 4 indikator yakni kemampuan penyuluh perikanan mengubah perilaku kelompok binaan, kreativitas menuangkan ide-ide baru, kemampuan menerapkan

teknologi baru dan kesesuaian materi penyuluhan dengan kebutuhan praktis kelompok. Pendapat responden disajikan sebagai berikut:

- 1) Indikator kemampuan penyuluh perikanan mengubah perilaku kelompok binaan, dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13. Tanggapan Responden kemampuan penyuluh perikanan mengubah perilaku kelompok binaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	4	8	2,05	2,05	IV
3	22	66	16,88	18,93	III
4	53	212	54,22	73,15	I
5	21	105	26,85	100,00	II
	100	391	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator kemampuan penyuluh perikanan merubah perilaku kelompok binaan. Hasil jawaban responden berkaitan dengan kemampuan penyuluh perikanan merubah perilaku kelompok binaan menunjukkan yang tertinggi sebesar 54,22 % (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (391) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5 = 500$), maka skor tanggapan responden atas indikator pengetahuan adalah $(391 : 500) \times 100 = 78,20$ (kategori tinggi).

2) Indikator kesesuaian materi penyuluhan dengan kebutuhan praktis

kelompok binaan, dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Tanggapan Responden atas kesesuaian materi penyuluhan dengan kebutuhan praktis kelompok binaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	1	2	0,50	0,50	IV
3	26	78	19,55	20,05	III
4	46	184	46,12	66,17	I
5	27	135	33,83	100,00	II
	100	399	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator kesesuaian materi dengan kebutuhan praktis kelompok binaan. Hasil jawaban responden menunjukkan yang tertinggi sebesar 46,12 % (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (399) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500. maka skor tanggapan responden atas indikator pengetahuan adalah $(399 : 500) \times 100 = 79,80$ (kategori tinggi).

3) Indikator Kemampuan penyuluh perikanan dalam mengemukakan kreativitas/ide-ide baru, dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Kemampuan Penyuluh Perikanan mengemukakan Kreativitas/Ide-ide baru

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	
2	0	0	0,00	0,00	
3	19	57	13,87	13,87	III
4	51	204	49,64	63,50	I
5	30	150	36,50	100,00	II
	100	411	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator Kemampuan Penyuluh Perikanan mengemukakan kreativitas/Ide-ide baru. menunjukkan yang tertinggi sebesar 49,64 % (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (411) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator kemampuan penyuluh perikanan mengemukakan Kreativitas/Ide-ide baru adalah $(411 : 500) \times 100 = 82,20$ (kategori sangat tinggi).

- 4) Indikator Kemampuan penyuluh perikanan dalam menerapkan teknologi baru, dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Kemampuan Penyuluh dalam menerapkan teknologi baru

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	4	8	2,11	2,11	IV
3	27	81	21,32	23,42	III
4	54	216	56,84	80,26	I
5	15	75	19,74	100,00	II
	100	380	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator Kemampuan Penyuluh Perikanan menerapkan teknologi baru. *menunjukkan yang tertinggi* sebesar 56,84 % (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (380) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5 = 500$), maka skor tanggapan responden atas indikator kemampuan penyuluh perikanan menerapkan teknologi baru adalah $(380 : 500) \times 100 = 76,00$ (kategori tinggi).

c. Variabel Motivasi (X3)

Motivasi dalam penelitian ini akan dianalisis 4 indikator yakni kemampuan penyuluh menyelesaikan masalah tanpa melihat adanya upah, kemampuan penyuluh perikanan dalam berkomunikasi dengan

kelompok binaan, kemampuan memotivasi kelompok dan kemampuan melakukan simulasi dalam setiap kegiatan penyuluhan perikanan.

- 1) Indikator kemampuan penyuluh menyelesaikan masalah tanpa melihat adanya upah

Tabel 4.17. Tanggapan Responden atas kemampuan penyuluh menyelesaikan masalah tanpa melihat adanya upah

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	11	22	5,87	5,87	IV
3	30	90	24,00	29,87	III
4	32	128	34,13	64,00	II
5	27	135	36,00	100,00	I
	100	375	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator Kemampuan Penyuluh Perikanan menyelesaikan masalah tanpa meminta upah tambahan. *menunjukkan yang tertinggi* sebesar 36,00 % (skor 5) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (375) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator kemampuan penyuluh perikanan menyelesaikan masalah tanpa meminta upah tambahan adalah $(375 : 500) \times 100 = 75,00$ (kategori tinggi).

- 2) Indikator kemampuan penyuluh perikanan dalam berkomunikasi dengan kelompok binaan dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18. Tanggapan Responden atas kemampuan penyuluh dalam berkomunikasi dengan kelompok binaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1		0	0	0	V
2	1	2	0,50	0,50	IV
3	26	78	19,55	20,05	III
4	46	184	46,12	66,17	I
5	27	135	33,83	100,00	II
	100	399	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator Kemampuan Penyuluh Perikanan dalam berkomunikasi dengan kelompok binaan *menunjukkan yang tertinggi* sebesar 36,00 % (skor 5) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (399) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator kemampuan penyuluh perikanan dalam berkomunikasi dengan kelompok binaan adalah $(399 : 500) \times 100 = 79,80$ (kategori tinggi).

3) Indikator kemampuan penyuluh dalam memotivasi kelompok

Dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19. Tanggapan Responden atas kemampuan penyuluh dalam memotivasi kelompok

memotivas i kelompok Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulati f (%)	Rank
1	0	0	0	0	
2	0	0	0,00	0,00	
3	19	57	13,87	13,87	iii
4	51	204	49,64	63,50	i
5	30	150	36,50	100,00	ii
	100	411	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator Kemampuan Penyuluh Perikanan dalam memotivasi kelompok *menunjukkan yang tertinggi* sebesar 49,64 % (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (411) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator kemampuan memotivasi kelompok adalah $(411 : 500) \times 100 = 82,20$ (kategori sangat tinggi).

- 4) Indikator kemampuan melakukan simulasi dalam setiap kegiatan penyuluhan perikanan dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20. Tanggapan Responden atas kemampuan penyuluh melakukan simulasi dalam setiap kegiatan penyuluhan perikanan

memotivasi kelompok Skor (S)	Frekuensi (F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	
2	1	2	0,50	0,50	
3	27	81	20,40	20,91	III
4	46	184	46,35	67,25	I
5	26	130	32,75	100,00	II
	100	397	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Distribusi jawaban responden untuk indikator Kemampuan Penyuluh Perikanan melakukan simulasi dalam setiap kegiatan penyuluhan perikanan *menunjukkan yang tertinggi* sebesar 46,35% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (397) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator kemampuan melakukan simulasi dalam setiap kegiatan penyuluhan perikanan adalah $(397 : 500) \times 100 = 79,40$ (kategori tinggi)

d. Variabel Sikap (X4)

Sikap dalam penelitian ini akan dianalisis 4 indikator yakni ketekunan, disiplin, keteguhan hati dan ketulusannya penyuluh perikanan dalam membina kelompok-kelompok yang ada.

1) Indikator Ketekunan

Hasil penelitian terhadap variabel sikap penyuluh perikanan dengan indikator ketekunan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21. Hasil Jawaban Responden Tentang Ketekunan Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	13	26	7,07	7,07	IV
3	31	93	25,27	32,34	III
4	31	124	33,70	66,03	II
5	25	125	33,97	100,00	I
	100	368	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan Ketekunan Penyuluh Perikanan menunjukkan yang tertinggi sebesar 33,97% (skor 5) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (368) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator penilaian Ketekunan Penyuluh Perikanan adalah $(368 : 500) \times 100 = 73,60$ (kategori tinggi).

- 2) Indikator disiplin penyuluh perikanan dalam membina kelompok-kelompok

Hasil penelitian terhadap variabel sikap penyuluh perikanan dengan indikator disiplin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	
2	4	8	2,11	2,11	
3	27	81	21,32	23,42	iii
4	54	216	56,84	80,26	i
5	15	75	19,74	100,00	ii
	100	380	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan Disiplin Penyuluh Perikanan menunjukkan yang tertinggi sebesar 56,84% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (380) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator penilaian Disiplin Penyuluh Perikanan adalah $(380 : 500) \times 100 = 76,00$ (kategori tinggi).

3) Indikator keteguhan hati penyuluh perikanan dalam membina kelompok-kelompok.

Hasil penelitian terhadap variabel sikap penyuluh perikanan dengan indikator keteguhan hati dapat dilihat pada tabel 4.23 di bawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Jawaban Responden Tentang Keteguhan Hati Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	1	2	0,50	0,50	IV
3	26	78	19,65	20,15	III
4	48	192	48,36	68,51	I
5	25	125	31,49	100,00	II
	100	397	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan Keteguhan Hati Penyuluh Perikanan menunjukkan yang tertinggi sebesar 48,36% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (397) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator penilaian Keteguhan Hati Penyuluh Perikanan adalah $(397 : 500) \times 100 = 79,40$ (kategori tinggi).

4) Indikator ketulusan penyuluh perikanan dalam membina kelompok-kelompok

Hasil penelitian terhadap variabel sikap penyuluh perikanan dengan indikator ketulusan dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini:

Tabel 4.24. Hasil Jawaban Responden Tentang Ketulusan Penyuluh Perikanan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	0	0	0,00	0,00	IV
3	16	48	11,57	11,57	III
4	53	212	51,08	62,65	I
5	31	155	37,35	100,00	II
	100	415	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan Ketulusan Penyuluh Perikanan menunjukkan yang tertinggi sebesar 51,08% (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (415) dan skor ideal ($100 \times 1 \times 5$) = 500, maka skor tanggapan responden atas indikator penilaian ketulusan Penyuluh Perikanan adalah $(415 : 500) \times 100 = 83,00$ (kategori sangat tinggi).

e. Variabel Keberhasilan Program Minapolitan (Y)

Keberhasilan program minapolitan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator tujuan dari program yaitu :

1. Meningkatkan Produksi, Produktivitas, dan Kualitas.

Hasil penelitian terhadap variabel Keberhasilan Program Minapolitan dengan indikator Meningkatkan Produksi, Produktivitas, dan Kualitas rumput laut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Produksi, Produktivitas, dan Kualitas Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	31	62	2,65	2,65	IV
3	154	462	19,74	22,38	III
4	258	1032	44,08	66,47	I
5	157	785	33,53	100,00	II
	100	2.341	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan keberhasilan program minapolitan di kawasan minapolis dengan indikator Produksi, Produktivitas, dan Kualitas menunjukkan yang tertinggi sebesar 44,08 (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (2.341) dan skor ideal ($100 \times 6 \times 5$) = 3.000, maka skor tanggapan responden atas

indikator penilaian Produksi, Produktivitas, dan Kualitas rumput laut adalah $(2.341 : 3000) \times 100 = 78,03$ (kategori tinggi).

2. Meningkatkan pendapatan nelayan, pembudidaya, dan pengolah ikan yang adil dan merata.

Hasil penelitian terhadap variabel Keberhasilan Program Minapolitan dengan indikator peningkatan pendapatan pembudidaya rumput laut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Peningkatan Pendapatan Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	17	34	4,55	4,55	IV
3	58	174	23,26	27,81	III
4	85	340	45,45	73,26	I
5	40	200	26,74	100,00	II
	100	748	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan keberhasilan program minapolitan di kawasan minapolis dengan indikator Peningkatan Pendapatan menunjukkan yang tertinggi sebesar 45,45 (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (748) dan skor ideal

$(100 \times 2 \times 5) = 1.000$, maka skor tanggapan responden atas indikator Peningkatan Pendapatan adalah $(748 : 1000) \times 100 = 74,80$ (kategori tinggi).

3. Mengembangkan Kawasan Minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat.

Hasil penelitian terhadap variabel Keberhasilan Program Minapolitan dengan indikator Berkembangnya kawasan minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27. Hasil Jawaban Responden Tentang Indikator Berkembangnya kawasan minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat Tahun 2014

Skor (S)	Frekuensi(F)	Fx S	%	Kumulatif (%)	Rank
1	0	0	0	0	V
2	1	2	0,25	0,25	IV
3	42	126	15,52	15,76	III
4	101	404	49,75	65,52	I
5	56	280	34,48	100,00	II
	100	812	100		

Sumber: Data primer jawaban responden lampiran I (diolah)

Hasil jawaban responden berkaitan dengan keberhasilan program minapolitan di kawasan minapolitis dengan indikator Berkembangnya kawasan minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat menunjukkan yang tertinggi sebesar 49,75 (skor 4) dan yang terendah sebesar 0,00% (skor 1). Adapun skor jawaban responden adalah skor aktual (812) dan skor ideal ($100 \times 2 \times 5$) = 1.000, maka skor tanggapan responden atas indikator Berkembangnya kawasan minapolitan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat adalah $(812 : 1000) \times 100 = 81,20$ (kategori sangat tinggi).

C. Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi adalah suatu alat yang digunakan untuk membuat pendugaan atau peramalan atas variabel terikat berdasarkan nilai-nilai dari variabel bebas. Alat analisis Regresi ini dapat digunakan untuk membuat peramalan jika memenuhi beberapa asumsi yang dikenal dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas Uji Multicolinieritas dan Uji Normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independennya.

Tabel 4.28. Uji Multikolinearitas Correlations

		ph1	ph2	ph3	ph4	Phtot
	Pearson Correlation	1	,250*	,272**	,267**	,605**
ph1	Sig. (2-tailed)		,012	,006	,007	,000
	N	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,250*	1	,441**	,344**	,755**
ph2	Sig. (2-tailed)	,012		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,272**	,441**	1	,326**	,731**
ph3	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,001	,000
	N	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,267**	,344**	,326**	1	,696**
ph4	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,001		,000
	N	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	,605**	,755**	,731**	,696**	1
phtot	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

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

Berdasarkan hasil analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu variabel Pengetahuan (X1), keterampilan (X2), motivasi (X3) dan variabel

sikap (X4). Hal ini terlihat dari koefisien korelasi antara variabel sebesar 0,197. Hal ini berarti tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data-data hasil penelitian berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas menggunakan grafik histogram maupun kurva normal probabilitas, dengan bantuan SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji Normalitas disajikan pada tabel 4.16 berikut ini :

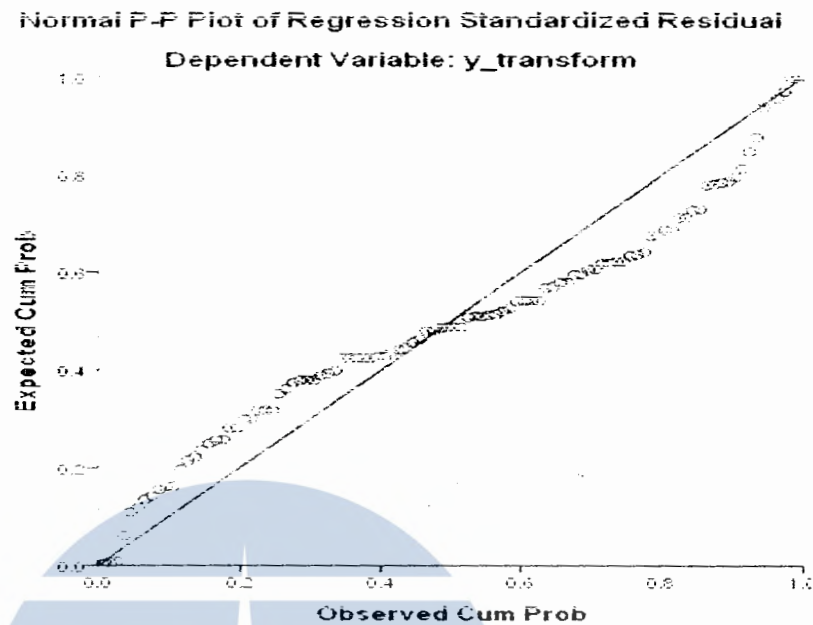
Tabel 4.29. Hasil perhitungan uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	x1	x2	x3	x4	Y
N	100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}					
Mean	15,40	15,81	15,51	15,66	39,01
Std. Deviation	2,474	2,386	2,380	2,315	5,342
Absolute	,136	,112	,092	,099	,092
Most Extreme Differences					
Positive	,063	,076	,078	,093	,063
Negative	-,136	-,112	-,092	-,099	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z	1,358	1,117	,922	,987	,922
Asymp. Sig. (2-tailed)	,051	,165	,363	,285	,363

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas



Walaupun normalitas suatu variabel tidak selalu diperlukan dalam analisis, akan tetapi hasil uji statistik akan lebih baik jika semua variabel berdistribusi normal atau mendekati. Normalitas data ditunjukkan oleh hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan jika nilai asymp. sig variabel $>$ alpha (0,05), maka variabel tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas menggunakan uji statistik 1-sample K-S memperlihatkan kelima variabel memiliki nilai asymp sig $>$ a (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan kelima variabel tersebut berdistribusi normal, karena itu memenuhi asumsi klasik, sehingga data-data ini dapat dianalisa dengan menggunakan analisis regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

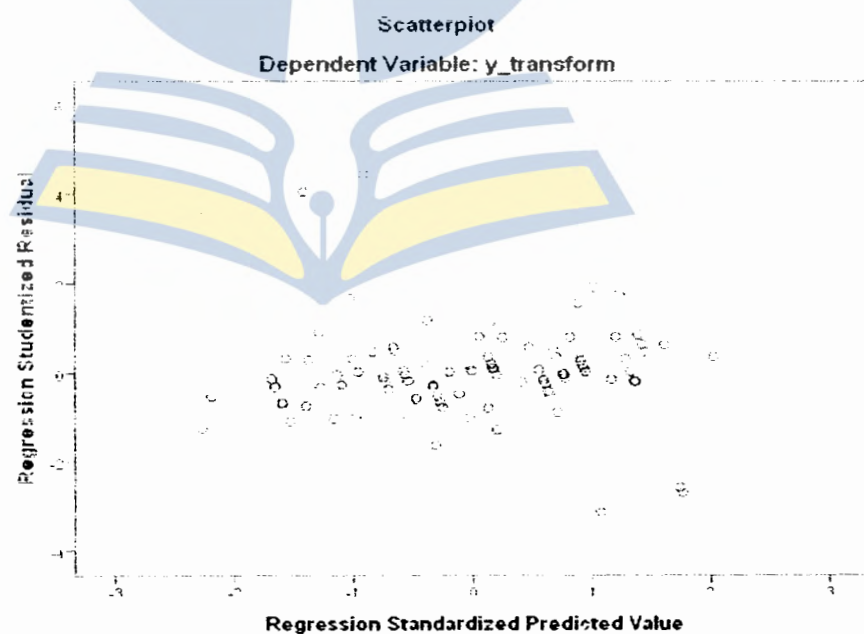
Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan VARIANCE dari suatu pengamatan

kepengamatan yang lain. Jika VARIANCE dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastis dan jika berbeda maka disebut heteroskedastis.

Model regresi yang baik adalah bersifat homoskedastis. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastis adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain data menyebar secara homogen.

Uji statistik Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser

Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai unstandardized absolut residual regresi. Jika nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang dibangun bebas dari masalah heteroskedastisitas. Model regresi dapat dilihat pada tabel 4.30. dibawah ini :

Tabel 4.30. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,355	,244		1,457	,148
Pengetahuan	-,086	,037	-,639	-2,314	,073
Keterampilan	-,007	,022	-,048	-,305	,761
Motivasi	-,004	,030	-,030	-,137	,892
Sikap	,090	,049	,626	1,830	,070

a. Dependent Variable: absres

Hasil uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel X $> \alpha$ (0,05), artinya model regresi yang dibangun bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya, yaitu menerangkan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana dalam penelitian ini, yaitu apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap keberhasilan program (Y) pada kawasan minapolis Kecamatan pahunga Lodu.

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk membuat peramalan atau pendugaan atas koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan. Oleh karena itu koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan harus diinterpretasikan. Hasil analisis Regresi ditampilkan dalam tabel 4.31 berikut :

**Tabel 4.31. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients (a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.748	.526		2,295	,024					
Pengetahuan	,132	,049	,062	2,667	,009	,832	,264	,022	,130	7,717
Keterampilan	,954	,029	,430	32,475	,000	,869	,958	,271	,395	2,531
Motivasi	1,168	,040	,526	28,958	,000	,933	,948	,241	,210	4,751
Sikap	,193	,066	,084	2,942	,004	,919	,289	,028	,084	7,853

a. Dependent Variable: y_transform

Konstanta sebesar 0,748, artinya jika seluruh variabel independen konstan (sama dengan 0), maka kinerja akan sebesar 0,748 satuan.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4.$$

Atau

$$Y = 0,748 + 0,132X_1 + 0,954X_2 + 1,168X_3 + 0,193X_4.$$

Berdasarkan Berdasarkan model regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

(b1): 0,132

Variabel pengetahuan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,132. Artinya jika ada peningkatan 1 satuan pengetahuan (X1), maka akan meningkatkan keberhasilan program sebesar 0,132 satuan. Selain itu, koefisien variabel ini memiliki arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keberhasilan program (Y).

(b2): 0,954

Variabel keterampilan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,954. Artinya jika ada peningkatan 1 satuan keterampilan (X2), akan meningkatkan keberhasilan program (Y) sebesar 0,954 satuan. Koefisien variabel ini memiliki arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keberhasilan program (Y).

(b3): 1,168

Variabel motivasi (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 1,168. Artinya jika ada peningkatan 1 satuan motivasi (X3), akan meningkatkan keberhasilan program (Y) sebesar 1,168 satuan. Koefisien variabel ini memiliki arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keberhasilan program (Y).

(b4): 0,193

Variabel sikap (X4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,193. Artinya jika ada peningkatan 1 satuan sikap (X4), akan meningkatkan keberhasilan program (y) sebesar 0,193 satuan. Koefisien variabel ini memiliki arah positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel sikap (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keberhasilan program (Y).

b. Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis data di peroleh nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,993 yang berarti kontribusi atau sumbangan keempat variabel independen dalam penelitian ini yakni pengetahuan (X1), keterampilan (X2), Motivasi (X3) dan Sikap (X4) terhadap keberhasilan program di kawasan minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur sebesar 99,3% sedangkan sisanya sebesar 0,7% merupakan kontribusi atau sumbangan dari variabel-variabel lain

yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini., seperti Fasilitas, jarak tempat tinggal, Pengalaman dan sebagainya (Wiraatmadja,1973).

c. **Uji Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)**

Untuk menguji hipotesis keempat variabel yang diajukan dalam penelitian ini, perlu dilakukan uji statistik, yaitu uji statistik secara bersama-sama atau uji Simultan (Uji F). Hasil uji statistik (Lampiran 2) menunjukkan bahwa secara bersama-sama keempat variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu variabel pengetahuan (X1), keterampilan (X2), Motivasi (X3) dan Sikap (X4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan berbasis Industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. $P\%$, $df_1 = 4$ dan $df_2 = 39$ menunjukkan nilai 2,467. Hasil tersebut menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $sig < \alpha (0,005)$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai **hubungan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen** atau menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a).

d. **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menguji pengaruh secara parsial, maka perlu dilakukan uji statistik secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri atas: pengetahuan (X1), keterampilan (X2), Motivasi (X3) dan

Sikap (X_4) terhadap variabel terikat (Y) yaitu keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur sebagai berikut :

1) Variabel Pengetahuan (X_1)

Hasil uji statistik untuk variabel Pelatihan (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,667 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Karena nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Artinya secara parsial variabel Pengetahuan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. Dengan demikian maka semakin tinggi pengetahuan penyuluh perikanan maka tingkat keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur semakin baik dan sebaliknya.

2) Variabel Keterampilan (X_2)

Hasil uji statistik untuk variabel Keterampilan (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 32,473 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis

Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Artinya secara parsial variabel Keterampilan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. Dengan demikian maka semakin tinggi keterampilan penyuluh perikanan maka tingkat keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur semakin baik dan sebaliknya.

3) Variabel Motivasi (X_3)

Hasil uji statistik untuk variabel Motivasi (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 28,958 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nul (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Artinya secara parsial variabel Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. Dengan demikian maka semakin tinggi motivasi penyuluh perikanan maka tingkat keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur semakin baik dan sebaliknya.

4) Variabel Sikap (X4)

Hasil uji statistik untuk variabel Pelatihan (X4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,942 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Karena nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Alternatif (H_a). Artinya secara parsial variabel Sikap (X4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. Dengan demikian maka semakin positif sikap penyuluh perikanan maka tingkat keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur semakin baik dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel variabel Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Motivasi (X3) dan Sikap (X4) penyuluh perikanan berada pada kondisi yang baik untuk mendukung keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur. Hal ini dibuktikan dengan variabel Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Motivasi (X3) dan Sikap (X4) dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan program dengan hasil uji yang telah dilakukan.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Variabel Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan hasil pemahaman seseorang terhadap suatu obyek, yang diperoleh baik secara formal maupun non formal melalui pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain, sehingga mereka lebih terbebas dari keterbatasan dan subyektivitasnya. Dengan adanya pemahaman seseorang tentang suatu hal secara obyektif atau seseorang memiliki pengetahuan yang memadai terhadap suatu hal maka diharapkan dapat memberikan peran serta secara lebih optimal dalam kegiatan produksi sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya terhadap hal tersebut, guna mewujudkan tujuan bersama.

Secara umum responden menilai pengetahuan penyuluh perikanan sangat mempengaruhi keberhasilan program minapolitan. Kemampuan penyuluh perikanan memberikan pemahaman tentang program dan tujuan minapolitan, penerapan sapa usaha tani dan pendampingan kelembagaan kelompok telah mampu memberikan nilai positif bagi keberhasilan program minapolitan di kawasan minapolitis.

Pengetahuan mempunyai hubungan positif nyata dengan kinerja penyuluh perikanan dalam pelaksanaan program minapolitan di kawasan minapolitis Kecamatan Pahunga Lodu, berarti hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini disebabkan karena banyaknya pelatihan yang sering diikuti oleh penyuluh perikanan. Pelatihan yang sering diikuti oleh penyuluh adalah pelatihan dasar penyuluhan perikanan, pelatihan

penyusunan program pelatihan penyuluh PNS, PPTK dan penyuluh swadaya. Menurut Bahua (2010) bahwa pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang, sehingga bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam bidang tertentu guna menunjang pelaksanaan tugasnya.

Pengetahuan penyuluh perikanan yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kemampuan kerja penyuluh sehingga mampu memahami metode penyuluhan. Menurut Miftah Thoha (2003) bahwa kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan latihan atau pengalaman.

b. Variabel Keterampilan

Keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat saraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah, seperti menulis, mengetik, olahraga dan sebagainya (Muhibbin, 1995). Menurut Reber (dalam Muhibbin, 1995) keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara meluas dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Ahmadi (1991) berpendapat bahwa keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan formal, non formal, dan informal. Pendidikan formal misalnya sekolah dan pendidikan non formal diperoleh dari luar sekolah. Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang

berdasarkan pengalaman hidup sehari-hari secara sadar maupun tidak sadar, sepanjang hidupnya, di dalam lingkungan keluarga, masyarakat atau dalam lingkungan pekerjaan sehari-hari.

Keterampilan adalah kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Menurut Gibson *et al.* (1996) keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Secara umum responden menilai keterampilan penyuluh perikanan sangat mempengaruhi keberhasilan program minapolitan. Keterampilan berhubungan positif nyata dengan kinerja penyuluh perikanan dalam pelaksanaan program minapolitan, berarti hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini disebabkan karena penyuluh perikanan memiliki kemampuan dalam melakukan penyuluhan dengan baik. Di daerah ini penyuluh perikanan selalu kreatif dalam menjalankan kinerja sebagai penyuluh perikanan.

Bentuk kreatifitas yang dilakukan oleh penyuluh perikanan adalah memiliki kemampuan untuk selalu menerapkan teknologi-teknologi baru yang sesuai dengan kebutuhan praktis pembudidaya rumput laut. Teknologi-teknologi baru yang dilaksanakan dan dibutuhkan oleh pembudidaya rumput laut adalah pencegahan hama/ penyakit, perbenihan dan penanganan pasca panen dalam rangka menjaga kualitas.

Faktor lain yang menyebabkan keterampilan penyuluh perikanan yang tinggi karena didukung oleh pendidikan yang dimiliki juga sangat tinggi dan banyaknya pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh penyuluh. Menurut Justine Sirait (2006) ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan adanya pendidikan dan latihan yakni: (a) membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik; (b) internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan; (c) mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri; dan (d) membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru

Masa kerja yang cukup lama menyebabkan penyuluh perikanan memiliki keterampilan yang tinggi. Rata-rata masa kerja penyuluh perikanan adalah 6 tahun. Dengan masa kerja 6 tahun, penyuluh perikanan di daerah ini sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Penyuluh perikanan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama akan mampu menambah keterampilannya dalam melakukan penyuluhan pembudidaya rumput laut. Semakin banyak pengalaman kerja maka semakin tinggi keterampilan yang didapatkan oleh penyuluh perikanan. Menurut Hadi Pranata A.F (1998) keahlian kerja (professional) merupakan gambaran dasar bagi kinerja penyuluh, dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan penyuluh yang tinggi akan menghasilkan kinerja penyuluh yang tinggi pula, demikian sebaliknya.

c. Variabel Motivasi

Menurut Linder (1998), motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menentukan kegunaan dan arah perilaku, kecenderungan untuk bertindak dalam mencapai kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, suatu dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan yang belum terpenuhi dan kemauan untuk mencapainya. Nelson dan Spitzer (2003) mendefinisikan motivasi sebagai energi internal manusia yang mendorong manusia memuaskan kebutuhannya, sedangkan Mwangi dan McCaslin (1994) mengutip tulisan Kreitner dan Lawler III menuliskan motivasi sebagai suatu proses psikologi dalam mencapai tujuan, arah dan intensitas dalam berperilaku merupakan tanggungjawab yang utama bagi hasil kerja yang berbeda dan juga merupakan faktor menentukan yang penting dalam pengukuran kinerja.

Johansen dan Page (Crawford, 2005) mendefinisikan motivasi sebagai proses-proses atau faktor-faktor yang menyebabkan orang-orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Proses motivasi meliputi: (a) identifikasi terhadap kebutuhan yang tidak memuaskan; b) pembentukan suatu tujuan yang dapat memuaskan kebutuhan; dan (c) menentukan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Nawawi (1997) menyatakan motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Istilah motivasi berkaitan erat dengan timbulnya kecenderungan untuk membuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Menurut Hersey dan Blanchard (2005), motivasi berasal dari kata motif, merupakan dorongan utama seseorang beraktivitas atau kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Motivasi seseorang bergantung pada kuat lemahnya motif. Motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif timbul, mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku seseorang.

Didalam diri seseorang, terdapat dua jenis kekuatan sebagai pendorong motivasi; pertama kekuatan yang bersifat *positif* (keinginan, hasrat, atau kebutuhan) yang mendorong seseorang kearah obyek atau kondisi tertentu, kedua, yang bersifat *negatif* (kekhawatiran, tidak suka atau menolak) yang mendorong seseorang menjauh dari obyek atau kondisi tertentu. Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong terbentuknya kompetensi. Hamalik (1993) mengemukakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Memahami hal-hal yang memotivasi dan perilaku pegawai atau karyawan dan bagaimana mereka termotivasi merupakan hal yang penting dalam elemen organisasi. Hersey dan Blanchard (2005) mendiskusikan penyebab munculnya perilaku seseorang pada saat tertentu adalah karena

adanya kebutuhan yang sangat kuat, karena itu penting untuk memahami kebutuhan yang umumnya sangat penting bagi seseorang.

Faktor motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan. Kesemuanya ini termasuk motivator ekstrinsik. Bagi penyuluh perikanan, beberapa hal yang menjadi motivator antara lain: pengembangan potensi diri, pengakuan petani, adanya tambahan materi sebagai akibat logik dari fungsi perannya, adanya kesempatan untuk berprestasi dan adanya keinginan untuk berkuasa atau memiliki pengaruh.

Secara umum responden menilai motivasi penyuluh perikanan sangat mempengaruhi keberhasilan program minapolitan. Motivasi berhubungan secara positif nyata dengan kinerja penyuluh perikanan dalam pelaksanaan program minapolitan, berarti hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini disebabkan karena penyuluh perikanan di daerah ini memiliki komitmen/motivasi yang cukup tinggi yang dapat mendorong mereka dalam melaksanakan tugas di lapangan tanpa meminta balas jasa dari pihak yang disuluh.

Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh penyuluh perikanan didukung juga dengan masih terjalinnya dengan baik hubungan interpersonal penyuluh perikanan dengan atasan dan dengan sesama anggota penyuluh perikanan. Selain itu juga hubungan interpersonal antara penyuluh perikanan dengan pembudidaya rumput laut masih terjalin dengan baik. Bentuk hubungan interpersonal yang dilakukan oleh penyuluh perikanan

adalah selalu mengadakan komunikasi dengan atasan, sesama anggota penyuluh perikanan, dan pembudidaya rumput laut.

Padmowihardjo (1994) menyatakan bahwa hubungan interpersonal merupakan kebutuhan setiap individu, karena pada dasarnya manusia memiliki naluriah untuk berkelompok dengan manusia lainnya. Margono Slamet (2010) menyatakan bahwa, dalam kegiatan penyuluhan, seorang penyuluh harus mengadakan hubungan dengan orang lain sehingga tercipta komunikasi yang baik, dimana komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat menimbulkan hubungan timbal balik (*feedback*). Menurut Kusnadi *et al.* (1999) motivasi adalah semua upaya untuk memunculkan semangat dalam diri, atau bagi orang lain (bawahan) agar mau bekerja guna mencapai tujuan yang diinginkan melalui pemberian atau pemuasan kebutuhan mereka.

Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh penyuluh perikanan karena didukung oleh prestasi. Bentuk prestasi yang dihasilkan oleh penyuluh perikanan yaitu selalu berhasil memecahkan masalah yang dialami pembudidaya rumput laut. Masalah yang dialami oleh pembudidaya rumput laut adalah serangan hama dan penyakit. Selain prestasi yang menjadi faktor pendukung motivasi penyuluh perikanan yaitu penyuluh perikanan memiliki harapan untuk selalu bisa melakukan kegiatan pelatihan dan studi banding di daerah-daerah yang memiliki usaha budidaya rumput laut yang sudah maju dengan tujuan agar menambah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja.

d. Variabel Sikap

Robbins (2003) mendefinisikan sikap sebagai pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Dalam organisasi, sikap itu penting karena mereka mempengaruhi perilaku. Gibson *et al.* (1996) menyatakan bahwa sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek, dan keadaan. Sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

Gibson *et al.* (1996) lebih lanjut menyatakan bahwa afeksi, kognisi, dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap, sebaliknya menentukan afeksi, kognisi dan perilaku. Afeksi, emosi atau perasaan, komponen dari sikap dipelajari dari orang tua, guru, anggota kelompok sebaya. Komponen kognisi dari sebuah sikap terdiri dari persepsi, pendapat, dan kepercayaan seseorang. Ini mengacu pada proses berpikir, dengan penekanan khusus pada rasionalitas dan logika. Komponen perilaku dari sebuah sikap mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau sesuatu dengan cara tertentu misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis.

Suprihanto et al. (2003) menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan yang bersifat evaluatif atau menunjukkan rasa suka atau tidak suka seseorang kepada suatu obyek atau kejadian. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh kriteria penilaiannya, sementara kriteria tersebut terbentuk melalui suatu proses interaksi sosial.

Sikap merupakan respon evaluatif atau suatu bentuk evaluasi atau suatu kesiapan perasaan yang mendukung terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Menurut Azwar (1988) sikap dikatakan sebagai respon. Respon hanya akan terjadi apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki timbulnya reaksi individual. Respon evaluatif berarti bahwa bentuk respon yang dinyatakan sebagai sikap itu didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu, yang diungkapkan dalam bentuk baik atau buruk. Positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka.

Dilihat dari strukturnya Azwar (1988) juga mengemukakan bahwa sikap terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang yaitu, komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif. Komponen kognitif berupa apa yang di percayai oleh subyek pemilik sikap, komponen afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional dan komponen konatif merupakan kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki subyek.

Sanafiah (1982) menyatakan bahwa sikap adalah perasaan seseorang dari apa yang dia yakini. Pengukuran sikap biasanya dengan mengajukan

pertanyaan-pertanyaan tertentu, sehingga sebagian pendapat dari orang tersebut dapat di ketahui. Dari pendapat ini dapat diperkirakan sikapnya yaitu, apa yang sesungguhnya dia yakini. Selanjutnya Sherif (dalam Gerungan, 1981) menyatakan bahwa objek sikap itu dapat berupa suatu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tertentu. Jadi sikap itu dapat berkenaan dengan sederetan objek serupa.

Pembentukan dan perubahan sikap tidak terjadi dengan sendirinya (Azwar, 1988). Sikap sosial terbentuk dari adanya interaksi sosial individu. Dalam interaksi sosial terjadi hubungan yang saling mempengaruhi diantara individu yang satu dengan yang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan orang lain yang dianggap penting, media massa, lembaga pendidikan serta faktor emosi dalam diri individu.

Secara umum responden menilai sikap penyuluh perikanan dalam kategori positif dan sangat mempengaruhi keberhasilan program minapolitan. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan, ketekunan, keteguhan hati dan ketulusan dari penyuluh perikanan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sebagai penyuluh perikanan.

e. Keberhasilan Program Minapolitan

Secara umum responden menilai bahwa pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan terhadap keberhasilan program minapolitan memberikan dampak yang signifikan.

Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap penyuluh perikanan berhubungan nyata dengan keberhasilan program minapolitan berbasis industri rumput laut di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu, berarti hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini berarti di kawasan minapolis ini sebagian besar penyuluh perikanan sudah menerapkan teknologi yang tepat untuk usaha pembudidayaan rumput laut bagi kelompok binaanya melalui pendampingan. Teknologi yang diterapkan oleh pembudidaya rumput laut di daerah adalah penerapan sapa usaha tani dan secara khusus pada penanganan hama dan penyakit, perbenihan dan penanganan pasca panen.

Kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh perikanan di kawasan ini telah memberikan pengetahuan kepada pembudidaya rumput laut tentang tujuan program minapolitan, sapa usaha tani dan kelembagaan kelompok. Keberhasilan pembudidaya rumput laut dalam usaha pembudidaya rumput laut tidak semuanya berkategori berhasil, tetapi ada juga berkategori kurang berhasil. Pembudidaya rumput laut memiliki kategori berhasil yaitu karena didukung oleh tingginya pengetahuan, keterampilan pembudidaya rumput laut tentang teknologi pembenihan, pembesaran, mutu dan pencegahan hama dan penyakit yang diajarkan oleh penyuluh perikanan. Sedangkan yang kurang berhasil sebagai akibat dari kurangnya kedisiplin dalam menerapkan teknologi budidaya rumput laut.

Pembudidaya rumput laut yang memiliki kategori sangat berhasil, hal ini didukung meningkatnya produksi, produktivitas, kualitas, pendapatan dan berkembangnya kawasan minapolitis sebagai kawasan perekonomian baru. Sebelum program minapolitan dijalankan bahwa produksi masyarakat berkisar kurang dari 200 kg/bulan dan setelah program minapolitan dilaksanakan dikawasan minapolitis produksi meningkat menjadi > 500 kg/bulan. Produktivitas meningkat 60%, dimana produktivitas mencapai 1.120 kg/ha dibandingkan sebelum program minapolitan dilaksanakan yaitu 672 kg/ha. Pendapatan meningkat dari kisaran Rp.1.000.000 – 2.000.000 menjadi > dari Rp. 3.000.000 setelah program dilaksanakan di kawasan minapolitis Kecamatan Pahunga Lodu.

Hasil penelitian ini juga menemukan faktor budaya lokal yang menghambat percepatan pencapaian tujuan program minapolitan, dimana di lokasi penelitian masih sangat sulit untuk menggerakkan masyarakat untuk berusaha di bidang kelautan dan perikanan khususnya dalam budidaya rumput laut. Hal ini disebabkan oleh:

1. Budaya usaha masyarakat yang masih berorientasi pada usaha peternakan dan pertanian lahan kering
2. Masih kentalnya budaya lokal yang memperlakukan kaum hamba untuk bekerja bagi tuannya

Dari hasil penelitian tersebut, kami merangkum bahwa kegiatan penelitian ini Menerima/sejalan dengan teori Hickerson dan Middleton,1975.

E. Rekomendasi Penelitian

Merujuk pada temuan penelitian ini, maka dapat direkomendasikan kepada semua pihak sebagai berikut :

1. Pendampingan atau penyuluhan terhadap suatu program/kegiatan baik dimasa pelaksanaan maupun pasca pelaksanaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.
2. Pola pembangunan dengan manajemen kawasan seperti program minapolitan lebih cepat dan tepat dalam hal pencapaian tujuan suatu kegiatan atau program karena dilakukan secara terintegrasi, efisien, berkualitas dan berakselerasi tinggi.

F. Keterbatasan Penelitian

Menggunakan pendekatan analisis statistik regresi , belum dapat mengungkapkan saling membentuk antar variabel dinamika dan proses dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh perikanan dan mempunyai hubungan yang kuat dalam pencapaian tujuan program minapolitan di kawasan minapolis Kecamatan Pahunga Lodu Kabupaten Sumba Timur.
2. Kinerja penyuluh perikanan di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu termasuk dalam kategori berhasil karena memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi yang tinggi serta sikap yang positif dalam pelaksanaan program minapolitan.
3. Program Minapolitan di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu termasuk dalam kategori berhasil karena didukung oleh kinerja penyuluh perikanan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi yang tinggi serta sikap yang positif.

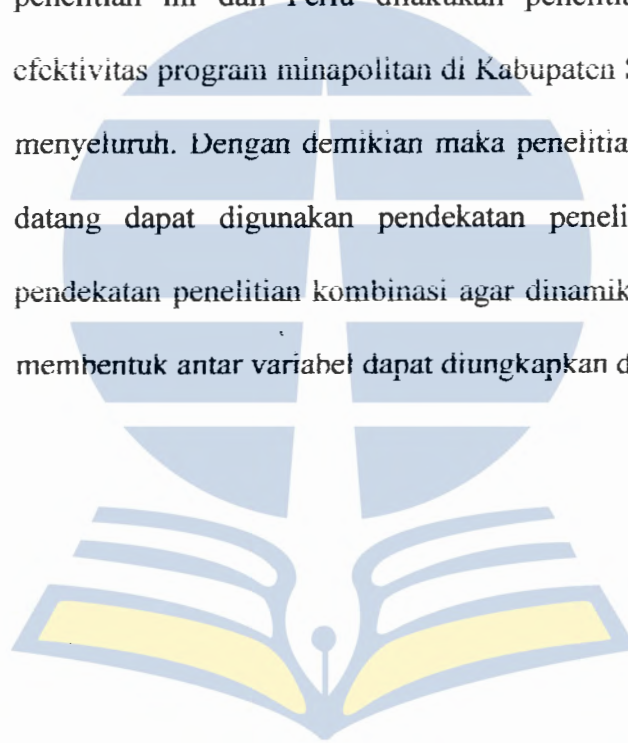
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti menyarankan agar :

1. Mengingat kinerja penyuluh perikanan sangat penting dalam pelaksanaan program minapolitan, maka diperlukan pemenuhan

kelengkapan/peralatan, media penyuluhan yang memadai bagi penyuluh perikanan di masing-masing lokasi.

2. Perlu dilakukan pelatihan dasar, menengah dan lanjutan bagi seluruh penyuluh perikanan guna peningkatan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan sikap.
3. Kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis, perlu melibatkan variabel lain yang belum di ikutsertakan dalam penelitian ini dan Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang efektivitas program minapolitan di Kabupaten Sumba Timur secara menyeluruh. Dengan demikian maka penelitian dimasa yang akan datang dapat digunakan pendekatan penelitian kualitatif atau pendekatan penelitian kombinasi agar dinamika, proses dan saling membentuk antar variabel dapat diungkapkan dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adjid, D. A. (1994). *Posisi Penyuluhan Pertanian Dalam Dinamika Respon Usahatani terhadap Tantangan Kemajuan*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Ahmadi, H. A. (1991). *Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: Rcnika Cipta.
- Armstrong, M. (2004). *Performance Management* [terjemahan: Tony Setiawan]. Yogyakarta: Tugu.
- Azwar, S. (1988). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arningtyas, C. K. (2009). *Motivasi Berprestasi : Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Pengawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan*.
- Bahua, M. I. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo (disertasi)*. Bogor: Sekolah Pascasarjana-IPB.
- Balai Informasi Pertanian NTB. (1987). *Pembinaan Kelompok Tani Nelayan*. Jakarta: Balai Pendidikan dan Penerapan Ekonomi Sosial.
- Blanchard, P. K., Spencer. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 137
- Consuole, G, Seveela. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Crawford, M. (2005). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Manajemen Kependidikan. (Leadership and Teams in Educational Management)*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Darmanto, S. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Untag Semarang*.
- Dajan, A. (1986). *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta: LP3ES.
- Departemen Pertanian. (2003). *Pedoman Umum Penyuluhan Pertanian dalam Bentuk Peraturan Perundangan Tentang Jabatan Fungsional Penyuluhan Pertanian dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Jakarta: Departemen Pertanian.

- Depdikbud, R.I. (2000). *Pengetahuan, Sikap, Kepercayaan dan Perilaku Generasi Muda terhadap Upacara Perkawinan Adat di Kota Madang*. Padang: PD Intisari, Cetakan Pertama.
- Dunn, W.N. (2000). *Analisis Kebijakan Publik. Edisi Kedua*. Terjemahan Samodra Wihana dkk. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gerungan, W. A. (1981). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Eresco
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, J.L., John, M.I, James, H.D. (2002). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gani, A. (2008). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Bajak Bumi dari Saingonon Kota Makassar.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. BP Universitas Diponegoro
- Hidayat, S.I. (2009). Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kerja Unit Penyuluhan Pertanian Sukodono Sidoarjo. *UPN Veteran Jawa Timur*.
- Jahi, A., Asngari, P.S., Saleh, A & Purnaba I, G, P. (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. *Universitas Negeri Gorontalo*.
- Justine T. Sirait. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Langoday, T.O. (2010). *Studi Kompetensi Inti Daerah di Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur*. *Universitas Widya Mandira Kupang*.
- Kartasapoetra, A.G. (1994). *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kusnadi, Marwan SS, Lana S, Kadarisman D, Suherman. (1999). *Pengantar Manajemen (Konseptual dan Perilaku)*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Linder, James R. (1998). *Understanding Employee Motivation. (serial online)*, 9 Juni 2009. J. Extension. Vol. 36:3 <http://joe.org/joe/2002april/al.htm>. 139
- Mangkunegara dan Prabu, A. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardikanto. (1992). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret Universitas Press.

- Mardikanto. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian, Acuan Untuk Pelajar, Mahasiswa, Dosen, Penyuluh, Pekerja Sosial, Penentu Kebijakan dan Peminat Ilmu/Kegiatan Penyuluhan Pembangunan*. Surakarta: Sebelas Maret Universitas Press.
- Mardikanto. (2009). *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).
- Maulid,Sari A.(2013).Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.Muna: *Universitas Udayana*
- Nasichudin, Ahmad., (2013), *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap rganizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Nugroho Rahmat (2006) Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)
- Rokhilah & Darmanto,S. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang.*Fakultas Ekonomi Untag Semarang*
- Rimawathi (2009), yang berjudul Analisis Faktor Penentu Kinerja Karyawan Administrasi Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *Institut Seni Indonesia Denpasar*.
- Said,S & Rukka,H (2010). Evaluasi Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian Guna Peningkatan Produksi Jagung di Desa Dutoh Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango Gorontalo.*Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STTP)Gowa*.
- Sunarcaya, P. (2008).Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur.
- Steers,Richard M. (1980). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta. Erlangga
- Sanafiah. (1982). *Sikap Seseorang dan Aspek – Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT
- Singarimbun, M dan Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Edisi Revisi LP3ES. 141
- Singarimbun, M dan Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Edisi Revisi LP3ES.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, R. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono.(2006). *Statistik Untuk Penelitian:CV. Alfa Beta. Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) Cabang Jawa Barat*
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiriaatmadja, S. (1973). *Pokok-pokok Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Penerbit CV Yasaguna.
- Wahyuddin,M. (2008). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri
- Yuwono, Sony, Edy Sukarno, dan Muhammad Ichsan. (2007). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Edisi 4. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yulinda, K. (2012) Akselerasi Kawasan Minapolitan Berbasis Budidaya Ikan Lele di Kabupaten Bogor. *Institut Pertanian Bogor*
-(2013). *Sumba Timur Dalam Angka*, Badan Pusat Statistik, Sumba Timur.
-(2013). *Pahunga Lodu Dalam Angka*, Badan Pusat Statistik, Sumba Timur.
-(2010).*Masterplan Kawasan Minapolitan*, Institut Teknologi Nasional. Malang.
-(2014).*Laporan Penyusunan Rencana Zonasi Rinci Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil*.
-(2006). Undang-undang No. 16 Tahun 2016. Sistem Penyuluhan Pertanian, Peternakan, Perikanan dan Kehutanan.
-(2008). Per/19/M.PAN/10/2008. Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya

-(2009). Peraturan Bersama Menteri kelautan dan Perikanan dengan BKN Nomor PB.01/MEN/2009 dan 14 2009. Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya
-(2011). Keputusan Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Nomor 76/BPSDMKP/2011. Pedoman Pembinaan Penyuluh Perikanan Swadaya
-(2010).Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan RI Nomor : Kep.32/Men/2010. Penetapan Kawasan percontohan Minapolitan di Indonesia.
-(2010).Keputusan Bupati Sumba Timur Nomor 091/BUP.ST/DKP/X/2010. Penetapan Kawasan Minapolitan Di Kabupaten Sumba Timur.



Lampiran 1

Data Ordinal Variabel Kinerja Penyuluh (X)

No. Respon dent	Kinerja Penyuluh (X)																			
	Pengetahuan (X1)					Keterampilan (x2)					Motivasi (X3)					Sikap (X4)				
	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh
1	5	3	4	4	17	3	5	4	5	17	3	3	5	4	15	3	5	5	4	17
2	5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	3	4	5	4	16	4	4	5	4	17
3	3	3	4	4	14	4	3	3	2	12	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11
4	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	3	2	3	4	12	2	3	3	4	12
5	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	5	3	3	3	14	3	4	3	4	14
6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
7	4	2	3	2	11	3	4	4	4	15	2	2	4	4	12	2	4	4	4	14
8	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
9	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13
10	3	2	2	2	9	3	3	4	4	14	2	2	3	4	11	2	4	3	4	13
11	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
12	4	3	5	5	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15
13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	5	3	3	3	14	3	4	3	3	13
14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15
15	3	2	2	2	9	3	3	4	4	14	2	2	3	4	11	2	4	3	4	13
16	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
17	4	2	3	2	11	4	4	3	3	14	2	2	4	3	11	2	3	4	3	12
18	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
19	5	5	3	5	18	5	5	4	3	17	4	5	5	4	18	5	3	5	4	17
20	4	4	5	3	16	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
21	3	4	3	5	15	3	3	5	3	14	4	4	3	5	16	4	3	3	5	15
22	3	2	3	2	10	4	3	4	3	14	2	2	3	4	11	2	3	3	4	12
23	4	3	3	2	12	4	4	3	3	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13
24	4	3	3	5	15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14
25	4	3	2	3	12	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
26	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	3	4	16
27	5	3	4	5	17	2	5	3	2	12	5	3	5	3	16	3	2	5	3	13
28	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
29	3	5	4	3	15	3	3	3	3	12	4	5	3	3	15	5	3	3	3	14
30	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
31	4	2	5	5	16	4	4	5	4	17	2	2	4	5	13	2	4	4	5	15
32	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
33	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
34	4	2	5	3	14	3	4	3	3	13	4	2	4	3	13	2	3	4	3	12
35	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14
36	5	2	5	4	16	5	5	5	5	20	3	2	5	5	15	2	5	5	5	17
37	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	3	4	5	5	17	4	5	5	5	19
38	4	2	3	3	12	5	4	4	4	17	2	2	4	4	12	2	4	4	4	14
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	3	5	3	4	15	3	3	3	3	12	5	5	3	3	16	5	3	3	3	14

No. Respon- dent	Kinerja Penyuluh (X)																			
	Pengetahuan (X1)					Keterampilan (x2)					Motivasi (X3)					Sikap (X4)				
	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh
41	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
42	5	5	4	3	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	3	4	16
43	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
44	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17
45	4	5	4	4	17	4	4	3	3	14	5	5	4	3	17	5	3	4	3	15
46	3	4	3	3	13	2	3	4	3	12	5	4	3	4	16	4	3	3	4	14
47	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	4	4	5	16
48	3	4	3	5	15	4	3	4	3	14	2	4	3	4	13	4	3	3	4	14
49	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14
50	5	3	4	5	17	5	5	5	4	19	3	3	5	5	16	3	4	5	5	17
51	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12
52	2	3	4	3	12	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11
53	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18
54	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
56	4	4	5	3	16	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
57	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	3	5	4	4	16	5	4	4	4	17
58	5	2	2	5	14	4	5	5	4	18	5	2	5	5	17	2	4	5	5	16
59	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	4	3	3	5	15
60	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18
61	4	3	4	5	16	3	4	5	5	17	3	3	4	5	15	3	5	4	5	17
62	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20
63	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
64	5	5	4	3	17	5	5	5	4	19	2	5	5	5	17	3	4	4	4	15
65	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
66	5	5	3	3	16	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19
67	4	3	2	5	14	4	4	5	5	18	4	3	4	5	16	3	5	4	5	17
68	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
69	5	3	4	3	15	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	3	5	5	5	18
70	5	4	3	4	16	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
71	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
72	3	3	3	4	13	5	3	5	4	17	5	3	3	5	16	3	4	3	5	15
73	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
74	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
75	3	4	4	4	15	3	3	3	2	11	4	4	3	3	14	4	2	3	3	12
76	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
77	4	4	3	4	15	5	4	4	5	18	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17
78	5	3	4	4	16	4	5	4	4	17	3	3	5	4	15	3	4	5	4	16
79	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18
80	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
81	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15
82	3	4	3	5	15	3	3	3	4	13	5	4	3	3	15	4	4	3	3	14
83	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
84	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
85	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
86	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	3	5	5	5	18	5	4	5	5	19
87	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18
88	5	5	3	3	16	5	5	5	4	19	3	5	5	5	18	5	4	5	5	19
89	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14
90	4	5	5	3	17	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18

No. Respon deni	Kinerja Penyuluh (X)																			
	Pengetahuan (X1)					Keterampilan (x2)					Motivasi (X3)					Sikap (X4)				
	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh	1	2	3	4	Jlh
91	4	4	3	4	15	4	4	4	2	14	5	4	4	4	17	4	2	4	4	14
92	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
93	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18
94	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	4	5	5	17
95	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
96	5	4	3	5	17	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18
97	3	3	3	2	11	4	3	4	4	15	3	3	3	4	13	5	4	4	5	18
98	5	3	3	5	16	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	3	5	5	5	18
99	4	5	5	4	18	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	5	3	4	4	16
100	4	2	2	2	10	3	4	4	3	14	2	2	4	4	12	2	3	4	4	13



Lampiran 1

Data Ordinal Variabel Keberhasilan Program (Y)

No. Responden	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	5	4	3	5	3	5	5	4	40
2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	42
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	30
4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	30
5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	33
8	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
10	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	30
11	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
12	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
13	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	33
14	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	38
15	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	30
16	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
17	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	31
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
19	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	45
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
21	4	4	3	5	3	3	4	3	3	5	37
22	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	30
23	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	33
24	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
25	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
27	5	3	5	3	2	5	3	2	5	3	36
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
29	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	35
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
31	2	2	4	5	4	4	2	4	4	5	36
32	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
33	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
34	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	32
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
36	3	2	5	5	5	5	2	5	5	5	42
37	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	46
38	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	35
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	36

No. Responden	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
41	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
42	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
43	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
44	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
45	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	40
46	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	35
47	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	38
48	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	34
49	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
50	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	43
51	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
52	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	26
53	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
54	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
57	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	41
58	5	2	5	5	4	5	2	4	5	5	42
59	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	35
60	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
61	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	39
62	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	2	5	5	5	5	5	3	4	4	4	42
65	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
66	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
67	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	41
68	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
69	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	44
70	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
71	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
72	5	3	3	5	5	3	3	4	3	5	39
73	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	32
76	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
77	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	41
78	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	40
79	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
80	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36

No. Responden	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
81	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
82	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	35
83	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
84	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
85	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
86	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	46
87	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
88	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
89	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
90	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
91	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39
92	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
93	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
94	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
97	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	38
98	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	44
99	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	42
100	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	32



Lampiran 2:

Correlations

		Notes
Output Created		28-NOV-2014 14:31:07
Comments		
Input	Data	F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	100
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=ph1 ph2 ph3 ph4 phtot /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Correlations						
		ph1	ph2	ph3	ph4	phtot
ph1	Pearson Correlation	1	,250*	,272**	,267**	,605**
	Sig. (2-tailed)		,012	,006	,007	,000
	N	100	100	100	100	100
ph2	Pearson Correlation	,250*	1	,441**	,344**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,012		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
ph3	Pearson Correlation	,272**	,441**	1	,326**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,001	,000
	N	100	100	100	100	100
ph4	Pearson Correlation	,267**	,344**	,326**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,001		,000
	N	100	100	100	100	100
phtot	Pearson Correlation	,605**	,755**	,731**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						



Reliability**Notes**

Output Created		28-NOV-2014 14:31:16
Comments		
Input	Data	F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	100
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=ph1 ph2 ph3 ph4
		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
Resources		/STATISTICS=DESCRIPTIVE
		SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ph1	3,99	,759	100
ph2	3,68	,994	100
ph3	3,84	,873	100
ph4	3,88	,891	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ph1	11,40	4,424	,344	,638
ph2	11,71	3,359	,481	,548
ph3	11,55	3,705	,486	,546
ph4	11,51	3,828	,424	,589

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,39	6,099	2,470	4

Correlations

Notes

Output Created		28-NOV-2014 14:32:30
Comments		
Input	Data	F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	100
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=kt1 kt2 kt3 kt4 kttot /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav



Correlations

	kt1	kt2	kt3	kt4	kttot
Pearson Correlation	1	,589**	,569**	,432**	,808**
kt1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	,589**	1	,596**	,447**	,819**
kt2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	,569**	,596**	1	,575**	,842**
kt3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
N	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	,432**	,447**	,575**	1	,758**
kt4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
N	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	,808**	,819**	,842**	,758**	1
kttot Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100

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



RELIABILITY

Reliability

Notes

Output Created		28-NOV-2014 14:32:40
Comments		
Input	Data	F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	100
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=kt1 kt2 kt3 kt4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1] F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kt1	3,91	,767	100
kt2	3,99	,759	100
kt3	4,11	,695	100
kt4	3,80	,739	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kt1	11,90	3,323	,637	,776
kt2	11,82	3,301	,658	,766
kt3	11,70	3,384	,714	,742
kt4	12,01	3,566	,566	,807

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,81	5,691	2,386	4


```

COMPUTE x2=kttot.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=mo1 mo2 mo3 mo4 motot
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		28-NOV-2014 14:33:06
Comments		
Input	Data	F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	100
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=mo1 mo2 mo3 mo4 motot /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

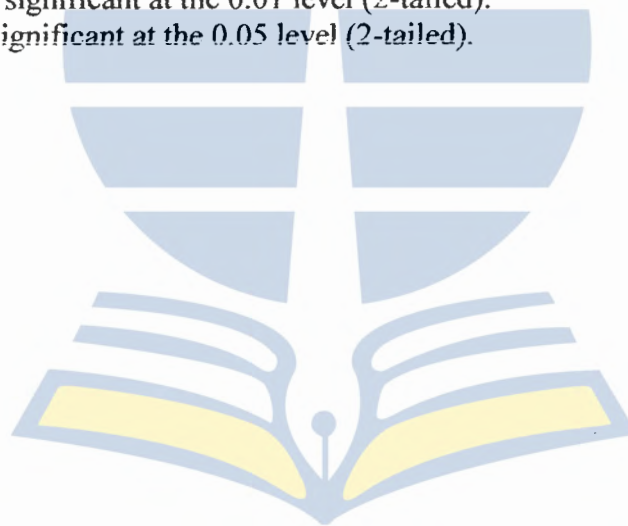
[DataSet1] F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Correlations

		mo1	mo2	mo3	mo4	motot
mo1	Pearson Correlation	1	,546**	,090	,073	,695**
	Sig. (2-tailed)		,000	,372	,472	,000
	N	100	100	100	100	100
mo2	Pearson Correlation	,546**	1	,250*	,227*	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,023	,000
	N	100	100	100	100	100
mo3	Pearson Correlation	,090	,250*	1	,596**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,372	,012		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
mo4	Pearson Correlation	,073	,227*	,596**	1	,607**
	Sig. (2-tailed)	,472	,023	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
motot	Pearson Correlation	,695**	,791**	,635**	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

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

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



RELIABILITY

```

/VARIABLES=mo1 mo2 mo3 mo4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

Output Created		28-NOV-2014 14:33:17
Comments		
Input	Data	F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=mo1 mo2 mo3 mo4
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
Resources		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1] F:\Vecky\Olah\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mo1	3,73	,993	100
mo2	3,68	,994	100
mo3	3,99	,759	100
mo4	4,11	,695	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mo1	11,78	3,365	,361	,588
mo2	11,83	2,910	,522	,446
mo3	11,52	3,949	,379	,567
mo4	11,40	4,141	,369	,576

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,51	5,667	2,380	4

COMPUTE x3=motot.
EXECUTE.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=sk1 sk2 sk3 sk4 sktot
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		28-NOV-2014 17:09:07
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=sk1 sk2 sk3 sk4 sktot /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Correlations

	sk1	sk2	sk3	sk4	sktot
sk1 Pearson Correlation	1	,146	,137	,163	,603**
sk1 Sig. (2-tailed)		,148	,174	,105	,000
sk1 N	100	100	100	100	100
sk2 Pearson Correlation	,146	1	,448**	,570**	,734**
sk2 Sig. (2-tailed)	,148		,000	,000	,000
sk2 N	100	100	100	100	100
sk3 Pearson Correlation	,137	,448**	1	,513**	,715**
sk3 Sig. (2-tailed)	,174	,000		,000	,000
sk3 N	100	100	100	100	100
sk4 Pearson Correlation	,163	,570**	,513**	1	,752**
sk4 Sig. (2-tailed)	,105	,000	,000		,000
sk4 N	100	100	100	100	100
sktot Pearson Correlation	,603**	,734**	,715**	,752**	1
sktot Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
sktot N	100	100	100	100	100

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



RELIABILITY

```

/VARIABLES=sk1 sk2 sk3 sk4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

Output Created		28-NOV-2014 17:09:12
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	100
	Matrix Input	
Syntax	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Resources	Processor Time	RELIABILITY /VARIABLES=sk1 sk2 sk3 sk4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
	Elapsed Time	00:00:00,03
		00:00:00,03

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
sk1	3,68	,994	100
sk2	3,80	,739	100
sk3	3,97	,745	100
sk4	4,15	,672	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	11,92	3,125	,181	,755
sk2	11,80	2,929	,503	,479
sk3	11,63	2,983	,470	,502
sk4	11,45	2,997	,558	,455

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,60	4,747	2,179	4

COMPUTE x4=sktot.
EXECUTE.

CORRELATIONS

/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kptot

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		28-NOV-2014 17:36:40
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 kptot /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,06

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Correlations

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9	kp10	kptc
kp1	Pearson Correlation	1	,546**	,090	,073	,008	,090	,566**	,022	,016	,046	,440
	Sig. (2-tailed)		,000	,372	,472	,940	,372	,000	,828	,873	,649	,00
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp2	Pearson Correlation	,546**	1	,250*	,227*	,293**	,250*	,959**	,146	,137	,133	,665
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,023	,003	,012	,000	,148	,174	,187	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp3	Pearson Correlation	,090	,250*	1	,596**	,589**	1,000**	,197*	,447**	,875**	,439**	,78:
	Sig. (2-tailed)	,372	,012		,000	,000	,000	,050	,000	,000	,000	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp4	Pearson Correlation	,073	,227*	,596**	1	,569**	,596**	,198*	,575**	,475**	,851**	,72
	Sig. (2-tailed)	,472	,023	,000		,000	,000	,049	,000	,000	,000	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp5	Pearson Correlation	,008	,293**	,589**	,569**	1	,589**	,267**	,432**	,473**	,438**	,67
	Sig. (2-tailed)	,940	,003	,000	,000		,000	,007	,000	,000	,000	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp6	Pearson Correlation	,090	,250*	1,000**	,596**	,589**	1	,197*	,447**	,875**	,439**	,78
	Sig. (2-tailed)	,372	,012	,000	,000	,000		,050	,000	,000	,000	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp7	Pearson Correlation	,566**	,959**	,197*	,198*	,267**	,197*	1	,146	,137	,163	,6
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,050	,049	,007	,050		,148	,174	,105	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp8	Pearson Correlation	,022	,146	,447**	,575**	,432**	,447**	,146	1	,448**	,570**	,5
	Sig. (2-tailed)	,828	,148	,000	,000	,000	,000	,148		,000	,000	,0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
kp9	Pearson Correlation	,016	,137	,875**	,475**	,473**	,875**	,137	,448**	1	,513**	,6
	Sig. (2-tailed)											

	Sig. (2-tailed)	,873	,174	,000	,000	,000	,000	,174	,000		,000	,00
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	10
	Pearson Correlation	,046	,133	,439**	,851**	,438**	,439**	,163	,570**	,513**	1	,638
kp10	Sig. (2-tailed)	,649	,187	,000	,000	,000	,000	,105	,000	,000		,00
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	10
	Pearson Correlation	,440**	,665**	,785**	,726**	,671**	,785**	,649**	,595**	,698**	,638**	
kptot	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1

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

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



RELIABILITY

```

/VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

		28-NOV-2014 17:36:44
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=kp1 kp2 kp3 kp4 kp5 kp6 kp7 kp8 kp9 kp10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

{DataSet1} D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kp1	3,73	,993	100
kp2	3,68	,994	100
kp3	3,99	,759	100
kp4	4,11	,695	100
kp5	3,91	,767	100
kp6	3,99	,759	100
kp7	3,68	,994	100
kp8	3,80	,739	100
kp9	3,97	,745	100
kp10	4,15	,672	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	35,28	24,850	,272	,865
kp2	35,33	22,466	,539	,837
kp3	35,02	22,747	,720	,820
kp4	34,90	23,626	,655	,827
kp5	35,10	23,626	,580	,832
kp6	35,02	22,747	,720	,820
kp7	35,33	22,627	,520	,839
kp8	35,21	24,390	,494	,839
kp9	35,04	23,534	,615	,830
kp10	34,86	24,404	,554	,835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39,01	28,535	5,342	10

COMPUTE y=kptot.

EXECUTE.

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=x1 x2 x3 x4 y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		· 28-NOV-2014 17:37:01
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	100
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPART TESTS	
	/K-S(NORMAL)=x1 x2 x3 x4 y	
	/MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	98304

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	x4	y
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15,40	15,81	15,51	15,66	39,01
	Std. Deviation	2,474	2,386	2,380	2,315	5,342
Most Extreme Differences	Absolute	,136	,112	,092	,099	,092
	Positive	,063	,076	,078	,093	,063
	Negative	-,136	-,112	-,092	-,099	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,358	1,117	,922	,987	,922
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051	,165	,363	,285	,363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

Regression

Notes		
Output Created	28-NOV-2014 17:38:30	
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	100
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4 /RESIDUALS DURBIN /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,16
	Memory Required	2924 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x2, x3, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,987 ^a	,974	,973	,877	1,998

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2751,939	4	687,985	894,701	,000 ^b
Residual	73,051	95	,769		
Total	2824,990	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,748	,652		1,148	,254
x1	,132	,099	,061	1,333	,186
x2	,954	,059	,426	16,236	,000
x3	1,168	,081	,521	14,479	,000
x4	,193	,131	,084	1,471	,145

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,04	49,70	39,01	5,272	100
Residual	-2,650	3,789	,000	,859	100
Std. Predicted Value	-2,270	2,027	,000	1,000	100
Std. Residual	-3,022	4,321	,000	,980	100

a. Dependent Variable: y

Regression**Notes**

Output Created		28-NOV-2014 17:39:37
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	100
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
Resources		/NOORIGIN
		/DEPENDENT y_transform
		/METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4
		/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
		/RESIDUALS DURBIN NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Variables Created or Modified	Processor Time	00:00:02,14
	Elapsed Time	00:00:02,17
	Memory Required	2964 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	544 bytes
	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	x4, x2, x3, x1 ^b	. Enter
---	-----------------------------	---------

a. Dependent Variable: y_transform

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,997 ^a	,993	,993	,43845	,993	3578,803	4	95	,000	1,998

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y_transform

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2751,939	4	687,985	3578,803	,000 ^b
1 Residual	18,263	95	,192		
Total	2770,202	99			

a. Dependent Variable: y_transform

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	,748	,326		2,295	,024					
x1	,132	,049	,062	2,667	,009	,832	,264	,022	,130	7,717
1 x2	,954	,029	,430	32,473	,000	,869	,958	,271	,395	2,531
x3	1,168	,040	,526	28,958	,000	,933	,948	,241	,210	4,751
x4	,193	,066	,084	2,942	,004	,919	,289	,025	,084	7,853

a. Dependent Variable: y_transform

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	x1	x2	x3	x4
	1	4,969	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,016	17,508	,73	,03	,01	,03	,01
1	3	,010	22,238	,26	,04	,62	,01	,00
	4	,004	37,392	,00	,22	,02	,93	,03
	5	,001	63,259	,01	,71	,34	,03	,96

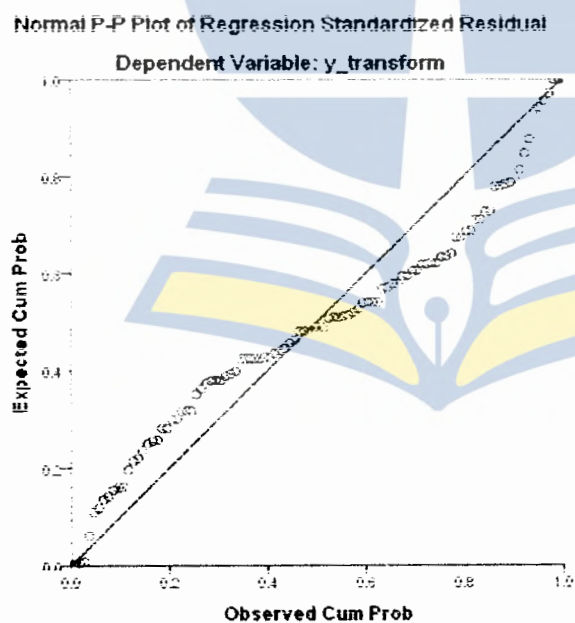
a. Dependent Variable: y_transform

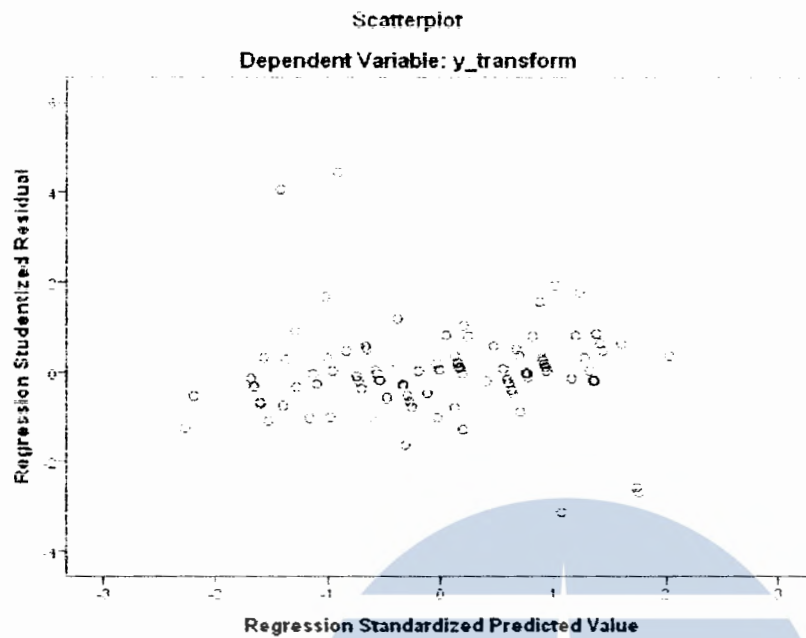
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,0414	49,6987	39,0100	5,27232	100
Std. Predicted Value	-2,270	2,027	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,046	,159	,095	,025	100
Adjusted Predicted Value	27,0882	49,6902	39,0108	5,27387	100
Residual	-1,32521	1,89467	,00000	,42950	100
Std. Residual	-3,022	4,321	,000	,980	100
Stud. Residual	-3,134	4,451	-,001	1,010	100
Deleted Residual	-1,42518	2,01055	-,00076	,45698	100
Stud. Deleted Residual	-3,293	4,977	,006	1,061	100
Mahal. Distance	,108	12,069	3,960	2,517	100
Cook's Distance	,000	,242	,013	,038	100
Centered Leverage Value	,001	,122	,040	,025	100

a. Dependent Variable: y_transform

Charts





```
COMPUTE absres=ABS(RES_2).  
EXECUTE.  
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT absres
```

/METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4.

Regression

Notes		28-NOV-2014 17:41:11
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
Resources		/DEPENDENT absres
		/METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	2988 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x2, x3, x1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: absres

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,250 ^a	,062	,023	,32791

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,680	4	,170	1,582	,185 ^b
	Residual	10,215	95	,108		
	Total	10,895	99			

a. Dependent Variable: absres

b. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,355	,244		1,457	,148
	x1	-,086	,037	-,639	-2,314	,073
	x2	-,007	,022	-,048	-,305	,761
	x3	-,004	,030	-,030	-,137	,892
	x4	,090	,049	,626	1,830	,070

a. Dependent Variable: absres

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_2
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		28-NOV-2014 17:41:35
Comments		
Input	Data	D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data
	Active Dataset	Yohanis olah1.sav
	Filter	DataSet1
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_2 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] D:\Print\Yohanis\Yohanis\Data Yohanis olah1.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,42950153
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		1,352
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Kuesioner Untuk pembudidaya Rumput Laut di Kawasan Minapolis
Tentang Kinerja Penyuluh Perikanan
Dalam Pelaksanaan Program Minapolitan**

I. Identitas responden

1. Nama Responden :
2. Umur/Tgl.lahir :
3. Pendidikan : SD/SMP/SMA/DIPLOMA/SARJANA
4. Jenis kelamin : laki/perempuan
5. Pekerjaan : PNS,PPTK,SWADAYA :
6. Status Perkawinan : Kawin/Tidak Kawin
7. Masa kerja : Tahun

A. Kinerja Penyuluh Perikanan

I. Pengetahuan

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar!

1. Apakah penyuluh perikanan sering memberikan pemahaman kepada anda tentang program minapolitan dan Apakah anda sudah memahami ?

- a. Sangat sering dan memahami.
 - b. sering dan memahami
 - c. Cukup memahami
 - d. Kurang memahami
 - e. Tidak pernah
- jawaban anda

.....

.....

.....

2. Menurut anda, apakah anda telah memahami tujuan dari program minapolitan itu sendiri ?

- a. Sangat memahami.
 - b. memahami
 - c. Cukup memahami
 - d. Kurang memahami
 - e. Tidak memahami
- jawaban anda

.....

.....

.....

3. Menurut anda, Apakah pengetahuan yang dimiliki oleh penyuluh perikanan dalam hal penyampaian materi penyuluhan khususnya tentang sapa usaha tani (mulai dari pemilihan lokasi hingga pasca panen, dapat mendukung kebutuhan usaha anda ?
 - a. Sangat mendukung.
 - b. Mendukung
 - c. Cukup mendukung
 - d. Kurang mendukung
 - e. Tidak Mendukung
4. Materi manajemen usaha/manajemen kelompok/kelembagaan kelompok yang sudah diajarkan oleh penyuluh perikanan, apakah sudah di pahami dan diterapkan dalam kelompok ?
 - a. Sangat dipahami dan diterapkan
 - b. Dipahami dan diterapkan
 - c. Cukup dipahami
 - d. Kurang dipahami
 - e. Tidak dipahami

II. Keterampilan

5. Dalam melaksanakan konsep penyuluhan dikawasan minapolis, apakah anda sebagai pribadi/kelompok berubah kearah yang lebih maju?
 - a. Sangat sering berubah kearah yang lebih maju
 - b. Sering berubah kearah yang lebih maju
 - c. Kadang berubah kearah yang lebih maju
 - d. Jarang berubah kearah perilaku industri
 - e. Tergantung situasi dan kondisi pelaku utama dan pelaku usaha
6. Apakah dalam materi penyuluhan yang anda dapat sesuai dengan kebutuhan praktis kelompok anda ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup Sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
7. Dalam kegiatan penyuluhan, apakah penyuluh sering mengeluarkan ide –ide baru sebagai bagian dari kreativitas penyuluh untuk kelompok anda ?
 - a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Tergantung situasi
 - e. Tidak pernah

Jelaskan jawaban anda.....

8. Apakah dalam penyuluhan, sering diterapkan penggunaan teknologi baru ?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tergantung situasi
- e. Tidak pernah

jawaban anda.....

.....

III. MOTIVASI

9. Apabila seorang penyuluh perikanan berhasil menyelesaikan suatu permasalahan dikelompok anda, apakah penyuluh tersebut pernah meminta upah atau balas jasa berupa materi atau lainnya ?

- a. Tidak pernah
- b. Kadang – kadang
- c. tergantung situasi
- d. Sering
- e. Sangat Sering

10. Bagaimana komunikasi anda dengan penyuluh perikanan, apakah menyenangkan anda?

- a. Sangat menyenangkan
- b. Cukup menyenangkan
- c. Kadang-kadang menyenangkan
- d. Kurang menyenangkan
- e. Tidak menyenangkan

11. Apakah penyuluh perikanan sering memberikan motivasi kepada anda atau kelompok anda dalam pengelolaan rumput laut dari hulu sampai hilir?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Cukup sering
- d. Kadang - kadang
- e. Tidak pernah

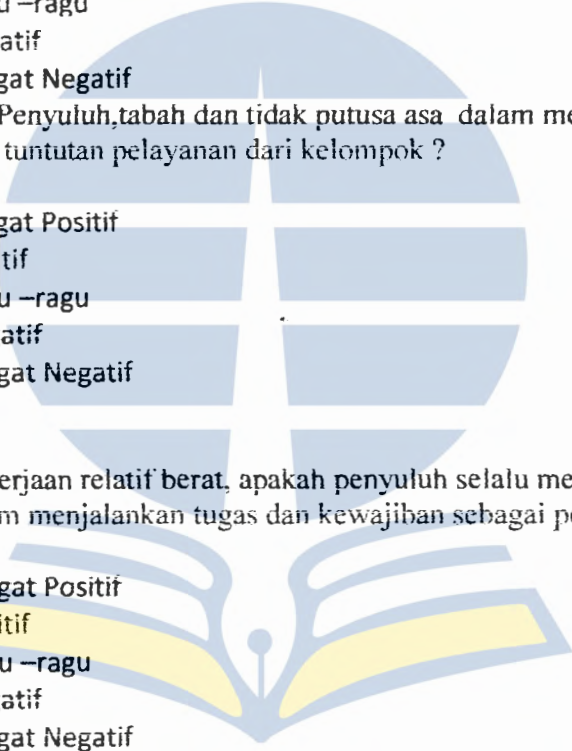
12. Apakah dalam memotivasi kelompok, penyuluh perikanan dalam menyampaikan materi sering melakukan simulasi/praktek ?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Cukup sering
- d. Kadang-kadang
- e. Tidak pernah

pendapat anda.....

.....

IV. Sikap Penyuluh

13. Dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan dikawasan minapolis, apakah penyuluh perikanan Rajin, Konsisten dan kontinyu dalam melakukan pembinaan terhadap kelompok anda ?
- Sangat Positif
 - Positif
 - Ragu –ragu
 - Negatif
 - Sangat Negatif
14. Dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan dikawasan minapolis, apakah penyuluh perikanan tertib,patuh dan tepat waktu ?
- Sangat Positif
 - Positif
 - Ragu –ragu
 - Negatif
 - Sangat Negatif
15. Apakah sikap Penyuluh,tabah dan tidak putusa asa dalam menghadapi berbagai permasalahan, tuntutan pelayanan dari kelompok ?
- Sangat Positif
 - Positif
 - Ragu –ragu
 - Negatif
 - Sangat Negatif
16. Walaupun pekerjaan relatif berat, apakah penyuluh selalu menunjukkan sikap ketulusan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai penyuluh perikanan ?
- Sangat Positif
 - Positif
 - Ragu –ragu
 - Negatif
 - Sangat Negatif
- 

Kuesioner
Tentang keberhasilan Program Minapolitan
Di Kawasan Minapolis Kecamatan Pahunga Lodu

Tujuan Minapolitan :

- A. Produksi, Produktivitas dan Kualitas Rumput Laut
- B. Peningkatan pendapatan
- C. Mengembangkan kawasan minapolitan sebagai pusat pertumbuhan di daerah dan sentra-sentra produksi perikanan sebagai penggerak ekonomi rakyat.

1. Menurut Anda, apakah program minapolitan memberikan dampak peningkatan produksi rumput laut bagi pembudidaya ?
 - a. Sangat meningkat
 - b. Sering Meningkat
 - c. Kadang-kadang
 - d. Kurang
 - e. Tidak ada pengaruh

2. Berapa produksi rumput laut setiap bulan?
 - a. > 500 Kg
 - b. 400 s/d 500 Kg
 - c. 300 s/d 400 Kg
 - d. 200 s/d 300 Kg
 - e. < 200 Kg

3. Menurut Anda, kualitas bibit rumput laut yang dihasilkan selama program minapolitan di laksanakan di wilayah ini sudah sesuai dengan standar SNI?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sering sesuai
 - c. Kadang-kadang sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak pernah sesuai

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

.....

.....

4. Menurut Anda, kualitas rumput laut yang dipanen selama program minapolitan di laksanakan diwilayah ini sudah sesuai dengan umur panen ?
- Sangat sesuai
 - Sering sesuai
 - Kadang-kadang sesuai
 - Kurang sesuai
 - Tidak pernah sesuai

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

5. Menurut Anda, kualitas rumput laut yang disarkan selama program minapolitan di laksanakan diwilayah ini sudah sesuai dengan permintaan pasar ?
- Sangat sesuai
 - Sering sesuai
 - Kadang-kadang sesuai
 - Kurang sesuai
 - Tidak pernah sesuai

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

6. Menurut Anda, apakah ada peningkatan produktivitas usaha rumput laut diwilayah /kawasan minapolitis?
- Sangat Meningkatkan
 - Sering meningkat
 - Kadang-kadang meningkat
 - Kurang
 - Tidak pernah

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Menurut Anda, apakah ada peningkatan pendapatan dalam usaha budidaya rumput laut selama program minapolitan di laksanakan?
- Sangat Meningkatkan

- b. Sering meningkat
- c. Kadang-kadang meningkat
- d. Tetap
- e. Tidak ada pengaruh

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

.....

8. Berapakah pendapatan pembudidaya rumput laut per bulan dalam usaha budidaya rumput laut dikawasan minapolis ini?

- a. > Rp. 5.000.000
- b. Rp.3.000.000 s/d 4.000.000
- c. Rp. 2.000.000 s/d 3.000.000
- d. Rp. 1.000.000 s/d 2.000.000
- e. < Rp. 1.000.000

9. Selama program minapolitan di laksanakan, kemana rumput laut di pasarakan ?

- a. Dikawasan minapolis (PT. ASTIL)
- b. Di Waingapu
- c. Ke luar Sumba Timur
- d. Luar Propinsi
- e. Luar negeri

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

10. Apakah dengan kehadiran pabrik rumput laut (PT.ASTIL) dapat memberikan dampak positif harga pemasaran rumput laut?

- a. Sangat positif
- b. positif
- c. cukup positif
- d. negatif
- e. Sangat negatif

Pendapat saudara :

.....

.....

.....

.....

**Nama - Nama Pembudidaya Rumput Laut
Kecamatan Pahunga Lodu (Kawasan Minapolis)**

NO	Desa	Nama Pembudidaya Rumput Laut
1	2	3
1	- Desa Kaliuda	1 Abdul Roji
		2 Agus Nursaid
		3 Ama Luka
		4 Andreas Ndapa Otu
		5 Melkianus kabula Bahi
		6 Rajab Ibrahim
		7 Tunggu Nggili mara
		8 Yunita L. Ata Ndima
		9 Yunus Ndawa Lu
		10 A. Rahman K. windi
		11 A.G. Laya
		12 Abdul Balla
		13 Abdul Gadir
		14 Abdul Gani
		15 Abdul Pa'a Bin Karara
		16 Abdul Rohim
		17 Abdul Wahid
		18 Abner Mara Lado
		19 Abner Nd.P Jawa
		20 Abner Nggau Behar
		21 Abner Raumbani
		22 Abncr Rawa Mbani
		23 Abner Riwau Djaoh
		24 Abraham L. Yiwa
		25 Abu bakar
		26 Adriana
		27 Adriana Dai Ngana
		28 Adriana K. Hara
		29 Adriana M. Ratu
		30 Adrianus J. Kapu
		31 Adrianus Obed Rihi Wuru

	32	Ago M. Made
	33	Agus Mindanau
	34	Agus Tay palamanga
	35	Agustina Ata Kuni
	36	Agustina L. Wahak
	37	Agustinus Bily
	38	Agustinus D.L Djawa
	39	Agustinus Domu
	40	Agustinus K. Darat
	41	Agustinus M.Rangga
	42	Agustinus Padji
	43	Agustinus walu
	44	Aha Hona Nalu
	45	Aha taku panu
	46	Ahia Doni Mara
	47	Ahmad Ibrahim
	48	Albina Hona nalu
	49	Aleks Riwu djoh
	50	Aleksander Penu
	51	Alexander Sony K. Rido
	52	Ali Hiha
	53	Ali Paladima
	54	Ali Wahab
	55	Alosius Leke Ange
	56	Alwi M. Rodja
	57	Ana Maramba Miha
	58	Andi rahmat
	59	Andreas D. Bora
	60	Andreas D. Ribi
	61	Andreas Mbiliyora
	62	Andreas Pati Mangi
	63	Andreas Yiwa
	64	Andreas Umbu Manguabi
	65	Andreas Y. Njurumana
	66	Andriana Pindi Djola
	67	Anthonijs T. Atu
	68	Anton K. Ria
	69	Antonius T Miko
	70	Anus K. Ndatang

	71	Apri Dida
	72	Ardi Metayiwa
	73	Arianto hagi Ote
	74	Arif Nuku Milla
	75	Arif Rahman
	76	Aris Djanganaou
	77	Ariyanto Hagi Ote
	78	Ariyanto Umbu Tundu
	79	Arman G. Lili
	80	Arsyad Bin Soleman
	81	Ayub Meta Yiwa
	82	Ayun
	83	Bale Rihi
	84	Bandju Uru
	85	Barnabas Bole Bigo
	86	Barnabas Bole Hohi
	87	Barnabas H. Rami
	88	Barnabas K. Ndilu
	89	Barnabas K. Ndilu
	90	Barnabas Padji
	91	Bendelina R. Dadi
	92	Benyamin B. Mangi
	93	Benyamin Kale
	94	Bernadus B. Hae
	95	Bernadus B. Manu
	96	Bertholomias Here
	97	Betseba B. Mata
	98	Bidang Jangar
	99	Cristian K. Huru
	100	D. Pindi Djola
	101	Dai tape
	102	Damaris Nija
	103	Damianus Ndawa Lu
	104	Danga Leu
	105	Danga Lunggi
	106	Daniel T Randja Mbili
	107	Daniel David Welem
	108	Daniel Dope Ngabi
	109	Daniel Gah
	110	Daniel Leba Ludji
	111	Daniel Ndawa Lu
	112	Daniel Ngg. Warandoi
	113	Daniel Pindu djawa

	114	Daniel ratu Kiha
	115	Daniel tay R. Awang
	116	Daniel Umbu tunggu
	117	Dara Djami
	118	Dara Hele
	119	Dara nio
	120	Dara Njami
	121	Darius Ariyanto Rihi
	122	Darius M.Kamulung
	123	Daud D. Nuhama
	124	Daud Dope Wake
	125	Daud Doro Riwu
	126	Daud R. Hambandju
	127	Daud Y. Malahina
	128	David Dima
	129	David Doro
	130	David hac itu
	131	David Hobu Romba/ R. Harabi Loda
	132	Debi Mora Wula
	133	Debora Dida
	134	Debu Bura
	135	Demus rawa Ndihi
	136	Dian Purnamasari huma
	137	Dida Hera
	138	Didimus Dima Wikar
	139	Diki Kondanamu
	140	Diki Langgi Ratu
	141	Djati Ata hau
	142	djawa R. Benda
	143	djera Koi
	144	Djuru Mbalik
	145	Dola Bala
	146	Domi nggus tay
	147	Dominggus Bangu
	148	Dominggus D.B Amah
	149	Dominggus Dawa Lu
	150	Dominggus Djami
	151	Dominggus Doro
	152	Dominggus hapu Awang
	153	Dominggus hapu Awang
	154	Dominggus K. darat
	155	Dominggus K. Dima
	156	Dominggus K. Huma

	157 Dominggus K. Ndima
	158 Dominggus k. Rihi
	159 Dominggus L. Praing
	160 Dominggus Lede
	161 Dominggus luki Wundung
	162 Dominggus M. Yiwa
	163 Dominggus Mbulu
	164 Dominggus Ngguli Mbali
	165 Dominggus Pela
	166 Dominggus R. Dangu
	167 Dominggus R.Riwu
	168 Dominggus Radja
	169 Dominggus ratu
	170 Dominggus Riwu
	171 Dominggus T. Kale
	172 Dominggus tamu ama
	173 Dominggus tamu ama
	174 Domisianus Markus
	175 Dorkas k. Liu
	176 Eduard Ludji
	177 Elisabet Pato
	178 Elvis Luta lapu
	179 Esap Mone Wake
	180 Ester h.Nalu
	181 Ewang Bodi
	182 Ewang Mbodi
	183 Exen Ndada Mbadi
	184 Fatimah Binti Karara
	185 Febi kale
	186 Ferdinan M. Mudc
	187 Ferdinand Mone Wara
	188 Ferdinand U.Tunggu Billy
	189 Fina Lobo
	190 Fitri D. Tamar
	191 Frans F. Neti
	192 Gabriella Tajo
	193 Gamalial D. Bora
	194 Gerson lobo
	195 Go Dimu
	196 Goris Umbu Deta
	197 Gotlif G.pato
	198 Habuku Lindiwara
	199 Habuku Lumbung

	200	Hadu Hina
	201	Hadu Hina
	202	hadu hina Kandara
	203	Hadu hina matolang
	204	Hae Luha
	205	Haerul Anam
	206	Haerun Ndawa Lu
	207	Haleku Landu Mila
	208	Haleku Mbulu
	209	Haleku Mbulu
	210	Halima Mora Lambu
	211	Halimah
	212	Halimah Tamar
	213	Ham Lukas
	214	Hana H. Urang
	215	Hanifa Binti U Said
	216	Hanuk Hara manu
	217	Harun Bin Karara
	218	Haryanto M. Mude
	219	Haryono
	220	Hausia Nganggu Behar
	221	He Pato
	222	Helena Hohi Lidi
	223	Hendrik H. Kale
	224	Hendrik Heo Huma
	225	Hendrik kapu
	226	Hendrik Lede
	227	Hendrika Migu
	228	Hendrina Dimu
	229	Hengki Anawaru
	230	Herman B. Here
	231	Herman H. Kapu
	232	Herman Rihi
	233	Hermansyah
	234	Hermanus H.L Awang
	235	Hermanus Lebu
	236	Hermanus W. Kada
	237	Hermus ance
	238	Hernimus Wadu
	239	Hia Njurumay
	240	Higa Lobo
	241	Hina Ngunjuawang
	242	Hina Umaluki

	243 Hinga L. Biber
	244 Hinggu Laki Mbiha
	245 Hinna Ngunju Awang
	246 Hiwa hungguwali
	247 Hiwa Potung
	248 Hiya mananga Njanji
	249 Hiya Wanggi
	250 Hona Nalu
	251 Huka Dida
	252 Huka loro
	253 Hunga Njurumana
	254 Huru Pita
	255 Husen Pua Imbi
	256 Ibrahim Himang
	257 Imron Bin Rohi
	258 Imron Tadu Hara
	259 Ina Ledu
	260 Irwansyah
	261 Ishak Mara
	262 Ismaei
	263 Ismael
	264 Ismael Pua Imbi
	265 Isro
	266 Jaher danung
	267 Jd. Habe Tahe
	268 Jd. Habi Tahe
	269 Jd. Katrina Kudji Dia
	270 Jd. Tahe Weo
	271 Jefri K K. Kati
	272 Jefri Kadja Wogi
	273 Jemi gah
	274 Jemy huru
	275 Jera Elu
	276 Jhon Hiya Windi
	277 Jhon Ndundu tay
	278 Jibrael M. Mude
	279 Joni Talo
	280 Joni Wila
	281 Kabula Katu
	282 Kabula Katu
	283 Kabulak Lapid
	284 Kadja Labu
	285 Kahi Timba

	286	Kahora Hamba Bandju
	287	Kahora ndilu
	288	Kahumbu Njurumana
	289	Kalambar Darat
	290	Kalambar Liwar
	291	Kalambar Parahi
	292	Kale Dili
	293	Kale lari
	294	Kaleb gadi
	295	Kalukur Lidjang
	296	Kalukur Lidjang
	297	Kalukur Lidjang
	298	Kalukur Lili
	299	Kamarudin J. Samudera
	300	Kamba Ipu
	301	Kambaru windi
	302	Kambaru Windi
	303	Kamis Ngg. Tara Panjang
	304	Kanora Mburu
	305	Karemba Wani
	306	Karemba Wani
	307	Kareri Hara
	308	Kareri Hara
	309	Kartini
	310	Katanga hala kadu
	311	Katanga Kalaway
	312	Katanga kama
	313	Katanga Lamba Awang
	314	Katanga Lapu
	315	Katanga Lapu
	316	Katanga Lili
	317	Katanga Lombu
	318	Katanga Ngguli
	319	Katanga Teul
	320	Katauhi Mbiliyora
	321	Katrina K. Dia
	322	Klopas k. Huka
	323	Kodo Pela
	324	Konga Naha
	325	Konstantina B. Uru
	326	Kopa Rihi
	327	Kopa Rihi
	328	Kopa Rihi

	329	Kopa Rihi
	330	Korlina Konga Naha
	331	Kornelis K Lari
	332	Kornelis K. Wuhi
	333	Kornelis k.Djadi
	334	Kornelis L. Wadu
	335	Kornelis Ndima
	336	Kornelis Rihi
	337	Kornelis Robo Tado
	338	Kornelius m. Mude
	339	Kota Landu
	340	Kudji bangu
	341	Kudji Djara
	342	Labu balu
	343	Langu Laki yora
	344	Lapu K. Njara
	345	Lapu Karaha Djara I
	346	Lapu Karaha Djara II
	347	Lapu kilinggoru
	348	Lasa Bin Nurdin
	349	Lasarus L. Wake
	350	Lasarus Lodo Lutu
	351	Latif Abdul hasan
	352	Latifa K. Naha
	353	Lede Huka
	354	Li Nama
	355	Lidia Wori hana
	356	Lika Ambu I
	357	Lika Ambu II
	358	Lika Hadja
	359	Lika Lewu
	360	Lima Huru
	361	Liswanto
	362	Lobo Huka
	363	Lodo Lede
	364	Lodo Thomas
	365	Logo Here
	366	Lomi Kolambani
	367	Lu Peranjuka
	368	Ludji Dimu
	369	Lukas D. Radja
	370	Lukas djami
	371	Lukas I. Hae

	372	Lukas L. Here
	373	M.A Umbu D. Mbadi
	374	Maimunah B. karara
	375	Mamu Wolo
	376	Mandja Mulung
	377	Manu
	378	Mara Labu
	379	Maria Djo
	380	Maria Migu
	381	Maria Pamiliar amah
	382	Mariam Lewo
	383	Mariam M. Dima
	384	Mariam Ngguna Kadu
	385	Mariam Wake
	386	Mariana Djami
	387	Mariana Lado
	388	Markus Dima
	389	Markus Djawa
	390	Markus Hapupur
	391	Markus K. Mbiliyora
	392	Markus Kaji
	393	Markus Labu
	394	Markus Ludji Pau
	395	Markus mara
	396	Markus Nday
	397	Markus Nggaba Radja
	398	Markus radja
	399	Markus U. Hina Hinggirandja
	400	Marince Niwa Lepir
	401	Marsel M. Lodo
	402	Marsel N. Lodo
	403	Marselina P. Mburu
	404	Martha Guna Kadu
	405	Martha K. Medo
	406	Martha Njawa
	407	Martha yiwa
	408	Marthen Djami
	409	Marthen Djawa
	410	Marthen Djawa
	411	Marthen K. Runga
	412	Marthen Kalukur Lili
	413	Marthen L. Hamba Ndita
	414	Marthen M. Kale

	415 Marthen M. Wake
	416 Marthen M. Wuki
	417 Marthen Nara yiwa
	418 Marthen Retang
	419 Marthen Ternate
	420 Marthinus H. Meharangga
	421 Marthinus Haba
	422 Marthinus M. Romu
	423 Marthinus Ndawa Lu
	424 Marthinus radja
	425 Marthinus Rohi Bire
	426 Martinus m. dimu
	427 Martinus Ndawa Lu
	428 Mata Saleh
	429 Mata Warandoy
	430 Matius Milo
	431 Matius P. Migu
	432 Matius Rihi
	433 Matius Tata ewang
	434 Matius Wolo
	435 Mbadi H. wali
	436 Mbani huru
	437 Mbay Hama Pinda
	438 Mbomba Pihu
	439 Mbulu Manggal
	440 Mburu ala
	441 Medo Huru
	442 Meha Rangga
	443 Meikianus Bua
	444 Melkianus Hau
	445 Melkianus L. Wadu
	446 Melkianus M. Kale I
	447 Melkianus M. Kale II
	448 Melkianus Njurumana
	449 Melkianus R. Dabo
	450 Mesak Mara
	451 Meta Yiwa
	452 Metelda Parera
	453 Mika M. Wake
	454 Mikael Lede Dida
	455 Mina Dida
	456 Mince Rihi
	457 Moku Rihi

	458	Mone Wara
	459	Mora Ngguna
	460	Muhaimin K
	461	Muhammad Abduh
	462	Muhammad Rajab
	463	Muhammad yusuf
	464	Mukmin
	465	Muslih Abdulrohim
	466	Muslih Meta Yiwa
	467	Mutu Romu
	468	Nahak Welik
	469	Nala Ngoma
	470	Nama Hera
	471	Nanias kopa Rihi
	472	Nanias kopa Rihi
	473	Nara Yiwa
	474	Ndai koi
	475	Ndama Jane
	476	Ndawa Lu
	477	Nday Mbatl
	478	Nday Mbatl
	479	Ndihi H. Nggadung
	480	Ndima rangga Lodu
	481	Ndomu Njurumana
	482	Nemus lapu Nggeni
	483	Nggaba Mindanau
	484	Nggaba Mindanau
	485	Nggaba raba
	486	Nggaba tarapandjang
	487	Nggaba Tari
	488	Nggaubehar
	489	Ngguli Lidu
	490	Ngguli Tara Panjang
	491	Ngguli Tarapanjang
	492	NGia Djeku
	493	Ngilu randjawaii
	494	Ngunju Awang
	495	Nikma Binti Muhammad
	496	Nikodemus
	497	Nikodemus N. Lapu
	498	Nikolas mara
	499	Nikolas Rihi
	500	Nikson K. Bolo

	501 Niwa lapir
	502 Njuku Pandaeangga
	503 Nobert Tpoñ
	504 Noflince Na Lepa
	505 Noldi Yulius
	506 Noti Babang
	507 Novita hona Nahu
	508 Nur Lede
	509 Nur Lela
	510 Nurdin Bin Ahmad
	511 Nurlaila Bin Mansur
	512 Nyali Mbau
	513 Nyali Palandima
	514 Nyiwa nipon
	515 Oka Djuruhapa
	516 Oktavianus
	517 Oktavianus Bura
	518 Oktavianus jami dara
	519 Oktavianus K. Rihi
	520 Oktavianus M. Nongo
	521 Oktavianus Manu
	522 Oktavianus Manu kale
	523 Oktavianus Mara
	524 Oktavianus mara
	525 Oktavianus Ndawa Lu
	526 Oktavianus Ndima
	527 Oktavianus P. Lari
	528 Oktavianus Rame
	529 Oktavianus U. robak
	530 Oktavianus Wala migu
	531 Oktavina Hurung
	532 Oktavina Lobo
	533 Okto Raga
	534 Oktovianus Umbu ratu
	535 Oskar haba
	536 Pada Liga
	537 Pade ratu
	538 padjaru Akak
	539 Padjaru Hembir
	540 Pala Hambarandi
	541 Pandahuki
	542 Pandauang Ndapa Out
	543 Panduka Rawang

	544	Pati ndamung I
	545	Pati Ndamung II
	546	Patu Ngundjunau
	547	Paulina Kale
	548	Paulus kadji
	549	Paulus Mangu Abi
	550	Paulus Nuha djawa
	551	Paulus Padji Amah
	552	Paulus Pati Ndamung
	553	Paulus Pura Ndima
	554	Pe huru
	555	Petronela Djami
	556	Petronela O. Labana
	557	Petrus G. Mehe
	558	Petrus Gah
	559	Petrus kale
	560	Petrus kolo
	561	Petrus L. Tara Andung
	562	Petrus Lado
	563	Petrus Linggu Raumbani
	564	Petrus P. Tanya
	565	Petrus Pita Huru
	566	Petrus Pura tanya
	567	Petrus umbu Pati
	568	Petrus Yakob
	569	Piangu Mbangi
	570	Pihu Anggareni
	571	Pihu Anggrehi
	572	Poru Wuki
	573	Fua Embi
	574	Pua Putangga
	575	Pua Umar
	576	Pura tanya
	577	Radja Luda
	578	Radja Mina
	579	Radja Mina
	580	Rafael Djara Dida
	581	Raga ma'u
	582	Raga Wila
	583	Rahel Tatu Ridja
	584	Rambu Aisyah
	585	Rambu Hona hamu
	586	Rambu Kanora Mburu

	587	Rambu lapir Ana Awa
	588	Rambu Loda Ata Ndima
	589	Rambu uru Emu
	590	Rame Pe
	591	Rawa Mbawa
	592	Rawa Ndihi
	593	Retang Hadabiwa
	594	Retang rihi Mila
	595	Ribka D. Wake
	596	Ridolf D. Galla
	597	Ridwan Ahmad
	598	Rihi Rohi
	599	Riwu djoh
	600	Riwu Migu
	601	Riwu Rohi
	602	Riwu Rohi
	603	Robinson K. Ridi
	604	Robinson Migu
	605	Robinson Pa
	606	Robinson R. Huru
	607	Robinus H. Duc
	608	Rofic Huda
	609	Ropa Nira
	610	Roslin Nday Poku
	611	Ruben Dida Itu
	612	Ruben Dima
	613	Ruben djami Dida
	614	Ruben Neti
	615	Ruben Rame Lena
	616	Ruben Rame Ngabi
	617	Ruben Rihi Rohi
	618	Ruben Udju tari
	619	Sahlan Ripi
	620	Saifudin
	621	Saiful Bin Yusuf
	622	Samad Umar
	623	Sambiyanto
	624	Samsia M. Hana
	625	Samuel Dju
	626	Samuel H. Migu
	627	Selasandra djadi
	628	Sem Umbu Hina
	629	Set Yiwa Kilimandang

	630	SilvesterNgg. Tarapanjang
	631	Simson Meta Nola
	632	Siti H. Bomba Pihu
	633	Siti Nur
	634	Soleman B. raga
	635	Soleman Retang
	636	Soleman Talo Lado
	637	Solfiani
	638	Solvina nyali
	639	Stefanus L. Bala
	640	Stefanus Lili K. Mbaya
	641	Stefanus Meta Yiwa
	642	Stefanus Ndapa Out
	643	Stefanus Nggau Behar
	644	Stefanus Tay Kondanamu
	645	Steven Yakob
	646	Sufathan AS
	647	Suprianus T.R Mandi
	648	Supriyanto T. Ngundju
	649	Supriyanus Djami Huru
	650	Supriyono
	651	Syarif Thomas
	652	Tala Lado
	653	Talo Uli
	654	Tamar Nanda
	655	Tanya Waluwandja
	656	Tatu Ridja
	657	Tay Bara Ngandu
	658	tay Kondanamu
	659	Tay tanggu Rami
	660	Tay tanggurami
	661	Tay Wongu Langu
	662	Teni Njuka
	663	Thomas Djurumana
	664	Thomas .K Darat
	665	Thomas tata ewang
	666	Titus t. Doro
	667	Titus t. Doro
	668	Titus t. Doro
	669	Torsitobo Hae
	670	Tresia Ata Ratu
	671	Troci Kori
	672	Tunga Retang

	673	Tunggu Djama
	674	Tunggu Mbani Wali
	675	Tunggu Mbani wali
	676	Tunggu R. Mandi
	677	Tunggu Randja mandi
	678	U. H Windi
	679	U.Y Hinggiranja
	680	U.Y Hinggiranja
	681	Uju Tari
	682	Umar bin Said
	683	Umbu djara Limu
	684	Umbu Domu Wulang
	685	Umbu H. Ngundju Awang
	686	Umbu hasan Hiawindi
	687	Umbu Hia Windi
	688	Umbu Hina Hungguwali
	689	Umbu K. Nggiku
	690	Umbu Lakar T. Andung
	691	Umbu Langu Linya
	692	Umbu Mutu konda
	693	Umbu Ndomu Wulang
	694	Umbu Ngandja laka
	695	Umbu Ngg. Maramba
	696	Umbu Nggaba M. Nau
	697	Umbu Nggaba tarapandjang
	698	Umbu Said Kalaway
	699	Umbu Taka Mehan
	700	Upa Radji
	701	Walu Djara
	702	Wasti Baki
	703	Wehelmina Bangu
	704	Welem Gadi
	705	Welem Lebu
	706	Welem Pato
	707	Welem R. Rihi
	708	Welem Wuki Wake
	709	Welhelmina Niwa Lapid
	710	Welhelmus T. Kale
	711	Wiher K. rihi
	712	Y. Tay Mbani
	713	Y.A. Bura
	714	Yabbu Ningu Nggeding
	715	Yabu M. Padoi

	716	Yafet Dida
	717	Yafet Lukas
	718	Yahya Djurumana
	719	Yakob Radja
	720	Yakoba Raha
	721	Yakobus J. Dida
	722	Yakobus pali H.Ranja
	723	Yakobus Umbu Tunggu
	724	yakub Ayub wake
	725	Yakub Mbulu
	726	Yakub rehi Bora
	727	Yakub Welem
	728	Yana Jera Paying
	729	Yance Ludji
	730	Yansen Migu
	731	Yeremias K. Teul
	732	Yeremias Mangi
	733	Yeremias y. Hinggirandja
	734	Yeremias Yiwa wangi
	735	Yerias Tade/ Rut Oli Lebu
	736	Yiwa H. Mbani
	737	Yiwa Lombu
	738	Yiwa Njurumana
	739	Yiwa Tarambiu
	740	Yohana Pe
	741	Yohana Pe (bdy Benda)
	742	Yohanes Migu
	743	Yohanes R. Talo
	744	Yohanes R.djoh
	745	Yonathan Dima
	746	Yonathan Logo
	747	Yoseb K. windi
	748	Yosep Pange
	749	Yosep Rabak
	750	Yublina Kitu
	751	Yuli Ana Awa
	752	Yuli kahi Timba
	753	Yuli Katanga Karamula
	754	Yuliana Bale
	755	Yuliana bale
	756	Yuliana K. Luha
	757	Yulius Dida
	758	Yulius kola Mbani

	759	Yulius Leba
	760	Yulius Leba Lado
	761	Yulius Mbani
	762	Yulius Nggaba tari
	763	Yulius R. Kitu
	764	Yulius rihi
Desa Tanamang	1	Alexander Leo Kodi
	2	Daniel Dara Leo
	3	Daniel Gah
	4	Darius Tobo Dimu
	5	Daud Dimu
	6	Dara Manu
	7	Dimu Meha
	8	Djara Wie
	9	Dominggud Lay
	10	Dominggus Dia
	11	Dominggus Doko
	12	Dominggus Toge
	13	Ferlinto Dote Kale
	14	Habel Tasman Kale alo
	15	Heo Haba
	16	Jibrael Wila
	17	Kornelis hae
	18	Lasarus Mangngi Alu
	19	Lede Mau
	20	Ludji Rohi
	21	Mariam Ludji
	22	Markus Ratu Djara
	23	Marthen Dubu
	24	Marthen Lodo Thomas
	25	Marthen Rihi
	26	Nikolas Nara mangi
	27	Oktavianus Dimu Raga
	28	Otniel Tuka Welem
	29	Petrus Rohy
	30	Raga Mau
	31	Ruben Djami Dida
	32	Stefanus Pa
	33	Yafet Dida
	34	Yulius Ga Mata
	35	Yulius Radja Wila
	36	Yunus Dimu

	37 Yunus Djara Kale
	38 Yunus Pa
Desa Lambakara	1 Adriana Ludji
	2 Agustinus Djara
	3 Antoneta Daud
	4 Antonius Mb. L.Humba
	5 Ayub Deta
	6 Ayub Lomi
	7 Bedja T. Awang
	8 Bonefasius H.Buru
	9 Bangu Koro
	10 Damung Renggang
	11 Damung Renggang
	12 Daniel K datang
	13 Daniel Lomi
	14 Daniel R. Kudji
	15 Daud Penu
	16 Diki Djami
	17 Djami L. Djawa
	18 Dominggus Bondi pati
	19 Dominggus bondi Pati
	20 Dominggus daud
	21 Dominggus Toge
	22 Dominggus R. Kudji
	23 Domu Kilimandu
	24 Dorce R. Mbole
	25 Efraim W. Boja
	26 Elisabeth Kore
	27 Ferdinand Ana Waru
	28 Frans Peter
	29 Frederika N. Manu
	30 Gada Yabbu
	31 Getreda Wadu
	32 Harlovina Tarra
	33 Hina Ratu Ratu Wula
	34 Hira Hangga Naha
	35 Hiya Panda Djanji
	36 Hiya pandadjanji
	37 Imanuel Nyanga Manu
	38 Jhon F. Reha
	39 Jhon P. Radja
	40 Kabula Ndiwa

	41	Kabula Ngangu Awang
	42	kahi Medu
	43	Kalikit Retang
	44	Kalikit Retang
	45	Kalikit Retang
	46	kalukur Lidjang
	47	kalukur Lidjang
	48	Kalung P. Langu Ringu
	49	Kambaru windi
	50	Kambaru Windi
	51	Karipi Hala Kadu
	52	Katanga Lombu
	53	Katauhi Halang
	54	Katunga Retang
	55	Kawau Andung
	56	Kopa Rihi
	57	Kornelis Wila
	58	Lamba Mbaya
	59	Landu Pandjang
	60	Lorens L. Loie
	61	Lu Meha
	62	Lu Perandjuka
	63	Lunggi Lambanau
	64	M. Wila Wora
	65	Mangu Djalapati
	66	Mangu peter I
	67	Mangu Peter II
	68	Mangu Peter III
	69	Mangu Peter Kabuling
	70	Margaritha Djami
	71	Maria Manu
	72	Markus Lede
	73	Markus Nyanga Manu
	74	Markus rohi Bire
	75	Martha W. Lomi
	76	Matius d. Penu
	77	Matius k. Leba
	78	Mbay Tara Beha
	79	Melkianus T. Randjamandi
	80	Meta Ndjurumay
	81	Meta Yiwa
	82	Mutu Kondang Praing
	83	Naomi Lambarau

	84 Naomi Penu
	85 Nggaba mara Praing
	86 Nggaba Landu Djawa
	87 Nggada Yabu
	88 Nikodemus darat
	89 Nikodemus L. Hae
	90 Nikolas Koro
	91 Nikson D. Weo
	92 No Natan
	93 Obed Nguru Nathan
	94 Oka Djuru Hapa
	95 Oka Djuruhapa
	96 Oktavianus Djuka
	97 Oktavianus K. Ndatang
	98 Oktavianus mangi
	99 Oktavina Djara
	100 Opsianus Penu
	101 Oris Alviaris Djami
	102 Pati Ndamung
	103 Paulus Edi
	104 Petrus L. Djara
	105 Petrus lado
	106 Petrus Natan
	107 Petrus w. Jani
	108 Rambu Djati Atahau
	109 Retang Kahali
	110 Robert R. Mone
	111 Robinson Nguru Lulu
	112 Ruben Uli
	113 Saimon B. Pau
	114 Samuel G. Wadu
	115 Simon L. Djara
	116 Soleman Lado
	117 Soleman pau
	118 Stefanus Lado
	119 Swita H. Lomi
	120 Tanja Buddi Ramba
	121 Tatu Ridja
	122 Tay Marra
	123 Tay tanggurami I
	124 Tay tanggurami II
	125 Taynya Mbidi Ramba
	126 Thomas penu

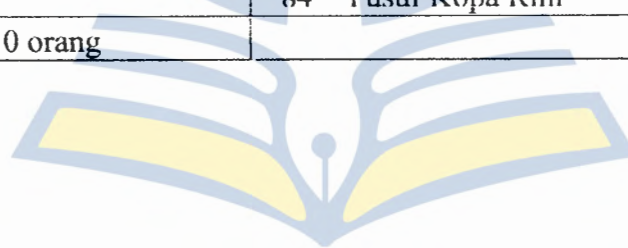
		127	Tunggu Randjamandi
		128	Umbu Nggaba Kahu
		129	Wadu Lira
		130	Weimince R. Nara
		131	Yakobus Darat
		132	Yakub Ayub
		133	Yakub D. Mogi
		134	Yeheskial Djara Walla
		135	Yohanes Nggiku
		136	Yohanis K. Ndatang
		137	Yulius P. Galla
		138	Yunus L. Djara
	Desa Mburukulu	1	Yusuf L. Pau
		2	Abner Nggaba ngajung
		3	Agus Pajaru
		4	Ama Taga
		5	Anus B. Nggiku
		6	Ayub Meta Yiwa
		7	Daung Langga Njanji
		8	Deni Pundar
		9	Diki Haramburu
		10	Djati Ana Djawa
		11	Djawa Mala Hina
		12	Dominggus Ndawa B. Amah
		13	Domu Njara Mbimbu
		14	Dorkas Lambu Atahau
		15	Eli
		16	Hala Wingu Langu
		17	Hapu Amah
		18	Hia Wanggi
		19	Hina Karai
		20	Ishak Bebu
		21	Ishak Hane
		22	Jemi Dingi Amah
		23	Jhon "ba"
		24	Joni Lobo
		25	Kabula Ndiwa
		26	Kahi Hutar
		27	Kaita Lapid
		28	Kalikit Retang
		29	Kalikit Retang I
		30	Kalikit Retang II

	31	Kalukur Lidjang
	32	Katauhi Njurumbatu
	33	Katuhi Haiang
	34	Katuhi Njurubaha
	35	Kehau Ndilu
	36	Konga Wudi
	37	Kopa Rih
	38	Kristina Kahi Timba
	39	Lu Wohangara
	40	Lukas Mate
	41	Lusia Danga Ledu
	42	Maku Hinggirandja
	43	Mangi Mone
	44	Mariana Nyaula njaman
	45	Markus
	46	Markus Mone
	47	Martha Ngana Hamu aili
	48	Marthen Luther
	49	Marthinus Lede
	50	Marthinus M. Yiwa
	51	May Dimma
	52	Meliance Kareri Hara
	53	Melkianus Diba
	54	Melkianus L.K Njawa
	55	Meriyana Lika Inga
	56	Mesak hanggawali
	57	Mesakh Laga Hae
	58	Mikael R. Nara
	59	Naomi Mora Ngguna
	60	Ndapa halakadu
	61	Ndawa Lu
	62	Ndawa Pati Ndamung
	63	Ndena nggaba
	64	Nggaba Ndakuranjak
	65	Nggaba Ndula Hama
	66	Niwa Lampir
	67	Noberd
	68	Obed Hapu Mbay
	69	Oktavianus K. Ndatang
	70	Padje Djera
	71	Pati Ndamung
	72	Patrisius A.K Limu
	73	Petrus Mone

	74	Petrus Rihii
	75	Pidu Lodo
	76	Pila Ndiilu
	77	Rambu Day atadimma
	78	Rambu Day Hunggu Ranja
	79	Rawa Mbawa
	80	Robenson L. Rabe
	81	Salomina M. Lambu
	82	Salomina Mora Lambu
	83	Simon Kawudu Djara
	84	Stefanus Mbay Tarambiha
	85	Stefanus Nengi Rutung
	86	Tay Djili Djukka
	87	Tay Njurumana
	88	Tersia Bebu
	89	Tundu manu Mopa
	90	Tunggu ranja Madi
	91	Ula No
	92	Umbu Lapu Djingi Bundung
	93	Windi Kaha
	94	Yaku Ndanga
	95	Yakub Takajanji
	96	Yohanes
	97	Yohanes Ngangu Rawa
	98	Yohanes Pati Ndamung
	99	Yublina
	100	Yunus Mbay K. Amah
	101	Yusuf Kaka
Desa Palanggai	1	Yusuf T. Manu Mopa
	2	Hina Andunara
	3	Agus H. Rimu
	4	Agus Lebe
	5	Agus Tay Landu Watu
	6	Agus Tay Landu watu
	7	Agustinus H. Pati
	8	Amos Bolo
	9	Andreas Yiwa kilimandang
	10	Anser K. Darat
	11	Antonius Umbu Darat
	12	Anus Lebe
	13	Apa Ratu
	14	Bangu Kahi

	15 Bay Palimba
	16 Benyamin Kuranoki
	17 Bernadus Praing
	18 Danga Mbani Haba
	19 Daniel Ngg. Mindanau
	20 Darius
	21 Djuku Rimu
	22 Dorkas
	23 Elisabet Djhon
	24 Elvis Hina Lindi Djawa
	25 Ester Amah
	26 Ester N. Welik
	27 Ferdinan Lebe
	28 Hapu Mbay
	29 Harabi Loda
	30 Hina Ratu Wula
	31 Hina Warandoy
	32 Hina Warandoy
	33 Hiya Lalu Hangga
	34 Hunga Djurumana
	35 Jefri Bala Njurumana
	36 Jhonbar H. Ranja
	37 Joni Lebe
	38 Kahi Leba
	39 Kahi Nanar
	40 Kalikit Retang 1
	41 Kalikit Retang 2
	42 Kanora Mburu
	43 Kapuru Lapu
	44 Kapuru lapu
	45 karipi Kilimandu
	46 Katrina Bangu Kahi
	47 Lapu Huka Pati
	48 Lodda atandima
	49 Marthen H. Randa
	50 Marthen M. Djalapati
	51 Marthinus Tay Marra
	52 Mbay Palima
	53 Melkianus Nenga
	54 Merti K. Luya
	55 Ndilu Ndika
	56 Ngguli Ndamayilu
	57 Ngupa Adji

	58	Nikolas D. Nenga
	59	Odu Tana Homba
	60	Oskar T. Noma
	61	Padji Jera
	62	Rae Robo
	63	Rambu Hara Aili
	64	Rambu Lika Amah
	65	Rambu Upa Radji
	66	Ruben Radja Mina
	67	Serli Tamar Mbahi
	68	Stefanus Hina Ratu Wula
	69	Stefanus K. Nggobi
	70	Stefanus Lay
	71	Tahi Anahida
	72	Tatu Ridja
	73	Tunggu Kobul
	74	Wali Remang
	75	Wehelmina N.B
	76	Wori Hana Anapaki
	77	Yanto K Lidjang
	78	Yiwa Konda Djawa
	79	Yiwa Kondadjawa
	80	Yiwa laluhangga
	81	Yohanes K. Retang
	82	Yonita Pihu Ay
	83	Yulius Rongga Hamapati
	84	Yusuf Kopa Rihi
Jumlah		1110 orang



Lampiran 5

**Nama - Nama Responden Pembudidaya Rumput Laut (Sample)
Kecamatan Pahunga Lodu (Kawasan Minapolis)**

NO	Desa	Nama Pembudidaya Rumput Laut
1	2	3
1	- Dcsa Kaliuda	
		1 Rajab Ibrahim
		2 Abner Nd.P Jawa
		3 Agustinus Domu
		4 Agustinus walu
		5 Aha taku panu
		6 Andreas D. Bora
		7 Antonius T Miko
		8 Barnabas Bole Bigo
		9 Benyamin Kale
		10 Daniel Leba Ludji
		11 Daud R. Hambandju
		12 Dominggus L. Praing
		13 Ham Lukas
		14 Hanuk Hara manu
		15 Herman H. Kapu
		16 Hermanus Lebu
		17 Husen Pua Imbi
		18 Imron Bin Rohi
		19 Katanga Lamba Awang
		20 Katauhi Mbiliyora
		21 Kornelis Ndima
		22 Lasarus L. Wake
		23 Lu Peranjuka
		24 Mara Labu
		25 Melkianus Hau
		26 Melkianus L. Wadu
		27 Melkianus M. Kale I
		28 Melkianus M. Kale II
		29 Metelda Parera
		30 Mika M. Wake
		31 Mince Rihi

	32	Muhaimin K
	33	Muhammad yusuf
	34	Oktavianus Ndawa Lu
	35	Petrus P. Tanya
	36	Rafael Djara Dida
	37	Rambu Kanora Mburu
	38	Rawa Ndihi
	39	Robinson Migu
	40	Ropa Nira
	41	Ruben Dida Itu
	42	Ruben Rame Lena
	43	Saifudin
	44	Soleman Retang
	45	Soleman Talo Lado
	46	Stefanus Ndapa Out
	47	Steven Yakob
	48	Supriyanus Djami Huru
	49	Tanya Waluwandja
	50	Tay Bara Ngandu
	51	Teni Njuka
	52	Titus t. Doro
	53	Titus Doke
	54	Tunggu Djama
	55	Umbu Ngandja Iaka
	56	Umbu Taka Mehan
	57	Wasti Baki
	58	Welem Lebu
	59	Welhelmina Niwa Lapid
	60	Y.A. Bura
	61	Yahya Djurumana
	62	yakub Ayub wake
	63	Yakub Welem
	64	Yeremias K. Teul
	65	Yeremias Yiwa wanggi
	66	Yiwa Njurumana
	67	Yosep Rabak
	68	Yulius kola Mbani
	69	Yulius Nggaba tari

Desa Tanamang		
	1	Darius Tobo Dimu
	2	Dominggus Toge
	3	Hco Haba
Desa Lambakara		
	1	Agustinus Djara
	2	Ayub Lomi
	3	Bonefasius H.Buru
	4	Bangu Koro
	5	Daud Penu
	6	Dominggus Toge
	7	Dominggus R. Kudji
	8	Markus Nyanga Manu
	9	Martha W. Lomi
	10	Nggaba Landu Djawa
	11	Oktavianus Djuka
	12	Retang Kahali
Desa Mburukulu		
	1	Ayub Meta Yiwa
	2	Kalikit Retang II
	3	Katauhi Njurumbatu
	4	Kristina Kahi Timba
	5	Maku Hinggirandja
	6	Melkianus L.K Njawa
	7	Oktavianus K. Ndatang
	8	Yaku Ndanga
	9	Yohanes Ngangu Rawa
Desa Palanggai		
	1	Hina Andunara
	2	Bay Palimba
	3	Bernadus Praing
	4	Melkianus Nenga
	5	Ruben Radja Mina
	6	Stefanus K. Nggobi
	7	Yusuf Kopa Rihi
Jumlah 100 Orang		

Lampiran 6

