



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENEMPATAN, PENETAPAN
ANGKA KREDIT DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

FRANS KELLY

NIM. 500644599

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT

The influence of the Job Placement, Credit Points Determination and Job Satisfaction on the Agricultural Extension Performance in West Kotawaringin

FRANS KELY

Universitas Terbuka

fransmich05@gmail.com

Agricultural Extension Performance became a phenomenon because there are always complaints by farmers, that researchers interested in studying the Performance problems. This research is descriptive quantitative research with the objective to outline and describe the characteristics of a situation or object of research conducted through the collection and analysis of quantitative data and statistical testing. The research conducted at the Agriculture Extension and Food Security Office of West Kotawaringin in April to May 2016. The instrument in the form of questionnaires is used to detect the response of 68 respondents from 89 agricultural extension were public servants. Variables used in this research are job placement (X1), credit points determination (X2) and job satisfaction (X3), and the performance as the dependent variable (Y). This reseach using multiple regression analysis, t test, F test and the coefficient of determination (R^2). Data analysis results showed that in partial job placement, credit points determination and job satisfaction have a positive influence and significant impact on the agricultural extension performance. While these three variables placement, credit points determination and job satisfaction positive and significant impact on the performance with the F value of 38 569. The adjusted R Square value is 0.627 or 62.7%, it is could mean that 62.7% of performance variables can be explained by three variables job placement, credit points determination and Job Satisfaction, while 37.3% the rest is explained by variables or other factors beyond a model. Three hypotheses are quantitatively analyzed with multiple regression analysis, the whole hypothesis can be accepted. Job placement variable is the most dominant factor affecting the performance of agricultural extension, so the Office of Agricultural Extension and Food Security in an effort to improve the performance of agricultural extension needs to establish criteria for placement counselor at the village of the target area and utilize the Decision Support System (DSS) with Methods MCDM to make a decision.

Keywords : Placements, Credit Points Determination, Job Satisfaction and Performance, Agricultural Extension.

ABSTRAK

Pengaruh Penempatan, Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat

FRANS KELY

Universitas Terbuka

fransmich05@gmail.com

Kinerja Penyuluh Pertanian menjadi fenomena karena selalu dikeluhkan oleh petani hal tersebut melabelkan penelitian mengenai kinerja penyuluh pertanian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menguraikan dan menggambarkan tentang sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2016. Instrumen berbentuk kuisioner digunakan untuk mendeteksi respon 68 responden dari 89 penyuluh pertanian yang berstatus PNS. Variabel yang digunakan adalah penempatan (X1), penetapan angka kredit (X2) dan kepuasan kerja (X3), dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis secara parsial variabel penempatan, penetapan angka kredit dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Sedangkan secara bersama-sama ketiga variabel penempatan, penetapan angka kredit dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 atau sebesar 62,7%, dari nilai ini dapat diartikan bahwa 62,7% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel Penempatan, Penetapan Angka Kredit, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar model yaitu sebesar 37,3 %. Variabel penempatan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, sehingga Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian perlu menetapkan kriteria-kriteria dalam penempatan penyuluh pada desa wilayah binaan serta memanfaatkan *Decision Support System* (DSS) dengan Metode MCDM untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : Penempatan, Penetapan Angka Kredit, Kepuasan Kerja dan Kinerja, Penyuluh Pertanian.

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Penempatan, Penetapan Angka Kredit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, Mei 2016
Yang Menyatakan



FRANS KELY
NIM. 500644599

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Penempatan, Penetapan Angka Kredit Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian
Kabupaten Kotawaringin Barat.

Penyusun TAPM : FRANS KELY

NIM : 500644599

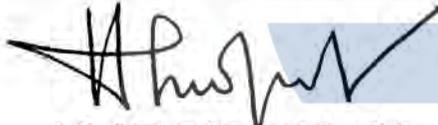
Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

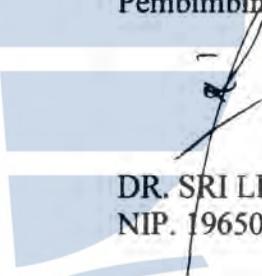
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



DR. LELO SINTANI, MM.
NIP. 19610407 198602 2 001

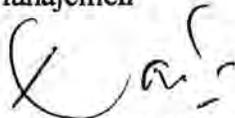


DR. SRI LISTYARINI, M.Ed.
NIP. 19650731 198903 2 001

Mengetahui,

Jakarta,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen



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

Direktur Program Pascasarjana



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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : FRANS KELY
NIM : 500644599
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : **Pengaruh Penempatan, Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat**

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

Hari/Tanggal : Minggu, 29 Mei 2016
W a k t u : 13.30 – 15.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi :
Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli :
Dr. Said Kelana Asnawi, M.M

Pembimbing I :
Dr. Lelo Sintani, S.E, M.M

Pembimbing II :
Dr. Sri Listyarini, M.Ed

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan hingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam mengikuti pendidikan di Program Pascasarjana Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka.

Penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

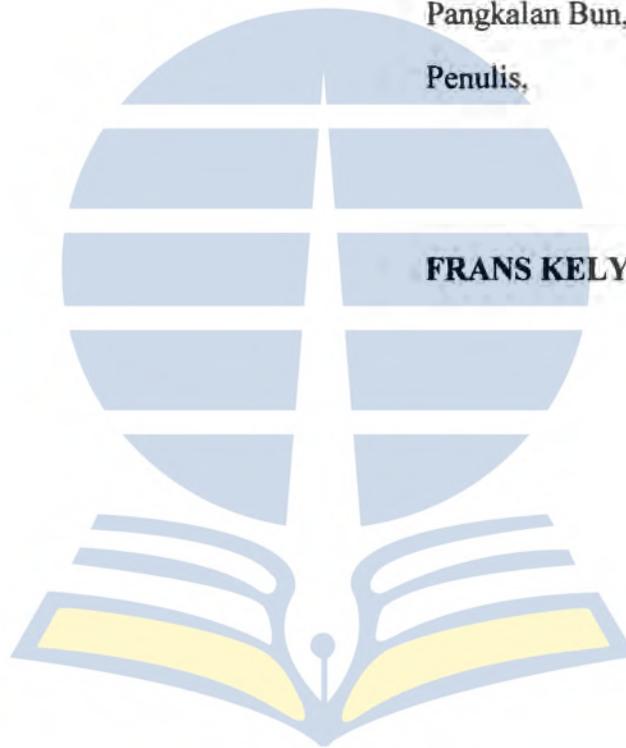
1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M,Ed, Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Mohamad Nasoha, SE., MSc. Selaku Ketua Bidang ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Ibu Dra. Johanna Benyamina Sophia Pantow, M.AppL selaku kepala UPBJJ-Palangka Raya.
5. Ibu Dr. Lelo Sintani, MM. Selaku Pembimbing I.
6. Ibu Dr. Sri Listyarini, M.Ed. Selaku Pembimbing II dan Ketua Komisi Ujian Sidang TAPM.
7. Bapak Dr. Said Kelana Asnawi, MM. Selaku Penguji Ahli.

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

Pangkalan Bun, Mei 2016

Penulis,

FRANS KELY



DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan	8
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Konsep Penempatan	10
2. Tujuan Penempatan	11
3. Faktor-faktor Penempatan Pegawai	13
4. Kesesuaian Penempatan Pegawai	18

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Jumlah Angka Kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat dan kenaikan Jabatan Penyuluh Pertanian Tingkat Trampil	26
Tabel 2.2 Jumlah Angka Kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat dan kenaikan Jabatan Penyuluh Pertanian Tingkat Ahli	27
Tabel 2.3 Definisi Operasi Variabel Penelitian	42
Tabel 3.1 Jumlah Penyuluh Pertanian yang bekerja pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat	47
Tabel 3.2 Populasi dan sampel	48
Tabel 3.3 Pengembangan Kuisisioner	49
Tabel 3.4 Skor jawaban pada skala likert	50
Tabel 3.5 Skor Ideal (Kriterium)	50
Tabel 3.6 Penentuan <i>Rating Scale</i>	51
Tabel 4.1 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penempatan (X1)	79
Tabel 4.2 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penetapan Angka Kredit (X2) .	81
Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	82
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban responden Variabel Kinerja (Y)	84
Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda	88

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Konseptual	40
Gambar 3.1 Desain Penelitian	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Kabupaten Kotawaringin Barat.....	62
Gambar 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	71
Gambar 4.3 Responden Menurut Usia	72
Gambar 4.4 Responden Menurut Masa Kerja	74
Gambar 4.5 Responden Menurut Pendidikan	76
Gambar 4.6 Hasil Analisis crosstabs Jenis Kelamin dan Pendidikan	77
Gambar 4.7 Hasil Analisis crosstabs Jenis Kelamin dan Usia	77
Gambar 4.8 Hasil Analisis crosstabs Jenis Kelamin dan Masa Kerja	77
Gambar 4.7 Hasil Analisis crosstabs Usia dan Pendidikan	77



DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	110
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Kuisisioner	117
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	120
Lampiran 4. Deskriptif Frekuesnsi Variabel Penelitian	122
Lampiran 5. Hasil Analisis Crosstabs Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja dan Usia	132
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	137
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik	145
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Berganda	148
Lampiran 9. Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Kotawaringin Barat	150
Lampiran 10. Foto Kegiatan Penelitian	151



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pembangunan sektor pertanian merupakan bagian penting dalam pembangunan nasional. Bidang pertanian diharapkan berperan dalam meningkatkan pendapatan dan taraf hidup petani, kesempatan kerja dan berusaha, meningkatkan gizi dan ketahanan pangan rumah tangga, serta mengentaskan kemiskinan. Maju mundurnya suatu negara ditentukan keunggulan kualitas dan daya saing SDM-nya. Telah terbukti bahwa meski dengan sumberdaya alam (SDA) terbatas, namun dengan keunggulan SDM-nya suatu negara mampu mencapai kesejahteraan yang tinggi.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 Tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Presiden Republik Indonesia, Penyuluh Pertanian termasuk dalam rumpun Ilmu Hayat adalah rumpun jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil yang tugasnya adalah melakukan kegiatan yang berkaitan dengan penelitian, pengembangan teori dan metode operasional, penerapan ilmu pengetahuan di bidang biologi, mikrobiologi, botani, ilmu hewan, ekologi, anatomi, bakterologi, biokimia, fisiologi, citologi, genetika, agronomi, fatologi, atau farmakologi serta melaksanakan kegiatan teknis yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian, penerapan konsep prinsip dan metode operasional di bidang biologi, ilmu hewan, agronomi, dan kehutanan.

Peranan penyuluhan pertanian dewasa ini sangat besar terutama setelah dicanangkannya gerakan Revitalisasi Pertanian, Perikanan dan Kehutanan yang dapat diterjemahkan sebagai kebangkitan pertanian di negeri kita. Hal ini diperkuat dengan terbitnya UUD No. 16 Th 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Di dalam UUD No. 16 Th 2006 Bab 2 pasal 2 disebutkan bahwa penyuluhan diselenggarakan berdasarkan demokrasi, manfaat, kesetaraan, keterpaduan, keadilan, pemerataan dan tanggung jawab. Dalam setiap program penyuluhan pertanian berisi kegiatan penyuluhan pertanian spesifik lokalita yang strategis dan mempunyai daya ungkit yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas komoditas unggulan daerah dan pendapatan petani.

Peran penyuluh pertanian diharapkan mampu mengubah perilaku petani untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya sehingga mampu mengatasi masalah dan hambatan yang terjadi dalam melaksanakan usaha tani secara mandiri. Penyuluhan pertanian merupakan sebuah proses pembelajaran atau pendidikan nonformal yang ditujukan kepada petani dan keluarganya sehingga kinerja Penyuluh Pertanian menjadi sangat penting dan perhatian khusus dalam mengubah perilaku petani.

Menurut Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 01/ Permentan/ OT.140/ 1/ 2008 dalam rangka membangun pertanian tangguh diperlukan sumberdaya aparat pertanian yang profesional di bidang pengaturan, pelayanan dan penyuluhan sesuai kualifikasi dan spesialisasi yang diperlukan bagi proses pembangunan pertanian berkelanjutan. Petugas pertanian yang profesional dimaksud merupakan

penyuluh pertanian sebagai ujung tombak dalam pemberdayaan pelaku utama dan pelaku usaha agar pelaku utama dan pelaku usaha mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya. Dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 01/Permentan/OT.140/1/2008 Tentang Pedoman Pembinaan Tenaga Harian Lepas (THL) Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian percepatan pembangunan pertanian antara lain ditempuh melalui kebijakan Revitalisasi Penyuluhan Pertanian dengan kebijakan 1 (satu) desa 1 (satu) penyuluh guna peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani dan keluarganya.

Setiap penyuluh dalam menjalankan tugas harus berhadapan langsung dengan petani dimana lokasi pertemuan tersebut dapat dilakukan di rumah petani, balai desa atau bahkan langsung bertatapmuka di ladang atau sawah yang lokasinya jauh dari akses jalan raya. Kondisi ini mengakibatkan turunnya semangat penyuluh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara dengan staf bagian kasi Pengembangan SDM, Kelembagaan dan Tata Penyuluhan Pertanian, Peternakan dan Perikanan ada fenomena dimana banyak penyuluh yang mengajukan pindah tempat wilayah binaan karena merasa tidak sesuai dengan berbagai alasan misalnya karena wilayah binaan yang jauh dari domisili penyuluh, akses jalan dan komunikasi yang sulit, masalah finansial karena biaya transportasi yang besar untuk menuju wilayah binaan, kondisi sosial masyarakat yang tidak sesuai dengan harapan penyuluh sehingga menyebabkan gesekan antara penyuluh dan

masyarakat desa, ada beberapa kasus Penyuluh Pertanian tersebut dilaporkan kepada Kepala Kantor Penyuluh Pertanian dan Ketahanan Pangan. Resiona (2014:90) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja. Widyastuti (2015) menyebutkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak lepas dari proses persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan, seperti tertuang dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/Permentan/OT.140/7/2009, tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya. Bentuk fisik dari proses persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan tersebut menjadi bukti pelaksanaan kegiatan dan sebagai syarat Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK), pada bab VI pasal 17 Ayat 1 menyebutkan bahwa Untuk kelancaran penilaian dan penetapan angka kredit, setiap Penyuluh Pertanian diwajibkan untuk mengusulkan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK) setiap tahun. Merujuk pada peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/Permentan/OT.140/7/2009 menyatakan penetapan Jabatan Fungsional dan Angka Kredit dilakukan dalam rangka pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil serta peningkatan mutu pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Penilaian Angka Kredit dan Penetapan Angka Kredit akan dilakukan oleh tim penilai, dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: Per/ 02/Menpan/2/2008 menyebutkan tim penilai akan melakukan kegiatan:a). Mencermati kelengkapan dokumen/ bukti

yang dipersyaratkan dari setiap DUPAK yang diajukan; b). Melakukan penilaian dan pemberian angka kredit atas setiap prestasi kerja Penyuluh Pertanian yang tercantum dalam DUPAK; c). Menyampaikan hasil penilaian dan pemberian angka kredit sebagaimana dimaksud dalam butir b kepada pejabat Penetap Angka Kredit; d). Melaksanakan bimbingan, sosialisasi, supervisi, pemantauan dan evaluasi serta tugas-tugas lain yang berhubungan dengan Penetapan Angka Kredit Penyuluh Pertanian.

Didalam laman situs Cyber Extension menyebutkan banyaknya permasalahan, berupa pemberhentian sementara dan pemberhentian permanen para penyuluh pertanian dari jabatan fungsionalnya. Diakibatkan karena kurangnya pemahaman dan perhatian pimpinan terhadap tugas dan fungsi penyuluh, sehingga penyuluh ditugaskan pada pekerjaan administrasi yang mengakibatkan tidak terpenuhi jumlah angka kredit untuk naik pangkat atau jabatannya. Fenomena tersebut juga terjadi di Kantor Penyuluhan Pertanian Lapangan ada beberapa Penyuluh Pertanian diperbantukan sebagai fungsional umum dengan tugas pengadministrasian. Persepsi dan pengetahuan Penyuluh Pertanian menjadi sesuatu yang penting untuk jejang karir dan kepangkatan, meskipun Maryani (2002) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang tidak bermakna antara pengetahuan terhadap penetapan angka kredit dengan motivasi kerja.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil, Penyuluh Pertanian memiliki peran yang sangat penting dalam mensukseskan program pertanian, secara psikologi kepuasan dalam melaksanakan tugas diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Borneonews 15 Maret 2015 mengabarkan adanya fenomena yang mengarah pada ketidakpuasan petani terhadap kinerja Penyuluh Pertanian, dalam Laman berita tersebut mengabarkan bahwa warga Desa Sulung, Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat (Kobar) mengeluhkan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pertanian yang bertugas di desa mereka. Dalam harian berita Borneonews 11 Januari 2016 petani masih mengeluhkan kinerja para Penyuluh Pertanian.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Koesmono (2005:170) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja. Brahmasari dan Suprayetno (2008:133) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Mafini & Dlodlo (2014) menunjukkan bahwa remunerasi, kualitas kehidupan kerja, pengawasan dan kerja sama tim merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang memprediksi kepuasan kerja.

Pada tahap pelaksanaan penempatan penyuluh pertanian di wilayah binaan banyak terjadi kendala dimana adanya ketidak sepakatan dalam proses penempatan, diantaranya ada beberapa wilayah binaan yang ditempati oleh dua sampai dengan tiga penyuluh, apabila melihat potensi tidak ada permasalahan yang sifatnya darurat atau sangat gawat sehingga wilayah binaan tersebut harus di tempati oleh lebih dari satu orang penyuluh. Sedangkan beberapa wilayah yang terpencil ada dua sampai tiga wilayah binaan yang harus di ditempati atau dibina oleh satu orang penyuluh.

Proses pengembangan karir penyuluh pertanian harus melalui tahapan mengusulkan penetapan angka kredit sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: Per/02/Menpan/2/2008, terdapat beberapa kendala dan konflik karena proses penilaian yang mengakibatkan penyuluh pertanian tidak naik pangkat, hal tersebut karena ketidakpuasan terhadap tim penilai yang menyatakan bahwa nilai yang didapat oleh penyuluh yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan untuk naik pangkat. Ketidakpuasan penyuluh pertanian antara lain karena biaya bantuan operasional penyuluh yang masih kecil, apabila dihubungkan dengan penempatan penyuluh pertanian di wilayah terpencil dan membina lebih dari satu wilayah desa binaan hal tersebut menjadi berat apabila melihat kondisi geografi wilayah yang sulit dan akses jalan yang kurang memadai.

Hasil wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan didapatkan bahwa ada beberapa penyuluh pertanian yang memiliki kinerja rendah salah satunya adalah penyuluh yang sempat menjadi pemberitaan dalam surat kabar, tetapi hal tersebut tidak menggambarkan seluruh kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat hal ini juga dibenarkan oleh koordinator penyuluh pertanian Kabupaten bahwa pemberitaan media masa sudah menggeneralisasi kinerja buruk penyuluh pertanian, memperhatikan kondisi tersebut peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan, penilaian angka kredit serta kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan diatas maka pokok-pokok permasalahan yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Apakah Penetapan Angka Kredit berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat?

C. Tujuan

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

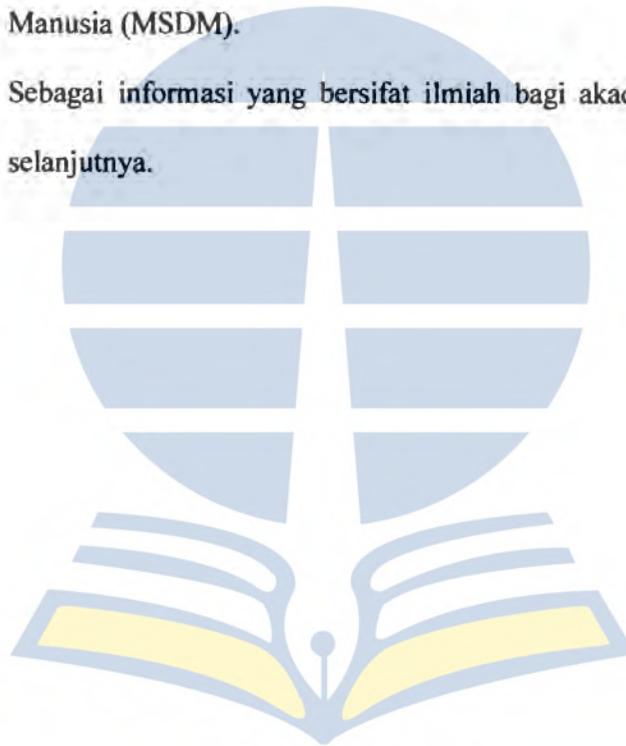
1. Pengaruh penempatan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat;
2. Pengaruh Penetapan Angka Kredit terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat;
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat;

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada

1. Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat

- a. Sebagai bahan evaluasi terhadap Penyuluh Pertanian dalam meningkatkan Kinerja
 - b. Sebagai bahan pertimbangan pihak terkait dalam meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian
2. Ilmu Pengetahuan
- a. Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teori yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
 - b. Sebagai informasi yang bersifat ilmiah bagi akademisi dan peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas beberapa konsep yang mendukung penelitian ini yaitu: konsep penempatan pegawai, konsep pengembangan karir, penilaian prestasi dan penetapan angka kredit Penyuluh Pertanian, konsep kepuasan kerja, konsep kinerja serta kerangka Pemikiran dan definisi operasional variabel.

A. Kajian Teori

1. Konsep Penempatan

Dalam praktek pengadaan tenaga yang diikuti oleh banyak organisasi, pertama hal yang harus dilakukan memeriksa kendala (*constraint*) lingkungan utama atas proses itu, yakni praktek/ peraturan penempatan tenaga yang adil yang ditetapkan oleh pemerintah (Flippo, 2010:71). Menurut Badriyah (2015:123) penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentikan posisi/ jabatan seseorang.

Penempatan tenaga kerja yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi dilakukan apabila dalam instansi tidak tersedia atau kekurangan tenaga kerja pada posisi tertentu, maka penempatan pegawai akan dilakukan melalui proses seleksi untuk mengisi posisi tersebut. Selain penempatan tenaga kerja yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi penempatan tenaga kerja juga bisa berasal dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah alih tugas yaitu penempatan pegawai pada tugas baru dengan

tanggung jawab yang relatif sama dengan status yang lama (Handoko, 2000:213 dalam Murad, 2012:27).

Menurut Sastrohadiwiryanto (2003) dalam Badriyah (2015:123) penempatan adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Menurut Widyastuti (2015:121) Penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang dan merupakan kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:63) menyatakan penempatan karyawan adalah tindakan dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang yang berasal dari luar dan dalam instansi sesuai dengan minat, kemampuan, kecakapan dan keahlian.

2. Tujuan Penempatan

Badriyah (2015:124). Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan, naik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Widyastuti, 2015:121). Menurut

Rivai (2006:211) penempatan terdiri dari dua cara (1) Pegawai baru dari luar instansi dan (2) penugasan ditempat yang baru bagi pegawai lama yang disebut *inplacemement* atau penempatan internal. Sastrohadiwiryo (2002:162) mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

Penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and in the right man behind in the right job*. Tujuan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat sesuai dengan bidang minat dan kemampuan pegawai untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna. (Hasibuan, 2010:63).

Proses penempatan dalam suatu instansi akan menghadapi kendala, sehingga harus diperhatikan dalam penempatan yaitu kesepakatan tentang tujuan penempatan, sesuai pendapat Buckley dan El Amoud (2011:1) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa ada kurangnya kesepakatan tentang tujuan penempatan, apakah itu adalah untuk mendapatkan pengalaman industri, mengalami sosialisasi kerja, untuk berlatih keterampilan khusus, atau untuk belajar keterampilan baru.

3. Faktor-faktor Penempatan Pegawai

Menurut Handoko (2000:4) menyebutkan dalam hal penempatan karyawan ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Pendidikan, dalam hal ini pendidikan sangat mendukung untuk memangku suatu jabatan dan diperlukan demi kelancaran tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban jabatan tersebut. Misalnya sarjana untuk manajemen tingkat atas
- b. Kesehatan, yaitu untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya.
- c. Pengalaman kerja, ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasaan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.

Menurut Schuler dan Jackson (1997) dalam Resiona (2014:86) menyebutkan beberapa faktor yang perlu dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah:

- a. Kebutuhan jabatan. Penempatan yang sesuai akan menyebabkan pegawai melaksanakan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya dengan baik pula. Supaya proses penempatan ini dapat memenuhi kepentingan organisasi dan pegawai yang bersangkutan, maka prinsip *the right man on the right place doing the right time* harus diupayakan.

- b. **Pengetahuan.** Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan seseorang pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca, maupun dari pengalaman orang lain. Pengetahuan yang dimiliki pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan dapat dengan singkat mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
- c. **Keterampilan.** Keterampilan berarti cakap, mampu dan cekatan dalam menyelesaikan tugas. Dengan meningkatnya keterampilan pegawai maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab pegawai menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.
- d. **Kemampuan.** Kemampuan kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa pegawai memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan kemampuan bekerja yang dimiliki oleh pegawai yang memiliki kemampuan dapat langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan karena pegawai tersebut hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relatif singkat.

- e. **Kepribadian.** Pegawai akan bekerja dengan rajin dan tekun jika apa yang dikerjakan sesuai dengan minatnya. Pegawai akan bersedia mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk pekerjaan yang disenanginya. Penempatan berdasarkan kepribadian pegawai dengan melihat minat dan wataknya, maka dapat membuat pegawai puas dan mempunyai gairah kerja yang sangat tinggi.

Penempatan yang tepat merupakan salah satu hal yang dilakukan untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi pegawai. Penempatan menjadi bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*) sehingga harus memperhatikan kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Asaroh (2012:266) penempatan pegawai dari dalam dan orientasi/ pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

Menurut Rivai (2006:158) Terdapat tiga jenis hal penting dari penempatan, yaitu promosi, transfer dan demosi dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. **Promosi** terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi pembayaran, tanggung jawab dan atau

levelnya. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya dimasa lampau.

- b. Transfer dan Demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada suatu instansi. Transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindah dari suatu bidang kebidang lainnya yang tingkatan hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturnya. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturnya. Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seorang karyawan, hal ini terjadi karena masalah kedisiplinan, karyawan didemosi karena kinerja yang tidak baik, atau karena ketidaktaatan terhadap disiplin kerja.

Menurut Pramudita dan Rizaldi (2015:91) Salah satu permasalahan saat proses penempatan posisi karyawan adalah subjektivitas sehingga diperlukan sistem yang mampu memilih karyawan yang cocok atau layak untuk menempati jabatan tertentu dalam divisi tertentu. Kriteria yang dimiliki karyawan yang diterima pun harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan sehingga mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut Subakti (2002) dalam Pramudita dan Rizaldi (2015:91) *Decision Support System (DSS)* adalah sistem yang tidak digunakan untuk membuat keputusan, tetapi hanya berfungsi sebagai alat bantu manajemen DSS akan sangat diperlukan ketika terjadi banyak calon karyawan yang melamar. Pada umumnya, DSS bisa digunakan untuk merangking dan

memberikan rekomendasi calon karyawan yang paling layak diterima. Metode yang dapat digunakan dalam penempatan *Multiple Criteria Decision Making* (MCDM), Metode MCDM digunakan untuk melakukan penilaian atau seleksi terhadap beberapa alternatif dalam jumlah terbatas atau dapat dikatakan melakukan seleksi terhadap alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Selain Manajemen Sumberdaya Manusia dapat menggunakan *profile matching* Menurut Handojo dkk (2003) dalam Hartatik (2013:35) *profile matching* merupakan suatu proses dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang jabatan. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

Multiple Criteria Decision Making (MCDM) merupakan salah satu metode yang paling banyak digunakan dalam area pengambilan keputusan. MCDM ini bertujuan untuk memilih alternatif terbaik dari beberapa alternatif eksklusif yang saling menguntungkan atas dasar performansi umum dalam bermacam-macam kriteria (atau atribut) yang ditentukan oleh pengambil keputusan. Salah satu dasar pada masalah MCDM, yaitu *Multiple Attribute Decision Making* (MADM) dimana MADM mengambil keputusan dengan

memperhatikan beberapa atribut yang kadang saling bertentangan, (Chen, 2005; Kahraman, 2008; Tseng dan Huang, 2011 dalam Pramudita dan Rizaldi (2015:127).

4. Kesesuaian Penempatan Kerja

Pesiwarissa (2008) menyatakan. Kesesuaian penempatan kerja bagi seorang pegawai perlu mendapat perhatian bagi setiap pimpinan instansi. Kesesuaian yang dimaksud terdiri dari kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian sikap pegawai dengan pekerjaan yang diberikan. Menurut Badriyah (2015:125) apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki yaitu dengan melakukan: (a) menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai, (b) menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

5. Konsep Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi dan Penetapan Angka Kredit Penyuluhan Pertanian

a. Pengembangan Karir

Karir adalah urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidupnya (Badriyah, 2015:194). Fajar dan Heru, (2010:154) dalam Parerung dkk (2014:690) mengatakan pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi

karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Menurut Siagiaan (2008:203) mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Menurut Rivai (2003:290) mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tilaar, dkk (2014:992). Dalam penelitiannya menyatakan pengembangan karir merupakan sebuah sistem dan usaha perencanaan dalam mencapai keseimbangan diantara kebutuhan karir individu dan ketentuan ketenagakerjaan dari suatu organisasi. Menurut Kaseger (2013:907) pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Christiana (2005: 25) mengatakan karir individu harus sejalan dengan karir organisasi sehingga seseorang yang merupakan bagian dari

perencanaan karir harus mengikuti perencanaan karir organisasi dan jangan sampai terlambat atau terlalu cepat langkah pengembangan karirnya. Perencanaan karir adalah suatu proses dimana seseorang merancang tujuan karirnya dan mengidentifikasi selagi sesuatu untuk mencapai. Fokus utama perencanaan karir adalah keharusan untuk menyesuaikan keadaa yang realistis antara tujuan individu dengan kesempatan yang memungkinkan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) dilakukan melalui pembinaan karir dan penilaian sistem restasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan ke jabatan lain) (Moekijat, 1995 dalam Badriyah, 2015:215)

b. Penilaian Pretasi Kerja

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, kepemimpinan), dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Rizaldi, 2002 dalam Astuti, 2006:23).

Menurut Silalahi dan Bennet (1989) dalam Maryani (2002) penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan mutlak dilakukan guna mengetahui

prestasi yang telah dicapai oleh setiap karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi para bawahan mendapat perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka menjadi lebih bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Sedangkan menurut Handoko (2000:135) penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dessler (2011:325) menyatakan bahwa beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha. Kedua memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh bawahan. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberi kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan secara spesifik.

Illyas (1999) dalam Maryani (2005) mengemukakan ada beberapa cara penilaian yang bisa dilakukan untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Penilaian sendiri (*self assesment*), merupakan pendekatan yang paling sering digunakan untuk mengukur dan memahami individu pegawai. Penilaian sendiri ini biasanya digunakan pada bidang manajemen SDM seperti penilaian kebutuhan pelatihan, analisis peringkat jabatan, penilaian kinerja dan lain-lain.
- 2) Penilaian 360 derajat, teknik penilaian ini memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan

penilaian oleh silang bawahan, mitra dan atasan personel. Hasil akhir penilaian adalah kumulatif dari tiga penilaian. 3) Penilaian pelanggan, yaitu suatu penilaian yang diberikan oleh penerima jasa/ konsumen melalui angket ataupun daftar isian. Masih menurut pendapat Illyas (1999) dalam Maryani (2005) metode penilaian kinerja yang sering dilakukan 1) *Essay Technique*, 2) Skala peringkat, 3) *Field review method*, 4) Metode Komparasi, 5) wawancara.

Menurut Maryani (2005) penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil terutama dengan status jabatan fungsional dilakukan dengan cara modifikasi *self assesment* dan penilaian oleh atasan langsung, dimana pegawai menilai sendiri prestasi kerja yang telah dicapainya dengan membuat catatan kegiatan menggunakan metode skala peringkat dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sedangkan menurut Mondy (2008:403) penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja, meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi.

c. Penetapan Angka Kredit

Penyuluh Pertanian adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan pertanian yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang

berwenang. Berdasarkan Peraturan menteri Pendayaan aparatur Negara Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 menyebutkan angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh pejabat fungsional Penyuluh Pertanian dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan penetapan angka kredit akan dilakukan oleh tim pejabat Penetap Angka Kredit (PAK). Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 menyebutkan bahwa Pejabat Penetap Angka Kredit adalah pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit Penyuluh Pertanian. Untuk tingkat kabupaten akan dibentuk tim penilai kabupaten, sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 menyatakan Tim Kabupaten/ Kota dibentuk oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota untuk membantu Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota dalam menetapkan PAK bagi penyuluh Pertanian Daerah Kabupaten/ Kota.

d. Tujuan Penetapan Angka Kredit

Penetapan Angka Kredit dalam rangka pengembangan profesionalisme dan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil. Dalam petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya menyebutkan Penetapan Angka Kredit memiliki hubungan dengan administrasi kepegawaian dan kegiatan teknis di bidang

penyuluhan pertanian, sehingga pengembangan karir Penyuluh Pertanian dapat dilaksanakan dengan baik.

e. Unsur-unsur Penilaian Angka Kredit

Tugas Pokok Pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan serta pengembangan penyuluhan pertanian. Berdasarkan Peraturan menteri Pendayaan aparatur Negara nomor Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 unsur penilaian angka kredit meliputi unsur utama dan unsur penunjang, jumlah angka kredit kumulatif minimal yang harus dipenuhi untuk naik pangkat satu tingkat diatasnya, sekurang-kurangnya 80% berasal dari unsur utama (boleh 100%) dan sebanyak-banyaknya 20% berasal dari unsur penunjang (boleh 0%). Unsur-unsur yang dinilai dalam Angka Kredit adalah:

- 1) Unsur Utama
- 2) Pendidikan meliputi sub unsur :
 - a) Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/ gelar;
 - b) Pendidikan dan pelatihan kedinasan, memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat
 - c) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
- 3) Persiapan penyuluhan pertanian, meliputi sub unsur:
 - a) Identifikasi potensi wilayah;
 - b) Memandu penyusunan rencana usaha tani (RUK, RKK, RKD, RKPD/PPP);

- c) Penyusunan program penyuluhan pertanian (tim);
 - d) Penyusunan rencana kerja tahunan Penyuluh Pertanian.
- 4) Pelaksanaan penyuluhan pertanian, meliputi sub unsur:
- a) Penyusunan Materi;
 - b) Perencanaan dan penerapan metode penyuluhan pertanian;
 - c) Menumbuhkan/ mengembangkan kelembagaan petani.
- 5) Evaluasi dan pelaporan, meliputi sub unsur:
- a) Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian;
 - b) Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian.
- 6) Pengembangan profesi, meliputi sub unsur:
- a) Kegiatan karya tulis/ karya ilmiah di bidang pertanian
 - b) Menerjemahkan/ menyadur buku dan bahan-bahan di bidang pertanian.
 - c) Memberikan konsultasi dibidang pertanian yang bersifat konsep.
- 7) Unsur Penunjang
- Unsur penunjang dalam kegiatan penyuluhan pertanian meliputi unsur-unsur;
- a) Mengikuti Seminar/ lokakarya di bidang pertanian;
 - b) Menjadi anggota Tim Penilai;
 - c) Menjadi anggota dewan redaksi dalam media masa bidang pertanian;
 - d) Memperoleh penghargaan/ tanda jasa;
 - e) Mengajar/ melatih pada diklat;

- f) Menjadi anggota organisasi profesi;
- g) Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya.

Untuk kelancaran penilaian dan penetapan angka kredit, setiap Penyuluh Pertanian diwajibkan untuk mengusulkan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK) setiap tahun. Apabila dari hasil penilaian dan penetapan angka kredit sudah dapat memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan jenjang/ pangkat, secara hirarkhi Penyuluh Pertanian dapat mengajukan usul penilaian dan penetapan angka kredit.

Dalam pengajuan Penetapan Angka Kredit harus memenuhi nilai minimal untuk dapat mengajukan usulan kenaikan pangkat. Jumlah angka kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat dan jabatan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/02/Menpan/2/2008, dapat dilihat pada Tabel 2.1 dan 2.2.

Tabel 2.1 Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal Untuk Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Jabatan Penyuluh Pertanian Tingkat Terampil

No	Unsur	Prosen-tase	Jenjang Jabatan/ Golongan Ruang/ Angka Kredit							
			Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula		Penyuluh Pertanian Pelaksana		Penyuluh Pertanian Pelaksana Lanjutan		Penyuluh Pertanian Penyelia	
			II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d
I.	Unsur Utama A. Pendidikan B. Persiapan Penyuluhan Pertanian C. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian D. Evaluasi dan Pelaporan E. Pengembangan profesi	≥ 80%	20	32	48	64	80	120	160	240
II.	Unsur Penunjang Kegiatan yang mendukung pelaksanaan penyuluhan pertanian	≤ 20%	5	8	12	16	20	30	40	60
	Jumlah	100%	25	40	60	80	100	150	200	300

Sumber: Permenpan Nomor : Per/02/Menpan/2/ 2008

Tabel 2.2 Jumlah Angka Kredit Kumulatif Minimal Untuk Kenaikan Pangkat Dan Kenaikan Jabatan Penyuluh Pertanian Tingkat Ahli

No	Unsur	Prosen-tase	Jenjang Jabatan/ Golongan Ruang/ Angka Kredit								
			Penyuluh Pertanian Pertama		Penyuluh Pertanian Muda		Penyuluh Pertanian Madya			Penyuluh Pertanian Utama	
			III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
I.	Unsur Utama A. Pendidikan B. Persiapan Penyuluhan Pertanian C. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian D. Evaluasi dan Pelaporan E. Pengembangan Penyuluhan Pertanian F. Pengembangan Profesi	≥ 80%	80	120	160	240	320	440	560	680	840
II.	Unsur Penujang Kegiatan yang mendukung pelaksanaan penyuluhan pertanian	≤ 20%	20	30	40	60	80	110	140	170	210
Jumlah		100%	100	150	200	300	400	550	700	850	1.050

Sumber: Permenpan Nomor : Per/02/Menpan/2/ 2008

f. Tata cara Pengusulan Penetapan Angka Kredit

Dalam pelaksanaannya Penyuluh Pertanian menyampaikan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) beserta lampirannya kepada pimpinan Unit Kerja Penyuluh Pertanian yang bersangkutan. Pimpinan Unit Kerja setelah memeriksa kelengkapan DUPAK beserta lampirannya memberikan Surat Penganar dan menyampaikan DUPAK tersebut kepada pejabat Pengusul menurut jenjang jabatan dan tempat bekerja Penyuluh Pertanian yang bersangkutan, sebagai berikut:

- 1) Bagi Penyuluh Pertanian Madya sampai dengan Penyuluh Pertanian Utama di Departemen Pertanian, DUPAK beserta lampirannya disampaikan kepada pimpinan unit kerja eselon II yang membidangi penyuluhan pertanian selaku pejabat Pengusul
- 2) Bagi Penyuluh Pertanian Madya (IV/b dan IV/c) dan Utama di Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota, DUPAK beserta lampirannya disampaikan kepada pimpinan unit kerja eselon II yang membidangi penyuluhan pertanian di Departemen Pertanian selaku pejabat Pengusul
- 3) Bagi Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula sampai dengan Penyuluh Pertanian Penyelia, dan Penyuluh Pertanian Pertama sampai dengan Penyuluh Pertanian Muda di Departemen Pertanian DUPAK beserta lampirannya disampaikan kepada pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian pada unit kerja penyuluhan pertanian di Departemen Pertanian selaku pejabat Pengusul.
- 4) Bagi Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula sampai dengan Penyuluh Pertanian Penyelia dan Penyuluh Pertanian Pertama sampai Penyuluh Pertanian Madya (IV/a ke IV/b) di Pemerintahan Daerah Provinsi, DUPAK beserta lampirannya disampaikan kepada pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian pada Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan atau unit kerja yang membidangi penyuluhan pertanian di Pemerintahan Daerah Provinsi.

- 5) Bagi Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula sampai dengan Penyuluh Pertanian Penyelia dan Penyuluh Pertanian Pertama sampai dengan Penyuluh Pertanian Madya (IV/a ke IV/b) di Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, DUPAK beserta lampirannya disampaikan kepada pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian atau unit kerja yang membidangi penyuluhan pertanian di Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.

Pejabat pengusul setelah menerima berkas DUPAK beserta lampirannya, memeriksa kelengkapan persyaratan. Apabila DUPAK dan lampirannya telah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, maka pejabat Pengusul membubuhkan tanda-tangannya pada formulir DUPAK yang bersangkutan, dan menyampaikan DUPAK beserta lampirannya kepada pejabat Penetap Angka Kredit.

g. Tim Penilai Angka Kredit

Berdasarkan Peraturan menteri Pendayaan aparatur Negara nomor Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 tim penilai dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat Penetap Angka Kredit **Penilaian terhadap prestasi kerja Penyuluh Pertanian dilakukan oleh Tim Penilai sebelum ditetapkan Angka Kreditnya oleh pejabat Penetap Angka Kredit.** Tim penilai tersebut adalah :

- 1) Tim Penilai Pusat bagi Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula sampai dengan Penyuluh Pertanian Penyelia dan Penyuluh Pertanian Pertama sampai dengan Penyuluh Pertanian Utama yang bekerja di Departemen Pertanian serta

Penyuluhan Pertanian Madya (IV/b ke IV/c) dan Penyuluh Pertanian Utama yang bekerja di Pemerintahan Daerah Provinsi, Kabupaten/ Kota;

- 2) Tim Penilai Provinsi bagi Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula sampai dengan Penyuluh Pertanian Penyelia, dan Penyuluh Pertanian Pertama sampai dengan Penyuluh Pertanian Madya (IV/a ke IV/b) yang bekerja di Pemerintahan Daerah Provinsi.
- 3) Tim Penilai Kabupaten/ Kota bagi Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula sampai dengan Penyuluh Pertanian Penyelia, dan Penyuluh Pertanian Pertama sampai dengan Penyuluh Pertanian Madya (IV/a ke IV/b) yang bekerja di Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015:228). Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Seseorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Devi, 2009:22). Menurut Dole dan Schroeder (2001) dalam Devi (2009:26) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Menurut Koesmono (2005:170) Kepuasan adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan Robbins (2001) dalam Brahmasari (2008:127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja

adalah sebagai suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, masih menurut Robbin (1996) dalam Devi (2009:40) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan Kepuasan kerja adalah sikap yang di ekspresikan dari apa yang diterima setelah melakukan pekerjaan, ekspresi tersebut menggambarkan antara harapan dan kenyataan yang diterima oleh seorang pekerja tersebut.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins, (1996:181-182) dalam Devi (2009:35) :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tentangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji dan upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sgaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan

besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi disebut secara adil, kemungkinan besar karyawan yang mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarahkan ke kepuasan kerja yang menginkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki

kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan.

As'ad (2003:114) dalam Renfinasari (2012:25) menyebutkan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasanya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

6. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2002) dalam Andayani (2012) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/ pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini biasanya tercermin dari output yang dihasilkan.

Menurut Jahi dan Leilani (2006) dalam Renfinasari (2012:27) Menyebutkan kinerja seorang Penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang, pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang memengaruhi perilaku seseorang termasuk Penyuluh Pertanian. Kedua bahwa kinerja Penyuluh Pertanian merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluh pertanian di setiap Kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan.

Menurut Gomes (2001) dalam Renfinasari (2012:27) menyebutkan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dari:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan;
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;

- 4) *Creativness*, yaitu keaslian gagasa-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
- 6) *Dependabilitu*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
- 7) *Initiative* , yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya, dan
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Menurut Sulaiman (2002) dan Tjipto (2001) dalam Renfinasari (2012:28), kinerja keberhasilan penyuluh pertanian terlihat dari kemampuannya dalam:

- 1) Menyelesaikan Masalah Petani
- 2) Penguasaan Materi
- 3) Daya tanggap terhadap masalah petani
- 4) Mengadakan interaksi dengan petani
- 5) Memotivasi petani

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian masalah Penempatan, Penetapan Angka Kredit, Kepuasan Kerja dan Kinerja yang dianggap relevan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut :

Rafii dan Andri (2015) hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan (X2) dengan variabel kinerja (Y).

Widyastuti (2015), pada penelitiannya menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan dengan R square 35,5%. Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi penempatan sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Wungkana, dkk (2015) pada penelitiannya yang menggunakan analisis regresi linier berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X3) signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa atau Pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Djoharam, dkk. (2014) pada penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mardiana (2014) pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna penempatan terhadap kinerja karyawan secara parsial Karyawan Pelabuhan Bakauheni.

Parerung, dkk (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan

Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Resiona (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja, dan Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur.

Rohmah dan Anjanarko (2014) menyatakan bahwa 63,3% responden menganggap bahwa penempatan karyawan *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. Karya Bintang Mandiri baik Sedangkan responden yang menganggap penempatan karyawan *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. Karya Bintang Mandiri dalam kategori sangat baik sebesar 33,3%.

Hendri dkk. (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui keinginan berpindah kerja sebagai variabel interverning.

Kaseger (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koesmono (2005) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506.

Oktaria (2013) dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

Asaroh (2012) Penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor penempatan sumber daya manusia yang terdiri dari variabel kesesuaian dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, pendidikan, kepribadian dan pengalaman secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru dan karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Tani Nganjuk. Kesesuaian keterampilan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja guru dan karyawan. Dari hasil analisis penelitian ini diketahui sebesar 70,6% perubahan semangat kerja disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap, kesesuaian pendidikan, kesesuaian kepribadian dan kesesuaian pengalaman, sisanya sebesar 29,4 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Murad T. (2012) dalam penelitian menggunakan Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Sikap sebagai variabel independen dan Prestasi kerja sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan dan parsial variabel kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara.

Renfinasari (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Jayusman dan Khotimah (2012) mengemukakan bahwa Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel perkembangan karir mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,746 dengan taraf signifikansi 0,458. Nilai t_{hitung} sebesar $0,746 < t_{tabel}$ sebesar 1,992, dan taraf signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$ artinya variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bahua dkk. (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, kemampuan merencanakan program penyuluhan, kemampuan kepemimpinan penyuluh, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial.

Djamaludin (2009) mengemukakan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung pengembangan karier terhadap kinerja pegawai sebesar 0,94 (atau 94%), sedangkan besarnya nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah: $0,31 \times 0,85 = 0,26$ (26%). Ini berarti bahwa nilai koefisien pengaruh langsung (0,94) lebih besar dari nilai koefisien pengaruh secara tidak langsung (0,26). Keadaan ini memberikan makna bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih baik dan lebih efektif bila dilakukan secara langsung, tanpa melalui kepuasan kerja.

Brahmasari (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian

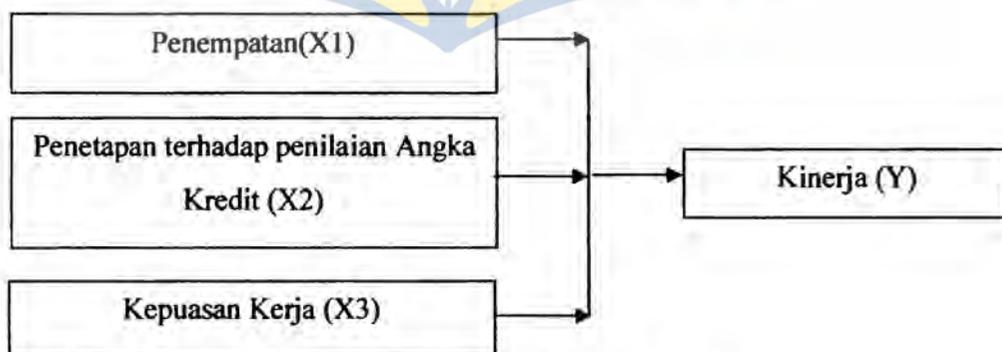
ini mempersepsikan bahwa pengembangan karier secara baik dan terorganisir dari suatu organisasi (khususnya organisasi pemerintah) akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dan dari organisasi tersebut.

Agustiawan (2002) Dalam penelitiannya ini terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara penetapan angka kredit jabatan fungsional peustakawan dengan peningkatan motivasi kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta.

Maryani (2002) menyatakan bahwa persepsi perawat terhadap penilaian angka kredit sebagian besar (67,5%) mempunyai persepsi baik. Persepsi terhadap PAK ini meliputi persepsi terhadap kemampuan tim penilai, pembinaan dari atasan, kemudahan dalam PAK dan terhadap prospek jenjang karir perawat, semua mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang terdapat pada tinjauan pustaka, penulis ingin mengetahui pengaruh antara kesesuaian penempatan, sistem penilaian angka kredit dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial maupun bersama-sama yang dapat dilihat pada gambar model konseptual berikut berikut:



Gambar 2.1 Model Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Penempatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat;
2. Penetapan angka kredit mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat;
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat; dan

E. Definisi Operasional Varabel

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

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah Penempatan (X1), Penetapan Angka Kredit (X2), Kepuasan Kerja (X3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y). Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis dan mempermudah dan mempelajari pengertiannya, dari bahasan tersebut maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut:

Tabel 2.3
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Merupakan Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/ pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Andayani, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan Masalah Petani 2. Penguasaan Materi 3. Daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani 4. Mengadakan interaksi terhadap petani 5. Memotivasi Petani (Renfinasari 2012)
Penempatan (X1)	Menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Sastrohadiwiryanto (2003) dalam Widyastuti (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian Pengetahuan 2. Kesesuaian Keterampilan 3. Kesesuaian Sikap (Murad, 2012)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Penetapan Angka Kredit (X2)	Satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh pejabat fungsional Penyuluh Pertanian dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Syarat dan Prosedur Pengajuan PAK) 2. Unsur Utama Kegiatan PPL 3. Unsur Penunjang Kegiatan PPL 4. Angka Kredit Kumulatif PPL 5. Jenjang Jabatan dan pangkatn PPL 6. Tunjangan Jabatan Fungsional PPL
	Permenpan Nomor: Per/02/Menpan/2/2008	Permenpan Nomor: Per/02/Menpan/2/2008
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan Koesmono (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Psikologis 2. Faktor Sosial 3. Faktor Fisik 4. Faktor Finansial (Renfinasari, 2012)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup dan Desain Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*) yaitu penelitian dengan tujuan untuk menguraikan dan menggambarkan tentang sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini menguraikan dan menjelaskan (*decriptive explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

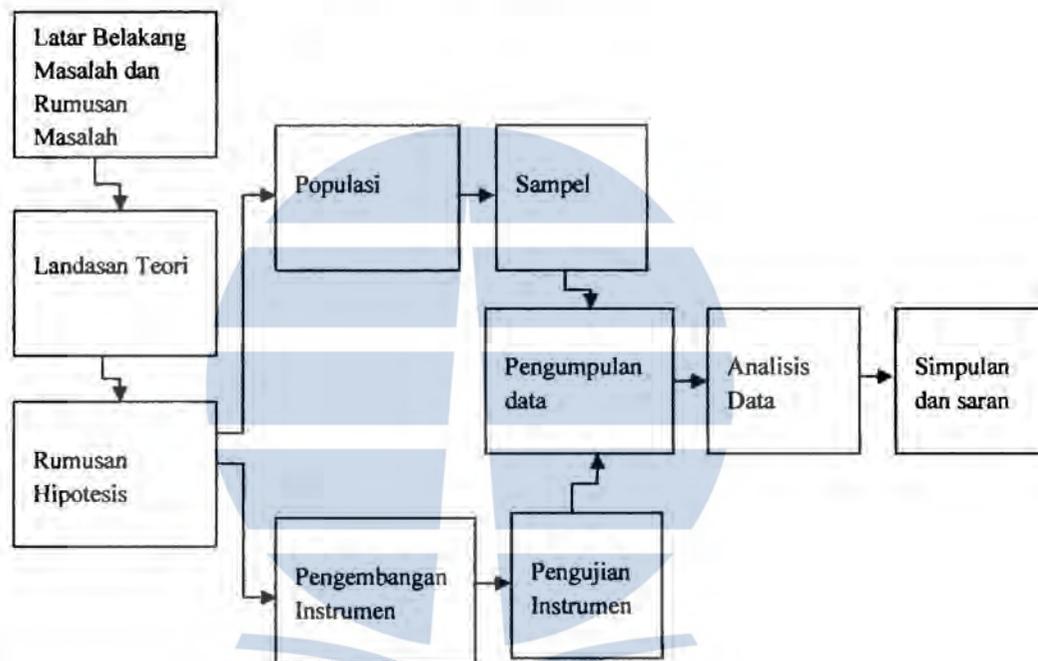
2. Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Penyuluh Pertanian yang berstatus PNS pada 6 Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan dan yang berada di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah Bulan Maret 2016 sampai April 2016.

3. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian

merupakan strategi untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (Sugiyono, 2010). Proses penelitian merupakan langkah-langkah sistematis dan logis yang dilakukan dalam melalui penelitian survei (Sugiyono, 2013). Desain yang digunakan pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Menurut Sugiyono (2013) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Jumlah sampel dapat dihitung menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* (Sugiyono, 2013) dengan persamaan sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan

- s = Jumlah Sampel
- λ^2 = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan.
- N = Jumlah Populasi
- P = Peluang Benar
- Q = Peluang Salah
- d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Pertanian dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (KP2KP) Kabupaten Kotawaringin Barat yang berjumlah 89 orang seperti pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1. Jumlah Penyuluh Pertanian PNS yang bekerja pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat 2016

No	Kecamatan	Jml Desa	PNS	Persentase (%)
1	Arut Selatan	20	21	23,6
2	Kumai	18	15	16,85
3	Pangkalan Lada	11	13	14,60
4	Pangkalan Banteng	17	15	16,85
5	Kotawaringin Lama	17	8	9,00
6	Arut Utara	11	6	6,70
7	KP2KP	-	11	12,40
	Jumlah	94	89	100

Sumber: Data Pegawai Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Tahun 2016

Berdasarkan jumlah populasi PPL yang berstatus PNS di Kabupaten Kotawaringin Barat sebanyak 89 orang, maka sampel yang digunakan apabila merujuk pada Sugiyono (2013:161) maka dengan kesalahan sebesar 5% jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 68 orang. Pembagian sampel yang diambil dari setiap kecamatan dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Tabel Populasi dan Sampel

No	Kecamatan	Persentase (%)	Jumlah Sampel Secara Proporsional	Jumlah Sampel Dibulatkan
1	Arut Selatan	23,60	16,00	16
2	Kumai	16,85	11,50	11
3	Pangkalan Lada	14,60	9,90	10
4	Pangkalan Banteng	16,85	11,50	11
5	Kotawaringin Lama	9,00	6,10	6
6	Arut Utara	6,70	4,60	5
7	KP2KP	12,40	8,40	9
	Jumlah	100	68	68

Sumber: Diolah dari data sekunder (2016)

C. Pengembangan Instrumen Penelitian

Menurut Creswall (2012) dalam Sugiyono (2013) menyatakan “Peneliti menggunakan instrumen untuk mengukur prestasi, kemampuan individu, mengamati perilaku, pengembangan profil perilaku individu dan sebagai alat wawancara”.

Instrumen merupakan alat untuk mengukur, mengobservasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif, Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif maka setiap instrumen harus mempunyai skala. (Sugiyono, 2013).

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Proses pengembangan kuisisioner dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut

Tabel 3.3 Pengembangan Kuisisioner

Tujuan Penelitian	Variabel (berdasarkan Teori)	Instrumen (berdasarkan Teori)	Nomor Pertanyaan dalam Kuisisioner	Responden
Menganalisa Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja	Sastrohadiwiryanto (2003) dalam Widyastuti (2005)	Murad T. (2012)	No. 1 sampai dengan No: 9 (Bagian A dan D)	Penyuluh Pertanian Berstatus PNS
Menganalisa Pengaruh Penetapan Angka Kredit terhadap Kinerja	Permenpan Nomor: Per/ 02/ Menpan/ 2/ 2008	Permenpan Nomor: Per/ 02/ Menpan/ 2/ 2008	No. 1 sampai dengan No: 9 (Bagian B dan D)	
Menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	Kusmono (2005)	Renfinasari (2012)	No. 1 sampai dengan No: 9 (Bagian C dan D)	

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu pernyataan dengan pilihan jawaban yang telah tersedia dan dipersempit. Instrumen yang digunakan pada skala Likert dibuat dalam bentuk checklist. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skor jawaban pada skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dalam menganalisis secara deskriptif data yang didapat dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan penentuan skor ideal (kriterium) untuk seluruh item, kemudian menentukan skala reteng dan persentase persetujuan responden terhadap variabel yang diajukan didasarkan pada penentuan skor kriterium Sugiyono (2013: 166-171).

Kriterium atau skor ideal data jawaban responden dilakukan dengan rumus:

$$\text{Skor Kriterium} = \text{Nilai Skala} \times \text{Jumlah Responden}$$

Jadi dalam penelitian ini skor kriterium dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5 Skor Ideal (Kriterium)

Rumus	Keterangan
$5 \times 68 = 340$	SS
$4 \times 68 = 272$	S
$3 \times 68 = 204$	N
$2 \times 68 = 136$	TS
$1 \times 68 = 68$	STS

Pada Tabel 3.6 dapat dilihat skor ideal untuk jawaban tertinggi adalah 340 dengan asumsi bahwa semua jawaban responden adalah 5. Setelah ditentukan skor ideal maka dilanjutkan dengan penentuan *rating scale* dengan hasil seperti pada Tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6 Penentuan *Rating Scale*

Nilai Jawaban	Keterangan			
	Penempatan	PAK	Kepuasan Kerja	Kinerja
273 – 340	Sangat Sesuai	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi
205 – 272	Sesuai	Baik	Puas	Tinggi
137 – 204	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-Ragu	Sedang
69 – 136	Tidak Sesuai	Tidak Baik	Tidak Puas	Rendah
0 – 68	Sangat Tidak Sesuai	Sangat Tidak baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah

Rating scale digunakan untuk menafsirkan data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Sugiyono, 2013:174).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena itu penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu dengan mengamati kegiatan dan perilaku Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat
2. Daftar Pertanyaan yaitu menyebarkan kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan terstruktur mengenai tanggapan responden mengenai

kesesuaian penempatan, sistem penilaian angka kredit, kepuasan kerja dan kinerja Penyuluh Pertanian.

3. Wawancara yaitu sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan untuk mengetahui hal-hal yang lebih dalam dari responden.
4. Studi Dokumentasi, dengan melakukan studi terhadap peraturan-peraturan dan dokumen yang terkait dengan penelitian.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Valid apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia bermakna obyektif atau mempunyai dasar yang kuat atau sering menyamakan kata validitas dengan kata sah. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Noor (2015) hal pokok tentang uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
- b. Dalam pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

- c. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel $df=n-k$ dengan tingkat kesalahan 5%
- d. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid.

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total Sugiyono (2013) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi untuk skor butir dan skor total

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut *construct* yang kuat (Sugiyono, 2013: 208; 218) sedangkan Azwar (2011) mengatakan butir pernyataan valid apabila minimum nilai korelasi adalah 0,3. Pengujian validitas selanjutnya dilakukan dengan SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan hasil instrumen. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik Belah Dua (*split half*) yang

dianalisis dengan rumus Spearman Brown (Sugiyono, 2013: 220). Rumus Spearman Brown adalah:

$$r_t = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Instrumen dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2013: 220).

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2013: 271) Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap data variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Sedangkan menurut Ghazali (2011: 52) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Menurut Ghazali (2011: 160) Dasar pengambilan keputusan, jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis normal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011: 160) uji multikolinieritas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Deteksi ada atau

tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dengan dasar analisis

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

4. Uji Autokorelasi

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

Uji Autokorelasi menggunakan *Run Test* dengan *software SPSS* versi 23. *Run Test* digunakan untuk menguji apakah antara residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak. *Run test* digunakan untuk menguji apakah data residual terjadi secara random atau acak.

Kriteria penilaian, yaitu jika *asympt sig* pada *output run test* > 5%, maka data tidak mengalami/ mengandung autokorelasi, dan sebaliknya (Ghozali, 2011: 121).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. (Sugiyono, 2013: 238).

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variabel*) terdiri dari kesesuaian penempatan (X1), Sistem Penilaian Angka Kredit (X2), kepuasan kerja (X3) dan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja (Y) penyuluh pertanian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kesesuaian penempatan, sistem penilaian angka kredit dan kepuasan kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung frekuensi dan persentase jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada setiap variabel menggunakan program *Microsoft Excel Office 2010* dan *SPSS versi*

23. Analisis yang digunakan untuk menghasilkan gambaran dari data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul dilakukan menggunakan tabel frakuensi.

2. Analisis Regresi

Analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan, maka dilakukan dengan analisis regresi berganda dikarenakan variabel bebas yang akan diuji ada lebih dari satu (Sugiyono, 2011). Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X1 = Kesesuaian Penempatan
- X2 = Sistem Penilaian angka Kredit
- X3 = Kepuasan Kerja
- b₀ = intersep
- b₁ = parameter Kesesuaian Penempatan
- b₂ = parameter Sistem Penilaian angka Kredit
- b₃ = parameter Kepuasan Kerja
- e = error

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk uji hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan, dan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan antar variabel.

3. Uji t (uji secara parsial)

Uji t menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T_{hit} = b_j / Se(b_j) \text{ dimana } Se(b_j) \text{ standar error } (b_j) = \sqrt{\frac{\sigma^2}{\sum X_i^2}}$$

Keputusan adalah jika $t_{hit} > t_{\alpha/2, (n-k)}$ atau $t_{hit} < -t_{\alpha/2, (n-k)}$ maka H_0 ditolak atau menerima H_1 alternatif yang berarti bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas cukup signifikan. Uji t ini dilakukan dengan bantuan program SPSS

4. Uji F (Uji secara simultan)

Keputusan adalah, jika $F_{hit} > F_{\alpha(k-1), (n-k)}$, maka H_0 ditolak atau menerima H_1 alternatif yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama cukup signifikan. di mana α adalah tingkat kesalahan yang masih bisa diterima. Uji F ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pedoman penentuan tingkat pengaruh antar variabel. Sugiyono (2011).

$$F_{hit} = \frac{SSE / (k - 1)}{SSR / (n - k)} = \frac{(\sum_{i=1}^n (\bar{Y}_i - \hat{Y}_i^2)) / (k - 1)}{(\sum_{i=1}^n (\bar{Y}_i - \hat{Y}_i^2)) / (n - k)}$$

Keterangan :

SSE = *Sum Square Explained*

SSR = *Sum Square Residual*

k = banyaknya parameter termasuk konstanta

n = banyaknya amatan atau data

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya varian variabel tidak bebas dijelaskan oleh variabel bebas, maka digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{\sum_{i=1}^n (\bar{Y}_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y}_i)^2}$$

Dimana :

SSR = Sum Square Residual

SST = Sum Square Total

Menurut Ghozali (2011:36) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai ini yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

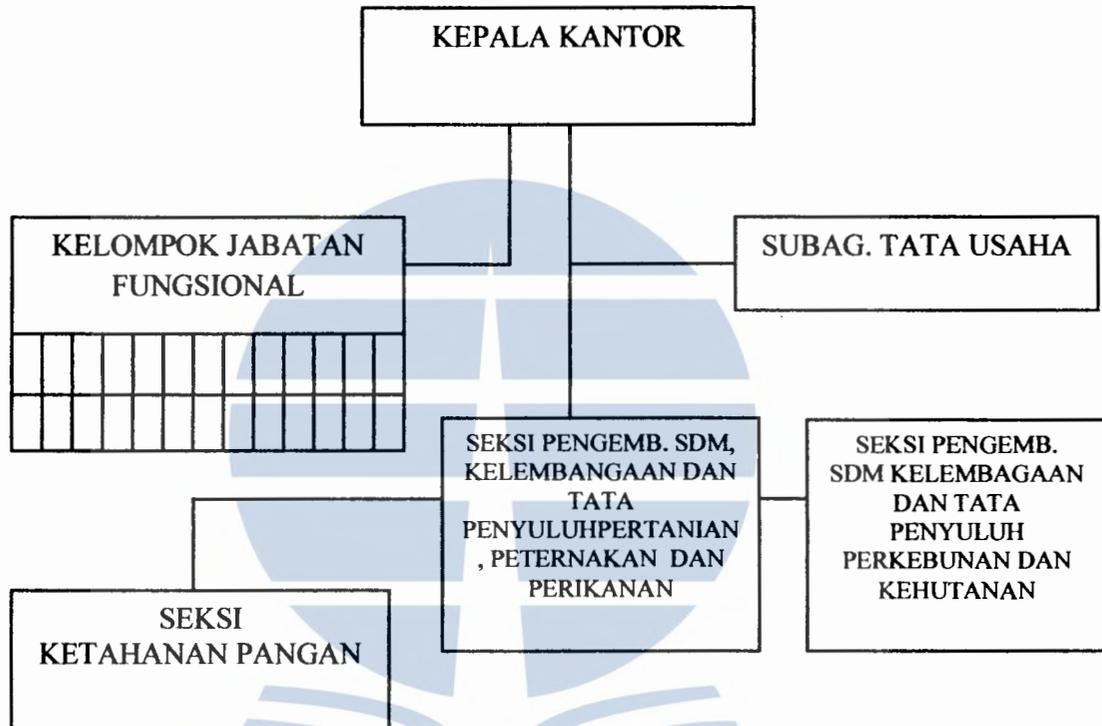
Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat No. 19 Tahun 2008 yang efektif berjalan sesuai dengan SK. Bupati Kotawaringin Barat No. 821.2/103/BKD.III/2008 tanggal 22 Juli 2008 mengenai pengangkatan pejabat eselon II, III dan IV untuk mengisi formasi jabatan Dinas, Badan dan Kantor lingkup Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat.

1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 yang dijabarkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat No. 19 Tahun 2008, struktur organisasi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut :

- a. Kepala Kantor
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- c. Kepala Seksi Ketahanan Pangan
- d. Kepala Seksi Pengembangan Sumberdaya Manusia, Kelembagaan dan Tata Penyuluh Pertanian, Perternakan dan Perikanan

- e. Kepala Seksi Sumberdaya Manusia, Kelembagaan dan Tata Penyuluh Perkebunan dan Kehutanan.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Struktur organisasi dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat

2. Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 bab III pasal 7 tugas yang diemban KPPKP dalam 5 tahun ke depan ada 2 urusan yaitu urusan wajib di bidang Ketahanan Pangan dan urusan pilihan di bidang Pertanian (penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan).

Tugas pokok Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat Melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dibidang ketahanan pangan dan pelaksanaan penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan.

a. Bidang Ketahanan Pangan

Ketahanan pangan merupakan urusan wajib dalam pelayanan dasar pemerintah daerah baik di Propinsi maupun di Kabupaten/ Kota sehingga diperlukan sumber daya manusia yang menangani harus mempunyai kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi di bidang Ketahanan Pangan, untuk menjalankan tugas pokok Ketahanan Pangan dibagi menjadi 3 bidang yaitu: Ketersediaan, Distribusi, Konsumsi dan Keamanan Pangan.

Tugas-tugas yang diemban di bidang ketahanan pangan meliputi: koordinasi, pembinaan, sosialisasi, monitoring dan evaluasi dan analisis- analisis di bidang ketahanan pangan antara lain: SKPG, NBM, PPH, Demapan, VPA dan FSVA sehingga sumberdaya manusia yang menangani perlu ditingkatkan *skill*, pengetahuan dalam melaksanakan menganalisis di bidang ketahanan pangan.

b. Bidang Penyuluhan

Dalam rangka mewujudkan pencapaian visi dan misi KPPKP, bidang kepenyuluhan diperlukan dukungan Sumberdaya Manusia (SDM) penyuluh yang berkualitas dengan ciri-ciri: profesional, kreatif, inovatif, kredibel dan berwawasan global untuk dapat mendukung sistem agribisnis, yang mampu

memberdayakan petani dan keluarganya serta pelaku utama dan pelaku usaha pertanian melalui sistem pendidikan non formal, melalui penyelenggaraan revitalisasi penyuluhan dalam arti luas.

Revitalisasi penyuluhan pertanian dimaksudkan untuk mendudukkan dan memberdayakan penyuluhan pertanian sebagai bagian integral dari pembangunan pertanian, untuk itu sistem penyuluhan pertanian perlu dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan petani dalam meningkatkan kompetensi ilmu dan teknologi, kewirausahaan, manajerial, bekerja dalam tim, berorganisasi, bermitra usaha dan memiliki integritas moral yang tinggi.

3. Visi dan Misi SKPD

Rencana Kerja adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun kedepan dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul.

a. Visi SKPD

Visi adalah pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inisiatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah. Visi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan telah ditetapkan dengan rumusan yakni:

“Terwujudnya institusi penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan yang kredibel dan inovatif dalam pemantapan penyuluhan pertanian dan pemantapan ketahanan pangan daerah menuju masyarakat petani nelayan yang sejahtera, adil dan jaya”

Pada rumusan Visi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan tersebut di atas terdapat kata-kata kunci yang meliputi yaitu kredibel, inovatif, pemantapan penyuluh pertanian, serta pemantapan ketahanan pangan. Kredibel menunjukkan bahwa Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi yang diemban dengan penuh tanggung jawab berdasarkan pada target sasaran yang telah ditetapkan. Inovatif menunjukkan bahwa Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan mampu mengikuti perkembangan informasi dan teknologi yang terbaru. Pemantapan penyuluh pertanian menunjukkan bahwa Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan mampu memberikan pelayanan terbaik dalam bidang penyuluhan yang tercermin dari perubahan perilaku dan pola pikir petani ke arah yang lebih baik, dan meningkatnya kelas kemampuan kelompok tani. Pemantapan ketahanan pangan menunjukkan bahwa Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan mampu mewujudkan kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga, baik jumlah maupun mutunya, aman merata dan terjangkau.

b. Misi SKPD

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program – program serta hasil yang hendak dicapai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut. Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan mempunyai Misi:

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kelembagaan dan SDM penyuluh mulai dari tingkat desa sampai ke tingkat kabupaten.
- 2) Pengembangan dan pemantapan ketahanan pangan masyarakat dan daerah.

4. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan yang akan dilaksanakan tahun 2015 sesuai dengan Renstra Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2012-2016 dan berdasarkan pagu indikatif yang diberikan sebesar Rp.3.191.808.000,- sehingga tersusunlah program dan kegiatan yang dilaksanakan Tahun 2015 adalah sebagai berikut :

- 1) Program Peningkatan Ketahanan Pangan Pertanian/Perkebunan
- 2) Kegiatan analisis dan penyusunan pola konsumsi dan suplai pangan
- 3) Kegiatan Laporan Berkala Kondisi Ketahanan Pangan Daerah
- 4) Kegiatan Pemanfaatan perkarangan untuk pengembangan pangan
- 5) Kegiatan pengembangan cadangan pangan daerah

6) Kegiatan pengembangan desa mandiri pangan

7) Kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan

Program Pemberdayaan Penyuluh Pertanian/ Perkebunan Lapangan

1) Kegiatan peningkatan kapasitas tenaga penyuluh pertanian/ perkebunan

2) Kegiatan peningkatan kesejahteraan tenaga penyuluh pertanian/ perkebunan

Program Perlindungan dan Konservasi Sumberdaya Hutan

1) Kegiatan penyuluhan kesadaran masyarakat mengenai dampak perusakan hutan.

Program Penunjang/ Pendukung

a) **Program Peningkatan Kesejahteraan Petani**

1) Kegiatan pelatihan petani dan pelaku agribisnis

2) Kegiatan penyuluhan dan pendampingan petani dan pelaku agribisnis

3) Kegiatan peningkatan kemampuan lembaga petani

4) Kegiatan peningkatan sistem insentif dan disinsentif bagi petani/ kelompok tani.

Program Rutin Operasional

a) **Program Administrasi Perkantoran**

1) Kegiatan penyediaan jasa surat menyurat

2) Kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik

3) Kegiatan penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional

- 4) Kegiatan penyediaan jasa administrasi keuangan
 - 5) Kegiatan penyediaan jasa kebersihan kantor
 - 6) Kegiatan penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja
 - 7) Kegiatan penyediaan alat tulis kantor
 - 8) Kegiatan penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - 9) Kegiatan penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor
 - 10) Kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
 - 11) Kegiatan penyediaan peralatan rumah tangga
 - 12) Kegiatan penyediaan makanan dan minuman
 - 13) Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- b) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 1) Kegiatan pengadaan perlengkapan gedung kantor
 - 2) Kegiatan pengadaan mebeleur
 - 3) Kegiatan pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor
 - 4) Kegiatan pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor
 - 5) Kegiatan pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional
- c) Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- 1) Kegiatan pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu
 - 2) Kegiatan pengadaan pakaian dinas dan perlengkapannya
- d) Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur
- 1) Kegiatan Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan

- e) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- 1) Kegiatan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
 - 2) Kegiatan penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian berjumlah 68 orang, yang tersebar di 6 Kecamatan. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini akan dirinci menurut aspek demografi yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Menurut Robbins dan Timothy (2015) menyatakan bahwa demografi umumnya merefleksikan keragaman level permukaan, bukan pemikiran atau perasaan, serta dapat mengarahkan strotip dan asumsi pekerja dalam menilai orang lain karakteristik responden dapat dilihat pada lampiran 3.

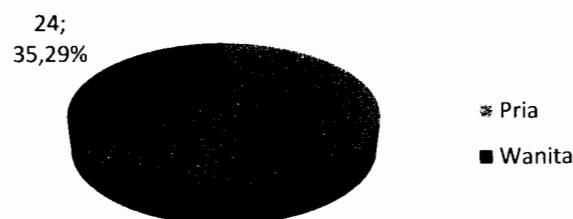
1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Menurut Macionis (1991) dalam Sarsono dan Amiluhur (2001) menyatakan gander atau jenis kelamin (*sex*) merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya setiap jenis kelamin dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal ditempat kerja karena ada disparitas dalam proses sosialisasi. Konotasi pria lebih dekat pada sifat ambisius dan kompetitif sehingga selalu mencari posisi kepemimpinan, sedangkan wanita

lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain.

Menurut Hanani dan Aryani (2011) menyatakan bahwa Variabel independen gender dewan komisaris berpengaruh negatif terhadap kinerja, tetapi hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carter et al (2007) dalam Hanani dan Aryani (2011) yang membuktikan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena keputusan yang dihasilkan oleh dewan komisaris maupun dewan direksi merupakan usaha untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Robbins dan Timothy (2015) menyatakan bahwa sebuah studi metaanalisis terbaru atas kinerja menentukan bahwa wanita meraih skor yang sedikit lebih tinggi dibanding pria dalam ukuran kinerja, sehingga tidak ada perbedaan pria dan wanita yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan bersosialisasi atau kemampuan belajar data karakteristik responden dapat dilihat pada lampiran response. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



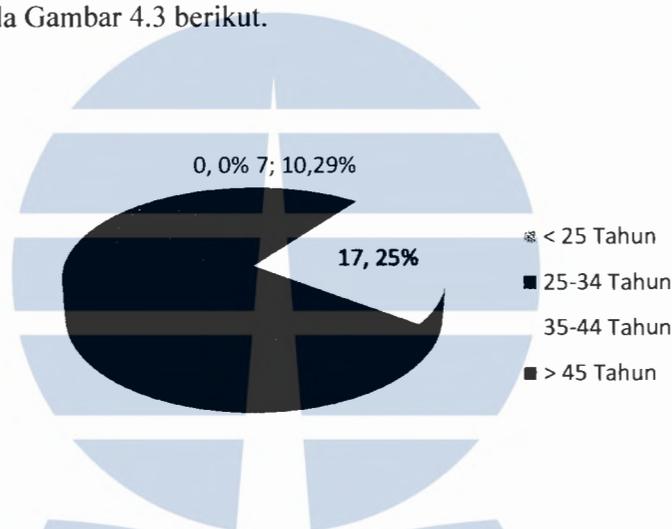
Gambar 4.2. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 44 orang atau 64,71% dan wanita sebanyak 24 orang atau 35,29%, jadi responden berjenis kelamin pria lebih dominan dibandingkan wanita. Jumlah penyuluh pertanian melalui jenis kelamin dapat dilihat bahwa laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, perbandingan ini memperlihatkan bahwa meskipun laki-laki dan perempuan menurut Robbins dan Timothy (2015) bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang konsisten dalam pemecahan masalah bersosialisasi dan kemampuan belajar, tetapi apabila dihadapkan pada kondisi geografi sulit dan demografi yang berbeda memerlukan penyesuaian yang lebih lama, sehingga untuk wilayah yang geografi yang sulit lebih sesuai apabila laki-laki yang menempati posisi sebagai penyuluh pertanian di wilayah tersebut.

2. Responden Menurut Usia

Menurut Robbins dan Timothy (2015) Pemberi kerja menunjukkan perasaan yang berbeda mengenai pekerja yang lebih tua. Ada sejumlah kualitas positif yang dimiliki pekerja yang lebih tua terhadap pekerjaannya, seperti pengalaman, penilaian, etika kerja yang baik, dan komitmen terhadap kualitas. Tetapi pekerja yang lebih tua juga dinilai kurang fleksibel dan sulit menerima teknologi baru. Sering diasumsikan bahwa keahlian seperti kecepatan, ketangkasan, kekuatan dan koordinasi melemah sepanjang waktu dan kebosanan atas pekerjaan serta kurangnya stimulus intelektual berkontribusi terhadap penurunan produktivitas,

Sejalan dengan pendapat Flippo (2010) yang menyatakan bahwa suatu streotipe menyangkut karyawan yang lanjut usia yang khas (*typical*) menjadi pemikiran banyak manajer. Para karyawan yang lebih tua sering kali dianggap tidak fleksibel, menentang perubahan, kurang kreatif, dan tidak mampu mengatasi keadaan-keadaan genting. Tetapi Robbins dan Timothy (2015) mengemukakan bahwa atas tinjauan riset menemukan bahwa umur dan kinerja tidak berhubungan. Komposisi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3 Responden Menurut Usia

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa responden tidak ada responden yang berusia di bawah 25 tahun atau 0%, usia 25-34 tahun sebanyak 7 orang atau 10,29%, usia 35-44 tahun sebanyak 17 orang atau 25%, dan di atas 45 tahun sebanyak 44 orang atau 64,71%. Jadi paling diminan responden berusia lebih dari 45 tahun sebesar 64,71%.

Jumlah penyuluh dengan usia diatas 45 tahun lebih banyak dibanding usia yang lebih muda dari 45 tahun, meskipun usia 45 tahun masih masuk

dalam usia produktif, tetapi merujuk pada pendapat Fillipo (2010), penyuluh pertanian dengan usia tua tidak fleksibel, dan menentang perubahan dan kurang kreatif. Penyuluh pertanian di Kabupaten Kotawaring Barat masih mengalami kesulitan dalam menyusun program yang sudah berubah, hal ini disebabkan cara indentifikasi potensi wilayah yang sudah mengarah pada metode *Participatory Rural Appraisal* (PRA), metode ini memungkinkan petani bersama-sama menganalisis permasalahan dan pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani serta menyusun rencana dan kebijakan secara bersama. Berbeda dengan penyusunan program menggunakan *Impac Poin*, penyusunan *impac poin* atau poin penentu berdasarkan penetapan poin dalam indentifikasi aspek teknis, sosial dan ekonomi sehingga poin yang palig kecil menjadi aspek penentu yang harus diperhatikan dan memfokuskan pemecahan masalah pada item poin terkecil, penentuan poin ini berdasarkan interpretasi pembuat program yaitu penyuluh pertanian. Perbedaan dalam penyusunan ini menjadi sangat berbeda dimana pada proses PRA penyuluh bersama petani menemukan masalah dan menyusun perencanaan kegiatan, sedangkan dalam *Impac Poin* penyuluh penentuan permasalahan dari poin terkecil item yang dinilai dan menyusun sendiri perencanaan kegiatannya.

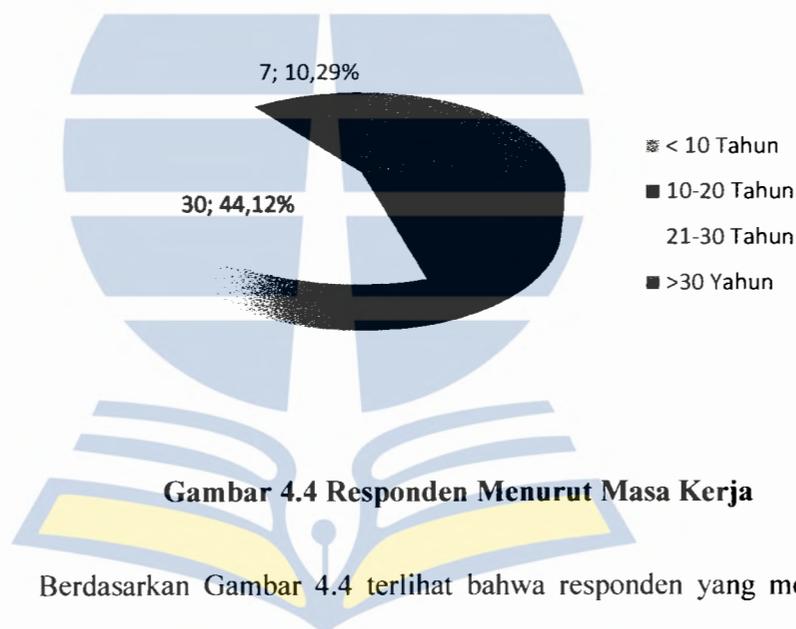
3. Responden Menurut Masa Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2015) tinjauan eksistensi telah dilakukan terhadap hubungan senioritas dan produktivitas, bukti terkini menunjukkan sebuah hubungan yang positif antara senioritas dan produktivitas

kerja. Jadi masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja, dilihat sebagai sebuah prediktor yang baik pada produktivitas pekerja.

Riset yang menghubungkan masa kerja dan absen cukup jelas dan kuat. Studi secara konsisten menunjukkan senioritas berhubungan negatif dengan absen. Bukti mengindikasikan masa kerja dan kepuasan kerja berhubungan positif. (Robbins dan Timothy, 2015).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka masa kerja merupakan bagian dari gambaran umum responden penelitian ini. Profil responden menurut masa kerja sebagaimana terlihat pada Gambar 4.4 berikut.



Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa responden yang memiliki masa kerja di bawah 10 tahun sebanyak 17 orang atau 25%, 10-20 tahun sebanyak 14 orang atau 20,59%, 21-30 tahun sebanyak 30 orang atau 44,12%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 7 orang atau 10,29%. Dari data Tabel 4.3 juga dapat dilihat bahwa responden yang bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 37 orang atau 54,41%.

Masa kerja dapat diartikan sebagai pengalaman kerja semakin lama masa kerja semakin banyak pengalaman kerjanya. Dari data di atas bahwa separuh dari responden memiliki masa kerja di atas 20 tahun, semakin lama masa kerja penyuluh pertanian semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman kerja ini menuntut penyuluh pertanian mampu menyelesaikan permasalahan petani yang semakin kompleks dan semakin maju. Tetapi pengalaman masa lalu harus diimbangi dengan informasi dan teknologi yang lebih kekinian karena semakin majunya cara-cara penanganan dan pengelolaan serta budidaya tanaman saat ini.

4. Responden Menurut Pendidikan

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental berpikir, penalaran dan memecahkan masalah. Orang-orang cerdas umumnya memperoleh lebih banyak uang dan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi. Mereka juga semakin mungkin untuk muncul sebagai pemimpin kelompok. Korelasi antara kecerdasan dan kepuasan kerja hampir nol, karena riset berargumen bahwa meskipun orang-orang cerdas berkinerja lebih baik dan cenderung lebih memiliki pekerjaan yang menarik, tetapi mereka juga lebih kritis dalam mengevaluasi kondisi pekerjaannya. Oleh karena itu, orang-orang cerdas memiliki pekerjaan yang menarik tetapi mereka juga berharap lebih. (Robbins dan timothy, 2015). Komposisi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5 Responden Menurut Pendidikan Terakhir

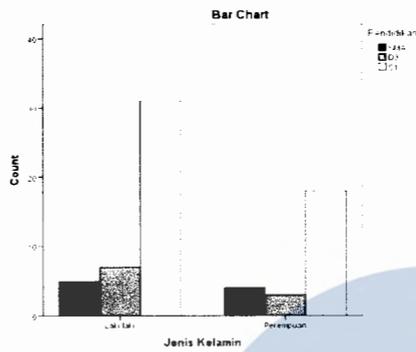
Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 9 orang atau 13,24%, D-III sebanyak 10 orang atau 14,70% dan D-IV/ S1 sebanyak 49 orang atau 72,06%. Jadi yang paling dominan adalah responden dengan latar belakang pendidikan D-IV/ S1 sebesar 72,06%.

Pendidikan yang tinggi menyebabkan lebih dinamisnya penyuluh dalam mengadopsi teknologi yang ada pada saat sekarang. Tingkat pendidikan ini dapat ditingkatkan dengan pendidikan dan pelatihan fungsional bagi penyuluh pertanian untuk mengimbangi kemajuan teknologi dan informasi. Pendidikan dan pelatihan fungsional ini dapat dilakukan dengan bekerja sama dengan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan penyuluh pertanian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan penyuluh pertanian dalam proses transfer teknologi kepada petani.

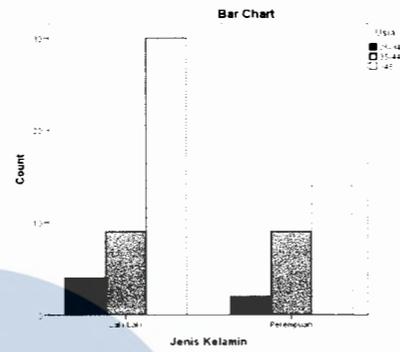
5. Crosstabs Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja dan Usia

Crosstabs berguna untuk menampilkan tabulasi silang (tabel kontigensi) yang menunjukkan suatu distribusi bersama, deskripsi statistik bivariat dan pengujian terhadap dua variabel atau lebih, terutama sekali variabel dalam bentuk kategori. Penggunaan *Crosstabs* ini, akan melihat

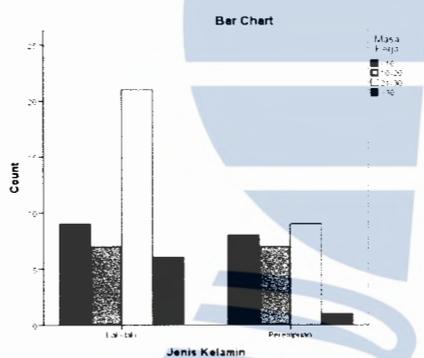
kecenderungan responden dengan jenis kelamin terhadap tingkat pendidikan, masa kerja dan pendidikan, serta melihat kecenderungan usia dan pendidikan responden menggunakan SPSS versi 23 dengan hasil seperti gambar berikut:



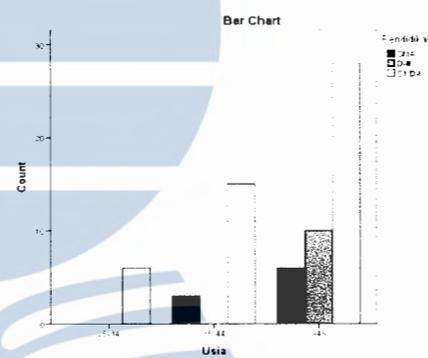
Gambar 4.6 Hasil Analisis crosstabs Jenis Kelamin dan Pendidikan



Gambar 4.7 Hasil Analisis crosstabs Jenis Kelamin dan Usia



Gambar 4.8 Hasil Analisis crosstabs Jenis Kelamin dan Masa Kerja



Gambar 4.9 Hasil Analisis crosstabs usia dan Pendidikan

Dari hasil analisis deskriptif menggunakan *crosstabs* SPSS versi 23 didapatkan bahwa terdapat 5 orang laki-laki berpendidikan SMA, 7 orang berpendidikan D-III dan 31 Orang berpendidikan D-IV/ SI. Untuk jenis kelamin perempuan berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 4 orang berpendidikan SMA,3 orang berpendidikan D-III dan 18 orang Berpendidik SI. Hasil crosstab

dapat dilihat pada Lampiran 4. Berikut gambar Grafik *Crosstab* Jenis Kelamin dengan Tingkat Pendidikan.

Untuk tabulasi silang antara jenis kelamin dengan usia didapatkan bahwa laki-laki dengan usia 25-34 tahun terdapat 4 orang responden, usia 35-44 tahun terdapat 9 orang responden, usia > 45 tahun terdapat 30 orang responden. Hasil tabulasi silang jenis kelamin perempuan dengan usia didapatkan bahwa rentang usia 25-34 tahun terdapat 2 responden, usia 35-44 terdapat 9 orang responden perempuan, sedangkan usia > 45 tahun terdapat 14 orang responden. Berikut gambar grafik *crosstabs* antara jenis kelamin dengan usia responden

Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan masa kerja ditemukan bahwa terdapat 9 orang laki-laki yang masa kerjanya di bawah 10 tahun, 7 orang dengan masa kerja 10-20 tahun, 21 orang dengan masa kerja 21-30 tahun dan 6 orang dengan masa kerja lebih dari 30 tahun. Untuk perempuan ditemukan bahwa terdapat 8 orang dengan masa kerja di bawah 10 tahun, 7 orang dengan masa kerja 10-20 tahun, 9 orang dengan masa kerja 21-30 tahun dan 1 orang dengan masa kerja lebih dari 30 tahun. Berikut gambar 4.8 grafik *crostabs* Jenis kelamin dengan masa kerja.

Hasil analisis deskriptif *crosstabs* antara usia responden dengan pendidikan ditemukan bahwa 6 usia 25-34 tahun berpendidikan S1, 3 Responden Usia 35-44 tahun yang berpendidikan SMA dan 15 Responden berpendidikan D-IV/S1, responden dengan usia >45 tahun terdapat 6 orang berpendidikan SMA, 10 orang berpendidikan D-III dan 28 orang berpendidikan S1.

C. Analisa Data dan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi Variabel Penempatan (X1)

Hasil jawaban responden sebagai respon terhadap item pertanyaan Penempatan dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penempatan (X1)

Item	Skor Jawaban					N	Skor Ideal	Jml Skor	Persentase	Keterangan
	1	2	3	4	5					
	Frekuensi									
Pn1	0	2	10	48	8	68	340	266	78,24	Sesuai
Pn2	0	2	6	55	5	68	340	267	78,53	Sesuai
Pn3	0	0	11	45	12	68	340	273	80,29	Sangat Sesuai
Pn4	0	0	7	51	10	68	340	275	80,88	Sangat Sesuai
Pn5	0	0	18	40	10	68	340	264	77,65	Sesuai
Pn6	0	0	15	46	7	68	340	264	77,65	Sesuai
Pn7	0	1	7	49	11	68	340	274	80,59	Sangat Sesuai
Pn8	0	2	22	39	5	68	340	251	73,82	Sesuai
Pn9	0	0	11	45	12	68	340	273	80,29	Sangat Sesuai
Rerata								267,44	78,66	Sesuai

Sumber: diolah dari data primer (2016).

Dari data pada Tabel 4.1 dapat dianalisis secara deskriptif dengan menghitung rerata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai skor tertinggi ada pada pertanyaan Pn4 berjumlah 275 berada pada daerah Sangat Sesuai terhadap item pertanyaan bahwa responden memiliki keterampilan teknis mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada responden sebesar 80,88%. Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwa responden memiliki keterampilan yang sangat sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan.

Nilai skor terendah ada pada pertanyaan Pn8 berjumlah 251 berada pada daerah sesuai dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan kondisi pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan harapan responden sebesar 73,82%. Pernyataan di atas dapat diartikan bahwa responden menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada penyuluh pertanian sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari jumlah skor variabel penempatan didapatkan skor sebesar 267,44 yang berada pada daerah sesuai, dengan tingkat persetujuan terhadap semua item pernyataan adalah sebesar 78,66% responden, hal ini menunjukkan bahwa 78,66% responden menyatakan bahwa penempatan yang dilakukan oleh Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan sesuai dengan harapan dari responden.

2. Analisis Deskripsi Variabel Penetapan Angka Kredit (PAK)

Dari data pada Tabel 4.2 dapat dianalisis secara deskriptif dengan menghitung persentase jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan maka dapat diartikan sebagai berikut:

Skor tertinggi ada pada item pernyataan-pertanyaan poin Pak4 berjumlah 283 berada pada daerah sangat baik dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan bahwa responden selalu menyusun program dan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian dengan baik sebesar 83,24%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 83,24% responden selalu menyusun program dan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian dengan sangat baik.

Skor terendah ada pada item pernyataan pertanyaan Pak7 berjumlah 234 berada pada daerah baik, dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan responden memiliki peran aktif dalam organisasi profesi sebesar 68,82%, hal ini dapat diartikan bahwa 68,82% responden memiliki peran aktif yang baik dalam organisasi profesi. Hasil jawaban responden sebagai respon terhadap item pernyataan Penetapan Angka Kredit (PAK) yang terdapat dalam koesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penetapan Angka Kredit (PAK) (X2)

Item	Skor Jawaban					N	Skor Ideal	Jml Skor	Persentase	Keterangan
	1	2	3	4	5					
	Frekuesnsi									
Pak1	0	0	28	35	5	68	340	249	73,24	Baik
Pak2	0	0	26	31	11	68	340	257	75,59	Baik
Pak3	0	1	9	40	18	68	340	279	82,06	Sangat Baik
Pak4	0	0	8	41	19	68	340	283	83,24	Sangat Baik
Pak5	0	0	11	44	13	68	340	274	80,59	Sangat Baik
Pak6	0	3	33	27	5	68	340	238	70,00	Baik
Pak7	0	9	23	33	3	68	340	234	68,82	Baik
Pak8	0	0	10	42	16	68	340	278	81,76	Sangat Baik
Pak9	0	3	12	40	13	68	340	267	78,53	Baik
Rerata								262,11	77,09	Baik

Sumber: Diolah dari data primer (2016)

Dari jumlah skor variabel Penetapan Angka Kredit (PAK) didapatkan skor sebesar 262,11 yang berada pada daerah baik dan tingkat persetujuan terhadap variabel Penetapan AngkaKredit (PAK) sebesar 77,09%, hal ini dapat diartikan bahwa 77,09% penyuluh pertanian menyatakan bahwa penetapan angka kredit

yang dilakukan oleh Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan sudah baik.

3. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X3).

Hasil jawaban responden sebagai respon terhadap item pernyataan Kepuasan Kerja yang terdapat dalam koesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	Skor Jawaban					N	Skor Ideal	Jml Skor	Persentase	Keterangan
	1	2	3	4	5					
	Frekuesnsi									
Kp1	0	0	13	40	15	68	340	274	80,59	Sangat Puas
Kp2	0	0	12	43	13	68	340	273	80,29	Sangat Puas
Kp3	0	1	8	44	15	68	340	277	81,47	Sangat Puas
Kp4	0	0	3	48	17	68	340	286	84,12	Sangat Puas
Kp5	0	0	5	50	15	68	340	290	85,29	Sangat Puas
Kp6	0	1	24	30	13	68	340	259	76,18	Puas
Kp7	0	5	23	36	4	68	340	243	71,47	Puas
Kp8	0	2	22	39	5	68	340	251	73,82	Puas
Kp9	0	6	20	31	11	68	340	251	73,82	Puas
Rerata								267,11	78,56	Puas

Sumber: Diolah dari data kuesioner (2016)

Skor tertinggi ada padapertanyaan Kp5 dengan jumlah skor sebesar 290 berada pada daerah sangat puas, dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan responden memiliki interaksi yang baik terhadap rekan sejawat sesama penyuluh pertanian, sebesar 76,18%, hal ini dapat diartikan bahwa 76,18% penyuluh pertanian sangat puas terhadap interaksi dengan rekan sejawat penyuluh pertanian.

Skor terendah ada pada item pernyataan Kp7 berjumlah 243 berada pada daerah puas, dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan menurut responden

sarana kerja saat ini sudah memuaskan, sebesar 71,47%, hal ini dapat diartikan bahwa 71,47% penyuluh pertanian merasa puas dengan sarana kerja yang ada pada saat ini

Dari jumlah skor variabel Kepuasan Kerja (Kp) didapatkan skor sebesar 267,11 yang berada pada daerah puas dan tingkat persetujuan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Kp) sebesar 78,56%, hal ini dapat diartikan bahwa 78,56% penyuluh pertanian puas dengan faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

4. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Hasil jawaban responden sebagai respon terhadap item pernyataan Kinerja yang terdapat dalam koesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Dari data Tabel 4.4 skor terendah ada pada item pernyataan Kn3 berjumlah 250 berada pada daerah Tinggi, dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan responden menguasai seluruh materi penyuluhan sebesar 73,53%. Hal ini dapat diartikan bahwa 73,53% responden memiliki penguasaan materi penyuluhan pertanian yang tinggi

Skor tertinggi ada pada item pernyataan Kn6 berjumlah 288 berada pada daerah sangat baik, dan tingkat persetujuan terhadap item pertanyaan responden memiliki interaksi yang sangat baik dengan petani, sebesar 84,71%, hal ini dapat diartikan bahwa 84,71% penyuluh pertanian memiliki interaksi yang sangat tinggi dengan petani.

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Item	Skor Jawaban					N	Skor Ideal	Jml Skor	Persentase	Keterangan
	1	2	3	4	5					
	Frekuesnsi									
Kn1	0	0	9	40	19	68	340	282	82,94	Sangat Tinggi
Kn2	0	0	13	41	14	68	340	273	80,29	Sangat Tinggi
Kn3	0	7	20	29	12	68	340	250	73,53	Tinggi
Kn4	0	5	17	33	13	68	340	258	75,88	Tinggi
Kn5	0	1	23	33	11	68	340	258	75,88	Tinggi
Kn6	0	0	9	34	25	68	340	288	84,71	Sangat Tinggi
Kn7	0	1	3	52	12	68	340	279	82,06	Sangat Tinggi
Kn8	0	0	5	53	10	68	340	277	81,47	Sangat Tinggi
Kn9	0	0	6	53	9	68	340	275	80,88	Sangat Tinggi
Rerata								271,11	79,74	Tinggi

Sumber: Diolah dari data primer (2016)

Dari jumlah skor variabel Kinerja (Kn) didapatkan skor sebesar 271,11 yang berada pada daerah setuju dan tingkat persetujuan terhadap variabel Kinerja (Kn) sebesar 79,74%, hal ini dapat diartikan bahwa 79,74% penyuluh pertanian menyatakan memiliki kinerja yang tinggi.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan yang kemudian disebarakan kepada responden. Sebelum disebarakan kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan agar kuesioner yang diberikan benar-benar valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan menyebarkan terlebih dahulu kuesioner kepada 20 responden.

1. Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2013) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Validitas dilakukan dengan analisis faktor dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka analisis faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

Dalam penelitian ini hasil dari korelasi atau r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dan semua item pernyataan dinyatakan valid, serta memiliki konstruk yang kuat. Berikut hasil uji validitas berdasarkan hasil *Corrected item-Total Correlation* lihat pada lampiran 5.

Dalam pengujian ini koefisien korelasi dari tabel distribusi r dengan menggunakan derajat bebas $=n-2$ ($20-2$) = 18 dan derajat signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai $r_{tabel}=0,468$. Dari hasil tabel di atas disimpulkan nilai r_{hitung} dalam kolom *Corrected item-Total Correlation* semua item pertanyaan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan skor validitas terendah 0,495 pada item pertanyaan Kp5, dan skor validitas tertinggi 0,836 pada item pertanyaan Kp3.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel/ konsisten.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Untuk uji reliabilitas ini peneliti menggunakan alat bantu yaitu *SPSS* versi 23 dengan hasil seperti pada lampiran 5.

Menurut Sugiyono (2013) Suatu Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitasnya minimal 0,6. Berdasarkan hasil analisis pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* didapatkan bahwa koefisien *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60 sehingga semua indikator (item) pertanyaan adalah reliabel. Dengan demikian instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data, untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2011), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada lampiran 6.

1. Uji Normalitas dengan analisis statistik

Uji normalitas yang digunakan dalam analisis statistik adalah dengan menggunakan *SPSS* versi 23 yaitu dengan uji normalitas *one sample kolmogorov-smirnov* seperti pada Lampiran 5. Hasil analisis menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* Sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa data yang terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk meneliti apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2011) Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Berikut disajikan hasil Uji multikolinieritas pada tabel Lampiran 5. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS* versi 23 didapat bahwa untuk semua variabel nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak ditemukan multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan grafik *scatterplot* menggunakan alat bantu *SPSS* versi 23 antara nilai prediksi variabel terikat dengan residual, yang terlihat pada lampiran 5. Berdasarkan output *SPSS* pada gambar 4.8 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu *Y*, dan tidak berkumpul pada satu tempat dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji suatamodel regresi linier apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan

pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya, untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan *runs test* menggunakan *SPSS* versi 23 dengan hasil seperti pada lampiran 5. Hasil analisis diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,807, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%), maka model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

F. Hasil Analisis Regresi Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik dan semua syarat terpenuhi, maka model regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Penempatan, Penetapan Angka Kredit (PAK), dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja hasil analisis regresi linier berganda secara keseluruhan dapat dilihat pada lampiran 7. Analisis regresi berganda menggunakan program *SPSS* versi 23 dengan hasil seperti pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Kinerja

Nama Tabel	Coefficient			Anova ^b		Model Summary
	Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R Square
Nilai	2.210	.701	.486	38.569	0.000	.627
Penempatan	.429	4.139	.000			
PAK	.224	3.448	.001			
Kepuasan Kerja	.305	3.738	.000			

Sumber: Hasil Analisis (2016).

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Penempatan 0,429 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 poin penempatan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,429, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Besaran nilai koefisien penempatan menunjukkan penempatan mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja.
2. Koefisien regresi Penetapan Angka Kredit (PAK) 0,224 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 poin PAK, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,224 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Besaran nilai koefisien PAK tersebut menunjukkan PAK mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja 0,305 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penambahan 1 poin Kepuasan Kerja, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Besaran nilai koefisien Kepuasan Kerja tersebut menunjukkan Kepuasan Kerja mempunyai kontribusi yang positif terhadap Kinerja.

G. Hasil Uji t (t -test) Parsial

Menurut Ghozali (2011) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen yaitu Penempatan, Penetapan Angka Kredit (PAK) dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

Berdasarkan pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat pada kolom t dan kolom sig hasil dari pengolahan data menggunakan *SPSS* versi 23 maka dapat disimpulkan pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Hasil dari perhitungan uji secara parsial didapatkan Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat dapat diterima. Dapat diartikan pengaruh penempatan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian signifikan dan positif dimana semakin baik penempatan maka akan semakin meningkat Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat. Dalam penelitian Asaroh (2012) menyatakan bahwa Kesesuaian Sikap dengan indikator indikatornya adalah kesesuaian posisi pekerjaan dengan kesanggupan hati dan karyawan, hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antara loyalitas bawahan dengan pimpinan dan kesesuaian kondisi dengan pekerjaan. Kesesuaian Pendidikan dengan indikator-indikatornya adalah pendidikan sesuai dengan jenis pekerjaan, pendidikan sesuai dengan kesulitan dan tantangan pekerjaan, cepat dan tanggap terhadap tanggung jawab, kesesuaian pendidikan dalam menyelesaikan masalah, dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas.

2. Pengaruh Penetapan Angka Kredit (PAK) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara parsial didapatkan Penetapan Angka Kredit (PAK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat dapat diterima. Artinya bahwa Penetapan Angka Kredit (PAK) berpengaruh positif dan signifikan dimana semakin baik proses Penetapan Angka Kredit (PAK) maka akan semakin meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat terpenuhi. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan adalah semakin baik Kepuasan Kerja semakin meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat.

4. Pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Pada Tabel 4.5 pada kolom *Unstandardized Coefficients B* didapatkan nilai koefisien beta Penempatan sebesar 0,429, koefisien beta Penetapan Angka Kredit (PAK) sebesar 0,224 dan koefisien beta Kepuasan Kerja sebesar 0,305. Karena penempatan memiliki *Unstandardized Coefficients Beta* paling besar yaitu 0,429 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel penempatan berpengaruh dominan terhadap Kinerja dibandingkan dua variabel lainnya yaitu Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat perlu memprioritaskan aspek Penempatan Penyuluh Pertanian dan pemberian tugas pada wilayah binaannya.

H. Hasil Uji Signifikansi Simultan (*F-test*)

Menurut Ghozali (2011) uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Hasil perhitungan uji F menggunakan *SPSS* versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan *SPSS* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Penempatan, Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja secara bersama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0.000^b < 0,05$ ($\alpha=5\%$) dan nilai F_{hitung} sebesar 38,569 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,752. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus $df_1 = k-1$, yaitu $4-1 = 3$ dan $df_2 = n-k$, yaitu $68-4 = 64$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat) pada $\alpha = 5\%$.

I. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS* versi 23 nilai *Adjusted R Square* dapat dilihat pada Tabel 4.55.

Hasil dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,627 atau sebesar 62,7%, Dari nilai ini dapat di artikan bahwa 62,7% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel Penempatan, Penetapan Angka

Kredit, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain diluar model yaitu sebesar $100\% - 62,7\% = 37,3\%$.

J. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini dengan membahas bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja

Hasil Uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa penempatan memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringi Barat .Dapat diartikan bahwa semakin sesuai penempatan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja, tetapi sebaliknya apabila semakin buruk atau kurang sesuai penempatan yang dilakukan maka akan menurunkan kinerja Penyuluh Pertanian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian pada bab sebelumnya dilakukan oleh Widyastuti (2015) pada penelitiannya menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan dengan R square 35,5%. Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi penempatan sebesar 35,5% dan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain, selanjutnta menurut Asaroh (2015) Penelitian ini menyatakan bahwa faktor-faktor penempatan sumber daya manusia yang terdiri dari variabel kesesuaian dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, pendidikan, kepribadian dan pengalaman secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru dan karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Tani Nganjuk. Kesesuaian keterampilan mempunyai

pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja guru dan karyawan. Dari hasil analisis penelitian ini diketahui sebesar 70,6% perubahan semangat kerja disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap, kesesuaian pendidikan, kesesuaian kepribadian dan kesesuaian pengalaman, sisanya sebesar 29,4 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian, sedangkan menurut Resiona (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja, dan Terdapat pengaruh secara parsial antara penempatan pegawai, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Flores Timur, sedangkan Djoharam dkk (2014) dan Murad T. (2012) yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Penempatan berkaitan dengan penugasan yang diberikan kepada Penyuluh Pertanian dalam pendampingan pelaksanaan program pemerintah karena aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki Penyuluh Pertanian akan memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

Penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat, proses penempatan ini tidak lepas dari tantangan yang dihadapi organisasi pada masa sekarang. Apabila terjadi salah penempatan maka tidak salah apabila dilakukan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, proses penempatan kembali dapat dilakukan dengan menempatkan kembali pada posisi

yang lebih sesuai atau dapat juga melakukan penugasan kembali yaitu dengan memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap Penyuluh Pertanian.

Penyuluh Pertanian memiliki kewajiban untuk melaksanakan segala ketentuan pemerintah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya, dan menjadi suatu kewajiban bagi setiap Penyuluh Pertanian untuk siap ditempatkan dimana saja, oleh karenanya perlu adanya pertimbangan dari Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat khususnya Kantor Penyuluh Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk memberikan diklat dasar bagi Penyuluh Ahli dan Penyuluh Terampil yang terkait dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) Penyuluh Pertanian sehingga memiliki persepsi yang sama dalam hal kepenyuluhan dan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap dalam rangka meningkatkan kinerja.

Untuk menciptakan manajemen sumberdaya manusia yang teratur dan tertata dengan baik, penempatan Penyuluh Pertanian yang sesuai dengan kompetensi, diperlukan suatu SOP (*Standard, Operating, Procedure*) di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan yang tertata dengan baik. Diharapkan adanya suatu kebijakan yang baik dan teratur dalam penerapan parameter kontrol yaitu peraturan pemerintah, peraturan daerah dan rencana strategis yang telah ditetapkan Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan, agar pelaksanaan kepenyuluhan tetap sesuai dengan visi misi, tujuan dan sasaran.

2. Pengaruh Penetapan Angka Kredit (PAK) terhadap Kinerja

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa Penetapan Angka Kredit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat. Dapat diartikan bahwa semakin baik proses Penetapan Angka Kredit maka akan meningkatkan kinerja, tetapi sebaliknya apabila semakin buruk atau tidak baiknya proses Penetapan Angka Kredit maka akan buruk atau rendahnya kinerja Penyuluh Pertanian. Berdasarkan Peraturan menteri Pendayaan aparatur Negara nomor Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 menyebutkan angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh pejabat fungsional Penyuluh Pertanian dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan. Merujuk pada peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/Permentan/OT.140/7/2009 menyatakan penetapan Jabatan Fungsional dan Angka Kredit dilakukan dalam rangka pengembangan profesionalisme dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil serta peningkatan mutu pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Penetapan angka kredit digunakan dalam proses kenaikan pangkat jabatan fungsional penyuluh pertanian dan merupakan sebuah proses pembinaan karir dan pengembangan profesionalisme, penelitian ini mendukung penelitian Parerung dkk (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Jayusman dan Khotimah (2012) yang melakukan penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Djamaludin (2013) bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih baik dan lebih efektif bila dilakukan secara langsung, tanpa melalui kepuasan kerja

Penetapan Angka Kredit adalah bagian dari proses administrasi kepegawaian dengan jabatan fungsional seperti Penyuluh Pertanian dalam pengembangan karier. Setiap Penyuluh Pertanian diwajibkan untuk mengusulkan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK) setiap tahun. Apabila dari hasil penilaian dan Penetapan Angka Kredit sudah dapat memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan jenjang/ pangkat, secara hirarkhi Penyuluh Pertanian dapat mengajukan usul penilaian dan penetapan angka kredit. Permasalahan yang sering muncul adalah pada saat proses penetapan angka kredit oleh tim penilai, karena pada saat penetapan angka kredit (PAK) banyak Penyuluh Pertanian yang tidak memenuhi nilai standar minimal untuk mengusulkan kenaikan pangkat, hal ini menyebabkan Penyuluh Pertanian yang sama-sama dalam proses pengangkatan tetapi menjadi tidak sama-sama dalam proses kenaikan pangkat karena nilai dalam PAK yang tidak terpenuhi.

Menghindari konflik yang akan terjadi pada proses Penetapan Angka Kredit maka peneliti lebih menekankan pada proses penilaian yang dilakukan oleh

tim penilai dimana ada kebijakan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat terutama Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk melakukan bimbingan teknis atau sertifikasi bagi tim penilai angka kredit kemudian melakukan sosialisai proses penilaian dan penetapan angka kredit sehingga adanya persepsi yang sama antara penyuluh pertanian yang dinilai dan tim penilai.

Dalam pelaksanaan penilaian tim penilai diharapkan untuk lebih objektif dimana tidak menilai aspek sikap dan penampilan serta kepribadian yang agak sulit untuk diukur, tetapi fokus pada daftar usulan yang diusulkan oleh Penyuluh Pertanian. Menghindari efek halo yaitu menilai dari pengaruh kesan umum penilai atas peringkat sifat khusus dari orang yang dinilai. Menghindari efek bias yaitu menilai karakter pribadi orang yang dinilai seperti umur, ras, jenis kelamin karena akan memengaruhi peringkat individu yang dinilai.

Penetapan Angka Kredit bagi Penyuluh Pertanian merupakan proses administrasi yang dilakukan terus menerus sehingga perlu adanya evaluasi bagi individu yang mengalami kesulitan dalam pengembangan karirnya karena proses Penetapan Angka Kredit, sehingga memotivasi Penyuluh untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis didapatkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Kepuasan

Kerja Penyuluh Pertanian meningkat pula Kinerjanya, sebaliknya apabila menurunnya tingkat kepuasan kerja Penyuluh Pertanian mengakibatkan turunya Kinerja Penyuluh Pertanian. Penelitian ini mendukung penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini mempersepsikan bahwa pengembangan karier secara baik dan terorganisir dari suatu organisasi (khususnya organisasi pemerintah) akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dan dari organisasi tersebut, sedangkan Renfinasari (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan tetapi menurut Hendri dkk (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui keinginan berpindah kerja sebagai variabel interverning.

Kepuasan Kerja disini dilihat dari 4 faktor yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Faktor psikologi memengaruhi kinerja dapat terjadi karena minat dan bakat serta rasa senang terhadap apa yang harus dikerjakan oleh penyuluh pertanian sehingga perlu memotivasi setiap penyuluh untuk menyenangkan pekerjaannya saat ini. Dengan harapan bahwa dengan meningkatnya perasaan senang terhadap apa yang dikerjakan akan sejalan dengan meningkatnya pula Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Faktor sosial memengaruhi kinerja dapat diakibatkan kemampuan bersosialisasi dan interkasi antara Penyuluh Pertanian dengan sesama rekan Penyuluh atau dengan atasan. Untuk meningkatkan interkasi yang baik sesama Penyuluh Pertanian dan atasan perlu dilakukanya temu teknis yang diselenggarakan di tingkat Kabupaten untuk meningkatkan interaksi sosial Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat.

Faktor fisik memengaruhi kinerja dapat diakibatkan oleh ketersediaan sarana dan prasarana Penyuluh Pertanian sehingga perlu adanya analisis kebutuhan Penyuluh yang dilakukan oleh Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan, dengan harapan bahwa dengan semakin meningkatnya sarana dan prasarana bagi Penyuluh Pertanian akan meningkatkan pula Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat.

Untuk faktor finansial dapat diakibatkan rendahnya Biaya Operasional yang didapatkan setiap Penyuluh Pertanian yang hanya didapatkan dari anggaran Kementerian Pertanian, untuk itudiharapkan adanya kebijakan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat untuk memberikan Bantuan Biaya Operasional bagi Penyuluh Pertanian, dengan harapan dengan meningkatnya Biaya Operasional Penyuluh Pertanian akan meningkatkan pula Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Barat.

4. Pengaruh Dominan variabel dependen terhadap kinerja.

Data uji t didapatkan bahwa penempatan dominan memengaruhi kinerja penyuluh pertanian sehingga aspek penempatan lebih diperharikan oleh Kantor

Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan. Penempatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan dan disesuaikan dengan kebutuhan pada wilayah binaan sesuai dengan karakteristik geografi dan demografi masyarakatnya. Banyaknya faktor-faktor yang harus dipenuhi ini menuntut pengambilan keputusan yang harus tepat. Untuk mempermudah dalam penentuan keputusan siapa yang tepat untuk wilayah binaan dengan geografi dan demografi yang berbeda dapat menggunakan alat bantu *Decision Support System (DSS)*.

Merujuk pada penelitian Pramudita dan Rizaldi (2015:91) *Decision Support System DSS* adalah sistem yang tidak digunakan untuk membuat keputusan, tetapi hanya berfungsi sebagai alat bantu manajemen DSS akan sangat diperlukan ketika terjadi banyak calon karyawan yang melamar. Pada umumnya, DSS bisa digunakan untuk merangking dan memberikan rekomendasi pegawai yang paling layak menempati posisi yang dibutuhkan. Metode yang dapat digunakan dalam penempatan dengan *Multiple Criteria Decision Making (MCDM)*, Metode MCDM digunakan untuk melakukan penilaian atau seleksi terhadap beberapa alternatif dalam jumlah terbatas atau dapat dikatakan melakukan seleksi terhadap alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Sebelum menggunakan metode tersebut harus terlebih dahulu menyusun kriteria yang dibutuhkan dalam penempatan penyuluh pertanian seperti pengetahuan, sikap, keterampilan, fisik, pengalaman atau dapat menambahkan jenis kelamin, yang tujuannya untuk mendapatkan penyuluh sesuai kriteria dan kebutuhan sehingga dapat menempati wilayah binaan yang memiliki karakter geografi dan demografi yang unik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

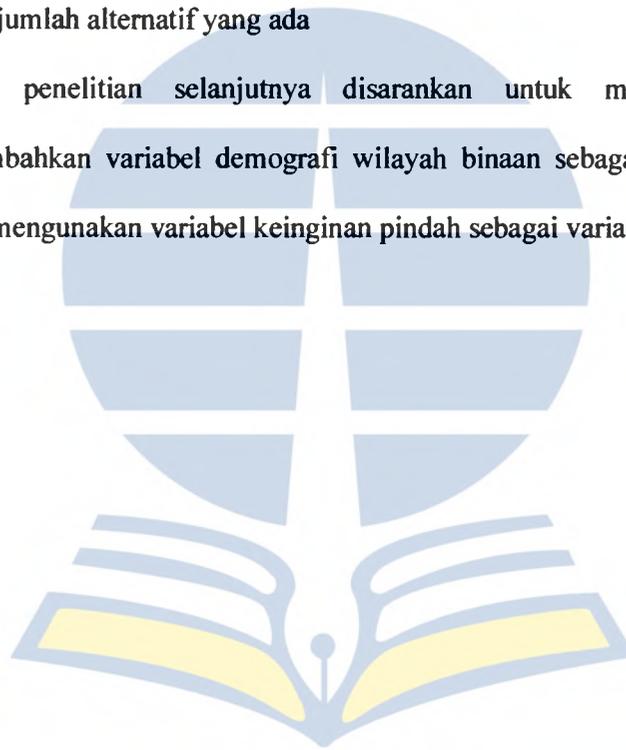
- a. Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- b. Secara parsial penetapan angka kredit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan;
- c. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

B. Saran

- a. Bagi pihak pengambil keputusan terutama kepala Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam pengambilan keputusannya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja Penyuluh Pertanian yaitu Penempatan, Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja, serta lebih fokus pada penempatan karena memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel yang lain. Menyusun kriteria yang dibutuhkan dalam penempatan penyuluh pertanian seperti pengetahuan, sikap, keterampilan, fisik, pengalaman atau dapat menambahkan jenis kelamin,

yang tujuannya untuk mendapatkan penyuluh sesuai kriteria dan kebutuhan sehingga dapat menempati wilayah binaan yang memiliki karakter geografi dan demografi yang unik dan berbeda. Untuk mempermudah pengambilan keputusan dalam penempatan dapat menggunakan alat bantu *Decision Support System* (DSS) dengan Metode MCDM yang digunakan untuk melakukan penilaian atau seleksi terhadap beberapa alternatif dalam jumlah terbatas atau dapat dikatakan melakukan seleksi terhadap alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada

- b. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel demografi wilayah binaan sebagai variabel X, dan dapat menggunakan variabel keinginan pindah sebagai variabel Y.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan. (2014). Pengaruh Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Pustakawan Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan ISI Yogyakarta. Tesis. Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Andayani, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Badan Pusat Statistik Kota Pangkal Pinang dan Kabupaten Bangka. TAPM. Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Asaroh, U. (2012). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tanjung Tani Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. Vol.1 Nomor 1. Hal 265-280
- Astuti, D. (2006). Penciptaan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan assessment centre. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Hal 23-34
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bahua M. I, Jahi A., Asngari P.S., Saleh A. dan Purnaba I. G.P. (2010) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung Di Provinsi Gorontalo Jurnal Ilmiah Agropolitan Volume 3 Nomor 1. hal 293-303
- Borneonews. (2015, 19 Maret). Warga Desa Sulung Keluhkan Kinerja PPL. diunduh pada tanggal 26 Oktober 2015 pada situs [www. http://borneonews.co.id/berita/13629-warga-desa-sulung-keluhkan-kinerja-ppl](http://borneonews.co.id/berita/13629-warga-desa-sulung-keluhkan-kinerja-ppl)
- Borneonews. (2016, 11 Januari) Para Petani Merindukan Penyuluh Pertanian Yang Setia Mendampingi Mereka. Diunduh pada tanggal 25 Pebruari 2016 pada situs [www. http://www.borneonews.co.id/berita/26895-para-petani-merindukan-penyuluh-pertanian-yang-setia-mendampingi-mereka](http://www.borneonews.co.id/berita/26895-para-petani-merindukan-penyuluh-pertanian-yang-setia-mendampingi-mereka)
- Buckley, J and El Amoud, L.(2011). *Undergraduate Work Placement Programmes in Ireland: Issues and Solutions*. Ireland: published by Cork Institute of Technology. 1-30.

- Brahmasari I. A. dan Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, 124-135.
- Christiana, H. (2005). Pengaruh aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karis Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa dan Etnis Cina (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Ciber Extension. Bimbingan Teknis Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian. Situs Website Diambil 25 Agustus 2015 dari situs [www. http://cybex.pertanian.go.id/gerbangnasional/detail/8970/bimbingan-teknis-penilai-angka-kredit-jabatan-fungsional-penyuluh-pertanian-pns](http://cybex.pertanian.go.id/gerbangnasional/detail/8970/bimbingan-teknis-penilai-angka-kredit-jabatan-fungsional-penyuluh-pertanian-pns)
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: PT. Indeks
- Devi, E. K. D. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah kabupaten halmahera timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Volume 5 Nomor 2, hal 1-80
- Djoharam, H., Victor. P. K. L., Maria. V. J. T. (2014). Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2 No. 1, 385-394
- Flippo, E. B. (2010). *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, I., (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS, Edisi Kelima*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hanani F. dan Aryani Y. A.,(2011) Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Genderdewan Direksi, Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Wahana*. Vol. 14 No. 1 Hal: 7-19.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Hartatik. (2013). Analisis Perancangan Seleksi Pemilihan Pegawai untuk suatu Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal DASI*. Vol 14 No. 1 Hal 35-39
- Hasibuan, M.S.P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jayusman, H dan Khotimah, S (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Spread*. Volume 2 Nomor 2, Hal 139-148.
- Kaseger, R. G. (2013) Pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pt. matahari department store manado town square . *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol.1 No.4. 906-916
- Koesmono. (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, 171-188.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship Between Extrinsic Motivation, Job Satisfaction and Life Satisfaction Amongst Employees In a Public Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. #1166, Hal: 13
- Mardiana N. (2014). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASDP (persero) Cabang Bakauheni Prosiding Seminar Bisnis & Teknologi ISSN : 2407- 171
- Maryani. (2002). Analisis Hubungan Antara Sistem Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Perawat dan Karakteristik Demografik Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RS. Dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor. Tesis. Program Magister Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Murad, T. (2012). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara. TAPM. Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Noor, J. (2014) *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta PT. Gresindo.
- Oktaria, A. (2013). Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume. 1 No. 1, 26-35
- Parerung, A., Adolfinia dan Peggy .A. M. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol.2 No.4. 688-696
- Pasaribu, H. (2009). Pengaruh Komitmen, Persepsi dan Penerapan Pilar Dasar *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada BUMN Manufaktur di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 11, No. 2, 65-75
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/02/Menpan/2/2008 Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 01/Permentan/OT.140/1/2008 Tentang Pedoman Pembinaan Tenaga Harian Lepas (THL) Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 35/Permentan/OT.140/7/2009 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Dan Angka Kreditnya.
- Pesiwarissa, E. L. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire Papua). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2008, 6: 41-48
- Pramudita A.N. dan Rizaldi T. (2015). Perbandingan Metode TOPSIS dan SAW Dalam Penempatan Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Komputer dan Informatika Terapan Politeknik Negeri Jember*.

- Rafii M. Dan Andri S. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru. *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 1 Hal: 1-12
- Renfinasari, F. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (PPL) dibadan Pelaksanaan Penyuluhan dan Ketahan Pangan Kabupaten Bangka Selatan. TAPM. Program Pascasarjana Universitas Terbuka
- Resiona, H.L.D.F. (2014). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur, *Jurnal Admisnistrasi Publik dan Birokrasi* vol. 1 No. 2. Hal 73-91
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Rohmah N. M dan Anjanarko T (2014). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. Karya Bintang Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 6 Nomor 2 Hal 132-157.
- Sarwono,S.S. dan Amiluhur, S. (2001). Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*. No. 6 Vol 1. Hal 21-37
- Sastrohadiwiiryo, S.B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Putra
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Statistik untuk penelitian*. Cetakan kesembilan belas. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Tilaar, R., P.A. Mekel, dan R.N.Tarore. (2014). Analisis komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada kantor badan pengelola perbatasan kepulauan sangihe. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol.2 No.3. 991-1000

Undang - Undang No 16 Th 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.

Widyastuti, F. (2015). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Prosiding Penelitian Spesia*.

Wungkana W. Mekel P.A, dan Walangitan M. D (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM Manado. *Jurnal Berkala ilmiah Efisiensi*. Vol 15 No. 5, Hal 656-665

Yusianto, R. (2008) Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi 2008 Bidang Teknik Industri* ISBN : 978-979-3980-15-7



LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

Kepada :
Yth. Bapak/ Ibu Penyuluh Pertanian Lapangan
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan Tugas Akhir Program Magister konsentrasi Magister Manajemen dengan judul **“Pengaruh Penempatan, Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka, dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/ ibu untuk dapat mengisi kuesioner yang saya ajukan secara baik dan lengkap.

Adapun jawaban Bapak/ ibu yang objektif akan sangat membantu saya dalam penelitian ini, dan seluruh jawaban Bapak/ ibu akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian ini.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan bapak/ ibu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih



Pangkalan Bun, Maret 2016
Peneliti,

FRANS KELY, SP

KUESIONER

**PENGARUH PENEMPATAN, PENETAPAN ANGKA KREDIT DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

A. Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban atas pertanyaan-pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Anda dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. **Jawaban Sangat Setuju (SS)**, yang berarti bapak/ ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung didalam pernyataan yang diajukan **benar-benar sesuai** dengan apa yang dirasakan
2. **Jawaban Setuju (S)**, yang berarti bapak/ ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung didalam pernyataan yang diajukan **lebih banyak benarnya dari pada tidak benarnya**
3. **Jawaban Netral (N)**, yang berarti bapak/ ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung didalam pernyataan yang diajukan mengandung **keraguan, kadang-kadang**
4. **Jawaban Tidak Setuju (TS)**, yang berarti bapak/ ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung didalam pernyataan yang diajukan mengandung **lebih banyak tidak benarnya dari pada benarnya**
5. **Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)**, yang berarti bapak/ ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung didalam pernyataan yang diajukan **benar-benar tidak benar**

B. Identitas Responden

Nama :

NIP :

Jenis Kelamin [] Laki-laki [] Perempuan

Pendidikan [] SMA [] D-III [] D-IV/ S1 [] S2

Pangkat, Golongan :

Jabatan Fungsional :

Masa Kerja : Tahun

No HP :

A. Penempatan

No	Pernyataan Yang Berhubungan dengan Kesesuaian Pengetahuan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penempatan wilayah binaan saya sesuai dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan.					
2	Saya memiliki wawasan pengetahuan tentang program pekerjaan yang ditugaskan.					
3	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang saya ikuti sesuai dengan penempatan kerja guna mendukung keberhasilan saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
	Pernyataan yang Berhubungan dengan Kesesuaian Keterampilan	SS	S	N	TS	STS
4	Saya memiliki keterampilan teknis mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
5	Saya memiliki keterampilan hubungan kemanusiaan (seperti mudah bergaul, supel) dalam lingkungan kerja					
6	Anda memiliki keterampilan konseptual berkaitan dengan bidang tugas yang dibebankan					
	Pernyataan Yang Berhubungan dengan Kesesuaian Sikap	SS	S	N	TS	STS
7	Saya memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
8	Kondisi pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan harapan saya					
9	Pekerjaan saat ini mendorong kesungguhan saya dalam bekerja					

B. Penetapan Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL)

No	Pernyataan tentang Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian Lapangan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya telah membaca keseluruhan Peraturan Menpan Nomor : Per/02/Menpan/2/2008 Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya					
2.	Saya mengetahui dan memahami peraturan tentang pangkat dan jabatan fungsional Penyuluh Pertanian Lapangan					
3.	Saya pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifikat					
4.	Saya selalu menyusun Program dan Rencana Kegiatan Tahunan Penyuluh Pertanian dengan baik					
5.	Saya melaksanakan kegiatan penyusunan materi dalam persiapan penyuluhan					
6.	Saya selalu melakukan evaluasi penyuluhan pertanian dan evaluasi dampak penyuluhan pertanian sesuai ketentuan					
7.	Saya memiliki peran aktif dalam organisasi profesi.					
8.	Saya mengetahui dan memahami bahwa jumlah angka kredit kumulatif minimal untuk pengangkatan pertama kali jenjang PPL tingkat ahli untuk jabatan Penyuluh Pertanian Pertama minimal 100 poin.					
9.	Saya mengetahui bahwa sesuai dengan Peraturan Menpan Nomor : Per/02/Menpan/2/2008. Maka Penyuluh Pertanian tingkat Ahli mempunyai jenjang jabatan terdiri dari Penyuluh Pertanian Pertama III/a, sampai dengan Penyuluh Pertanian Utama IV/e					

C. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan tentang Faktor Psikologi	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki minat bekerja sebagai Penyuluh Pertanian Lapangan					
2	Saya senang bekerja sebagai Penyuluh Pertanian Lapangan					
3	Saya memiliki bakat sebagai Penyuluh Pertanian Lapangan					
	Pernyataan tentang Faktor Sosial	SS	S	N	TS	STS
4	Saya memiliki interaksi yang baik dengan atasan					
5	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan sejawat sesama Penyuluh Pertanian Lapangan					
	Pernyataan tentang Faktor Fisik	SS	S	N	TS	STS
6	Lingkungan kerja saya saat ini adalah lingkungan kerja yang nyaman					
7	Menurut saya sarana kerja saat ini sudah memuaskan					
	Pernyataan tentang Faktor Finansial	SS	S	N	TS	STS
8	Gaji yang diterima saat ini sudah memuaskan					
9	Biaya Operasional Penyuluhan yang diterima sesuai dengan harapan saya					

D. Kinerja

No	Menyelesaikan Masalah Petani	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengidentifikasi permasalahan petani dengan cepat					
2	Saya dengan cepat memberikan solusi terhadap permasalahan petani					
	Penguasaan Materi	SS	S	N	TS	STS
3	Saya menguasai seluruh materi penyuluhan					
4	Saya menguasai materi ekonomi pertanian (pengelolaan usaha tani, pembiayaan, perencanaan dan kewirausahaan)					
	Daya Tanggap Penyuluh Terhadap Masalah Petani	SS	S	N	TS	STS
5	Saya tanggap terhadap masalah petani khususnya petani binaan saya					
	Mengadakan Interaksi dengan Petani	SS	S	N	TS	STS
6	Saya memiliki interaksi yang sangat baik dengan petani					
7	Pengalaman saya sangat membantu dalam berinteraksi dengan petani.					
	Memotivasi Petani	SS	S	N	TS	STS
8	Saya selalu memberikan semangat/ menumbuhkan keyakinan kepada petani dalam pengelolaan usaha taninya					
9	Saya selalu mendampingi petani dalam pengelolaan usahatannya					

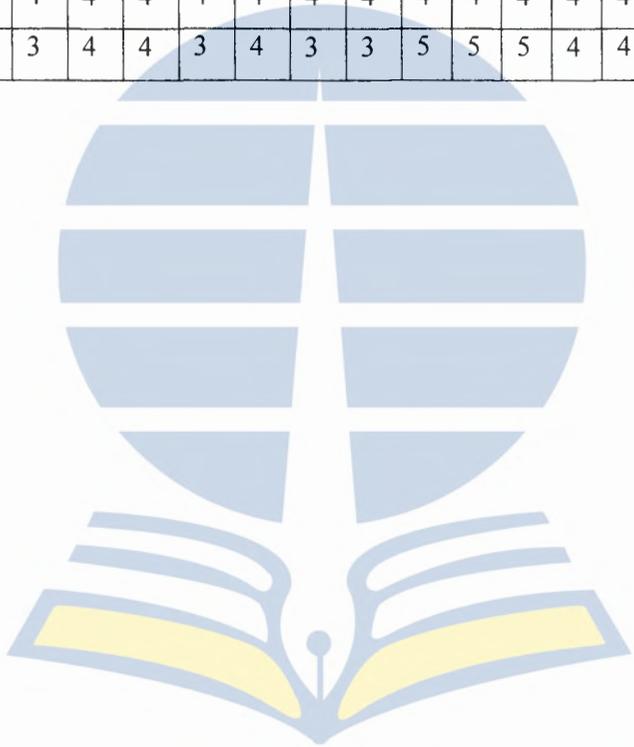
Lampiran 2 Rekapitulasi Data Kuisisioner

No. Resp.	Penempatan									Penetapan Angka Kredit (PAK)									Kepuasan Kerja									Kinerja										
	P n 1	P n 2	P n 3	P n 4	P n 5	P n 6	P n 7	P n 8	P n 9	Pa k1	Pa k2	Pa k3	Pa k4	Pa k5	Pa k6	Pa k7	Pa k8	Pa k9	K p 1	K p 2	K p 3	K p 4	K p 5	K p 6	K p 7	K p 8	K p 9	K n 1	K n 2	K n 3	K n 4	K n 5	K n 6	K n 7	K n 8	K n 9		
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	2	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3
6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	
7	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
14	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	
17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	

18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4				
19	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4				
20	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4			
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4		
22	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	5	3	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4		
26	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
27	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4		
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
29	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4		
30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4		
31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4		
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	
34	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	4	5	4	4	
35	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	
37	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
38	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	
39	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	
40	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	

41	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3		
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
43	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	
44	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4		
45	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
46	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
47	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	
48	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	
49	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
51	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5		
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
53	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4
54	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
56	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
57	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
59	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
63	3	5	5	5	4	5	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	5	5	4	5	4	5

64	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	
65	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	
66	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	
67	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	
68	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3



Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)	Umur (Tahun)
1	2	2	28	56
2	2	3	8	43
3	2	2	22	53
4	1	3	33	54
5	1	3	8	36
6	1	3	6	30
7	1	3	8	41
8	1	3	7	35
9	1	3	21	48
10	1	3	29	53
11	1	3	31	53
12	1	3	27	49
13	1	2	26	55
14	1	2	31	52
15	1	2	25	50
16	1	3	26	56
17	2	3	8	40
18	2	3	28	53
19	2	3	28	52
20	1	3	1	27
21	2	3	10	36
22	1	3	25	52
23	2	3	25	54
24	1	2	19	52
25	1	3	21	52
26	1	3	27	54
27	1	3	28	50
28	2	3	32	53
29	1	3	25	51
30	2	1	25	55
31	1	3	11	41
32	1	3	8	34
33	1	3	28	52
34	2	3	8	36
35	1	3	31	54
36	1	2	22	56
37	1	3	8	37
38	1	3	29	50
39	1	2	23	56

40	1	3	20	51
41	1	1	21	42
42	2	3	6	37
43	2	3	18	48
44	2	2	17	47
45	2	3	8	35
46	2	1	19	46
47	2	1	10	41
48	1	1	37	56
49	2	3	25	54
50	2	3	23	53
51	2	1	29	53
52	1	3	6	37
53	2	3	6	35
54	2	3	10	36
55	1	3	22	53
56	1	3	30	54
57	1	1	30	52
58	1	3	31	59
59	2	3	6	32
60	2	3	6	33
61	1	1	17	43
62	2	3	11	52
63	1	3	18	50
64	1	3	10	39
65	1	1	10	51
66	1	3	8	31
67	1	2	29	53
68	1	3	22	57

Keterangan:**Jenis Kelamin**

laki-laki	1
perempuan	2

Pendidikan

SMA	1
D-III	2
D-IV/S1	3
S2	4

Lampiran 4

Deskriptif frekuensi variabel Penelitian

Deskriptif frekuensi variabel Penempatan

Frequencies

Statistics

		pn1	pn2	pn3	pn4	pn5	pn6	pn7	pn8	pn9
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		pn1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	10	14.7	14.7	17.6
	S	48	70.6	70.6	88.2
	SS	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

		pn2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	6	8.8	8.8	11.8
	S	55	80.9	80.9	92.6
	SS	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

		pn3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	N	11	16.2	16.2	16.2
	S	45	66.2	66.2	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pn4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	10.3	10.3	10.3
	S	51	75.0	75.0	85.3
	SS	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pn5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	26.5	26.5	26.5
	S	40	58.8	58.8	85.3
	SS	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pn6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	22.1	22.1	22.1
	S	46	67.6	67.6	89.7
	SS	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pn7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	7	10.3	10.3	11.8
	S	49	72.1	72.1	83.8
	SS	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pn8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	22	32.4	32.4	35.3
	S	39	57.4	57.4	92.6
	SS	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pn9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	13	19.1	19.1	20.6
	S	47	69.1	69.1	89.7
	SS	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Deskriptif frekuensi variabel Penempatan

Frequencies

Statistics

		pak1	pak2	pak3	pak4	pak5	pak6	pak7	pak8	pak9
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

pak1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	28	41.2	41.2	41.2
	S	35	51.5	51.5	92.6
	SS	5	7.4	7.4	100.0
Total		68	100.0	100.0	

pak2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	38.2	38.2	38.2
	S	31	45.6	45.6	83.8
	SS	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	9	13.2	13.2	14.7
	S	40	58.8	58.8	73.5
	SS	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	11.8	11.8	11.8
	S	41	60.3	60.3	72.1
	SS	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	16.2	16.2	16.2
	S	44	64.7	64.7	80.9
	SS	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.4	4.4	4.4
	N	33	48.5	48.5	52.9
	S	27	39.7	39.7	92.6
	SS	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	13.2	13.2	13.2
	N	23	33.8	33.8	47.1
	S	33	48.5	48.5	95.6
	SS	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	14.7	14.7	14.7
	S	42	61.8	61.8	76.5
	SS	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

pak9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.4	4.4	4.4
	N	12	17.6	17.6	22.1
	S	40	58.8	58.8	80.9
	SS	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

kp1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	19.1	19.1	19.1
	S	40	58.8	58.8	77.9
	SS	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	17.6	17.6	17.6
	S	43	63.2	63.2	80.9
	SS	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	8	11.8	11.8	13.2
	S	44	64.7	64.7	77.9
	SS	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	4.4	4.4	4.4
	S	48	70.6	70.6	75.0
	SS	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	7.4	7.4	7.4
	S	50	73.5	73.5	80.9
	SS	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	24	35.3	35.3	36.8
	S	30	44.1	44.1	80.9
	SS	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7.4	7.4	7.4
	N	23	33.8	33.8	41.2
	S	36	52.9	52.9	94.1
	SS	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	22	32.4	32.4	35.3
	S	39	57.4	57.4	92.6
	SS	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kp9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.8	8.8	8.8
	N	20	29.4	29.4	38.2
	S	31	45.6	45.6	83.8
	SS	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8	kn9
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

kn1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	13.2	13.2	13.2
	S	40	58.8	58.8	72.1
	SS	19	27.9	27.9	100.0
Total		68	100.0	100.0	

kn2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	19.1	19.1	19.1
	S	41	60.3	60.3	79.4
	SS	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.3	10.3	10.3
	N	20	29.4	29.4	39.7
	S	29	42.6	42.6	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7.4	7.4	7.4
	N	17	25.0	25.0	32.4
	S	33	48.5	48.5	80.9
	SS	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	23	33.8	33.8	35.3
	S	33	48.5	48.5	83.8
	SS	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	13.2	13.2	13.2
	S	34	50.0	50.0	63.2
	SS	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	N	3	4.4	4.4	5.9
	S	52	76.5	76.5	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	7.4	7.4	7.4
	S	53	77.9	77.9	85.3
	SS	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

kn9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	8.8	8.8	8.8
	S	53	77.9	77.9	86.8
	SS	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lampiran 5 Crosstabs Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja dan Usia

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
CROSSTABS
  /TABLES=JK BY PD
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL
  /BARCHART.
```

Crosstabs

Notes		
Output Created		01-JUN-2016 08:27:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=JK BY PD /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL /BARCHART.
Resources	Processor Time	00:00:01,78
	Elapsed Time	00:00:00,98
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	349496

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Pendidikan	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Jenis Kelamin * Pendidikan Crosstabulation

Count		Pendidikan			Total
		SMA	D3	S1	
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	7	31	43
	Perempuan	4	3	18	25
Total		9	10	49	68

Crosstabs

Notes		
Output Created		02-JUN-2016 12:56:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=JK BY US /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL /BARCHART.
Resources	Processor Time	00:00:00,81
	Elapsed Time	00:00:00,58
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	349496

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Usia	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Jenis Kelamin * Usia Crosstabulation

Count

		Usia			Total
		25-34	35-44	>45	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	4	9	30	43
	Perempuan	2	9	14	25
Total		6	18	44	68

Crosstabs

		Notes	
Output Created			01-JUN-2016 08:30:21
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.	
Syntax		CROSSTABS /TABLES=JK BY MK /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL /BARCHART.	
Resources	Processor Time		00:00:00,62
	Elapsed Time		00:00:00,31
	Dimensions Requested		2
	Cells Available		349496

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Masa Kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Jenis Kelamin * Masa Kerja Crosstabulation

Count

		Masa Kerja				Total
		<10	10-20	21-30	>30	
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	7	21	6	43
	Perempuan	8	7	9	1	25
Total		17	14	30	7	68

Crosstabs

Notes

Output Created		02-JUN-2016 12:58:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=US BY PD /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL /BARChart.
Resources	Processor Time	00:00:00,78
	Elapsed Time	00:00:00,39
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	349496

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * Pendidikan	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Usia * Pendidikan Crosstabulation

Count		Pendidikan			Total
		SMA	D-III	S1/D-IV	
Usia	25-34	0	0	6	6
	35-44	3	0	15	18
	>45	6	10	28	44
Total		9	10	49	68



LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pn1	32.05	8.576	.472	.797
pn2	32.35	7.924	.475	.799
pn3	32.05	8.576	.472	.797
pn4	32.15	8.766	.535	.793
pn5	32.50	7.947	.408	.812
pn6	32.15	7.818	.732	.766
pn7	32.00	8.316	.415	.805
pn8	32.20	8.274	.488	.795
pn9	32.15	7.818	.732	.766

Correlations

		pn1	pn2	pn3	pn4	pn5	pn6	pn7	pn8	pn9	total
pn1	Pearson Correlation	1	.393	.341	.505	-.015	.179	.594	.383	.179	.587
	Sig. (2-tailed)		.087	.142	.023	.951	.450	.006	.096	.450	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn2	Pearson Correlation	.393	1	.072	.428	.332	.484	.204	.140	.484	.630
	Sig. (2-tailed)	.087		.762	.060	.153	.031	.388	.557	.031	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn3	Pearson Correlation	.341	.072	1	.505	.279	.390	.245	.383	.390	.587
	Sig. (2-tailed)	.142	.762		.023	.234	.089	.299	.096	.089	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn4	Pearson Correlation	.505	.428	.505	1	.055	.510	.174	.238	.510	.620
	Sig. (2-tailed)	.023	.060	.023		.819	.022	.464	.313	.022	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn5	Pearson Correlation	-.015	.332	.279	.055	1	.605	.140	.128	.605	.590
	Sig. (2-tailed)	.951	.153	.234	.819		.005	.556	.591	.005	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn6	Pearson Correlation	.179	.484	.390	.510	.605	1	.134	.367	1.000	.802
	Sig. (2-tailed)	.450	.031	.089	.022	.005		.573	.111	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn7	Pearson Correlation	.594	.204	.245	.174	.140	.134	1	.609	.134	.568
	Sig. (2-tailed)	.006	.388	.299	.464	.556	.573		.004	.573	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn8	Pearson Correlation	.383	.140	.383	.238	.128	.367	.609	1	.367	.617
	Sig. (2-tailed)	.096	.557	.096	.313	.591	.111	.004		.111	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pn9	Pearson Correlation	.179	.484	.390	.510	.605	1.000	.134	.367	1	.802
	Sig. (2-tailed)	.450	.031	.089	.022	.005	.000	.573	.111		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.587	.630	.587	.620	.590	.802	.568	.617	.802	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.007	.004	.006	.000	.009	.004	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pak1	31.85	16.450	.662	.866
pak2	31.65	15.713	.623	.868
pak3	31.15	16.345	.686	.864
pak4	31.15	16.029	.760	.858
pak5	31.30	16.432	.629	.868
pak6	32.00	15.474	.651	.865
pak7	32.10	15.674	.554	.876
pak8	31.30	16.642	.583	.871
pak9	31.50	15.211	.597	.872

Correlations

		pak1	pak2	pak3	pak4	pak5	pak6	pak7	pak8	pak9	total
pak1	Pearson Correlation	1	.836**	.527	.527	.349	.412	.415	.495	.313	.733
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.017	.131	.071	.069	.026	.179	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak2	Pearson Correlation	.836**	1	.367	.367	.413	.418	.275	.643**	.411	.720
	Sig. (2-tailed)	.000		.112	.112	.070	.067	.240	.002	.072	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak3	Pearson Correlation	.527	.367	1	.847**	.670**	.530	.459	.233	.418	.753
	Sig. (2-tailed)	.017	.112		.000	.001	.016	.042	.323	.067	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak4	Pearson Correlation	.527	.367	.847**	1	.670**	.530	.568**	.379	.522	.813
	Sig. (2-tailed)	.017	.112	.000		.001	.016	.009	.100	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak5	Pearson Correlation	.349	.413	.670**	.670**	1	.562	.354	.444	.299	.708
	Sig. (2-tailed)	.131	.070	.001	.001		.010	.126	.050	.201	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak6	Pearson Correlation	.412	.418	.530	.530	.562	1	.421	.337	.564	.743
	Sig. (2-tailed)	.071	.067	.016	.016	.010		.064	.146	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak7	Pearson Correlation	.415	.275	.459	.568**	.354	.421	1	.354	.448	.675
	Sig. (2-tailed)	.069	.240	.042	.009	.126	.064		.126	.047	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak8	Pearson Correlation	.495	.643**	.233	.379	.444	.337	.354	1	.498	.670
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.323	.100	.050	.146	.126		.025	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
pak9	Pearson Correlation	.313	.411	.418	.522	.299	.564	.448	.498	1	.714
	Sig. (2-tailed)	.179	.072	.067	.018	.201	.010	.047	.025		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.733	.720	.753	.813	.708	.743	.675	.670	.714	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	32.15	12.976	.769	.862
kp2	32.35	13.292	.771	.863
kp3	32.45	12.366	.769	.861
kp4	32.10	13.884	.629	.874
kp5	32.30	14.958	.392	.890
kp6	32.50	12.789	.570	.883
kp7	32.40	13.937	.460	.889
kp8	32.35	13.292	.771	.863
kp9	32.20	13.432	.695	.869

Correlations

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9	total
kp1	Pearson Correlation	1	.609	.643	.466	.134	.484	.523	.609	.932	.827
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.038	.573	.031	.018	.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp2	Pearson Correlation	.609	1	.652	.511	.367	.576	.273	1.000	.479	.823
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.021	.111	.008	.244	.000	.033	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp3	Pearson Correlation	.643	.652	1	.466	.302	.604	.523	.652	.537	.836
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.038	.196	.005	.018	.002	.015	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp4	Pearson Correlation	.466	.511	.466	1	.515	.559	.174	.511	.530	.707
	Sig. (2-tailed)	.038	.021	.038		.020	.010	.463	.021	.016	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp5	Pearson Correlation	.134	.367	.302	.515	1	.146	.458	.367	.149	.495
	Sig. (2-tailed)	.573	.111	.196	.020		.539	.042	.111	.530	.027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp6	Pearson Correlation	.484	.576	.604	.559	.146	1	.080	.576	.381	.697
	Sig. (2-tailed)	.031	.008	.005	.010	.539		.737	.008	.098	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp7	Pearson Correlation	.523	.273	.523	.174	.458	.080	1	.273	.542	.587
	Sig. (2-tailed)	.018	.244	.018	.463	.042	.737		.244	.014	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp8	Pearson Correlation	.609	1.000	.652	.511	.367	.576	.273	1	.479	.823
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.021	.111	.008	.244		.033	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kp9	Pearson Correlation	.932	.479	.537	.530	.149	.381	.542	.479	1	.765
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.015	.016	.530	.098	.014	.033		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.827	.823	.836	.707	.495	.697	.587	.823	.765	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027	.001	.006	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kn1	31.95	11.734	.629	.825
kn2	31.95	12.471	.441	.844
kn3	32.75	11.566	.513	.839
kn4	31.85	11.503	.635	.824
kn5	32.45	11.734	.497	.840
kn6	31.95	12.155	.641	.826
kn7	32.20	11.642	.566	.831
kn8	32.00	11.684	.682	.820
kn9	32.10	12.516	.551	.834

Correlations

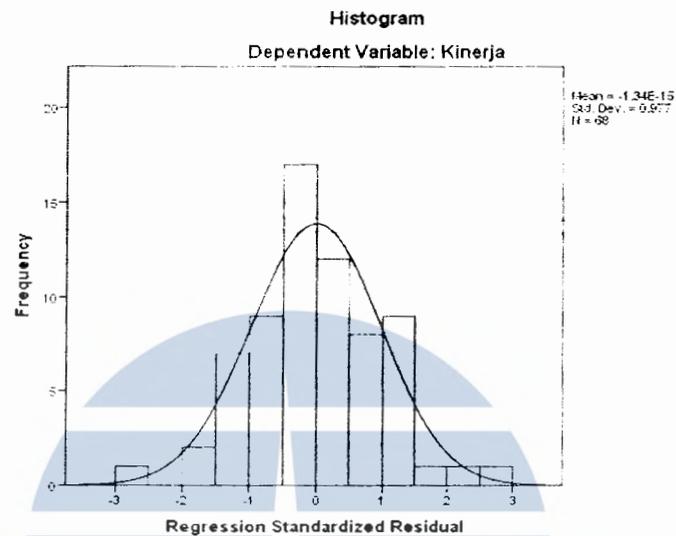
		kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8	kn9	total
kn1	Pearson Correlation	1	.444	.499	.364	.257	.196	.523	.932	.134	.721
	Sig. (2-tailed)		.050	.025	.114	.275	.407	.018	.000	.573	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn2	Pearson Correlation	.444	1	.499	.364	.140	.196	.149	.495	.134	.565
	Sig. (2-tailed)	.050		.025	.114	.556	.407	.529	.026	.573	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn3	Pearson Correlation	.499	.499	1	.276	.324	.320	.244	.452	.219	.650
	Sig. (2-tailed)	.025	.025		.238	.164	.169	.300	.046	.354	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn4	Pearson Correlation	.364	.364	.276	1	.306	.735	.385	.559	.581	.732
	Sig. (2-tailed)	.114	.114	.238		.189	.000	.093	.010	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn5	Pearson Correlation	.257	.140	.324	.306	1	.577	.387	.232	.605	.634
	Sig. (2-tailed)	.275	.556	.164	.189		.008	.092	.324	.005	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn6	Pearson Correlation	.196	.196	.320	.735	.577	1	.469	.240	.749	.717
	Sig. (2-tailed)	.407	.407	.169	.000	.008		.037	.308	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn7	Pearson Correlation	.523	.149	.244	.385	.387	.469	1	.542	.458	.682
	Sig. (2-tailed)	.018	.529	.300	.093	.092	.037		.014	.042	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn8	Pearson Correlation	.932	.495	.452	.559	.232	.240	.542	1	.149	.759
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.046	.010	.324	.308	.014		.530	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kn9	Pearson Correlation	.134	.134	.219	.581	.605	.749	.458	.149	1	.640
	Sig. (2-tailed)	.573	.573	.354	.007	.005	.000	.042	.530		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	.721	.565	.650	.732	.634	.717	.682	.759	.640	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.002	.000	.003	.000	.001	.000	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

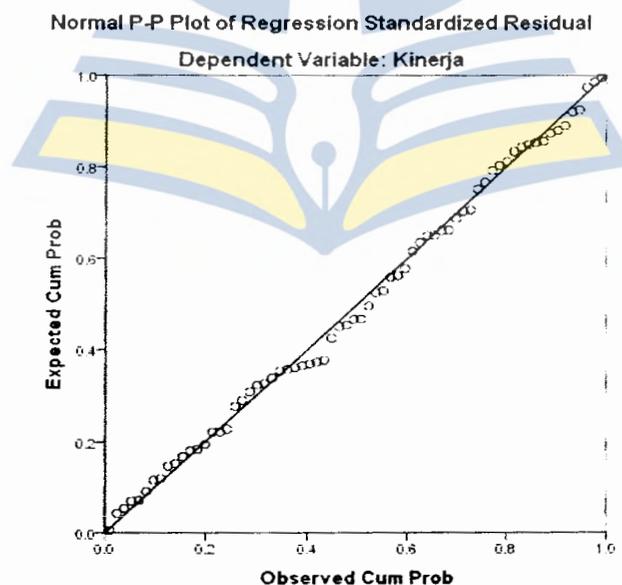
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas dengan analisis grafik dan *probability plot*



Selain menggunakan grafik histogram uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot*, seperti pada gambar berikut:



Gambar Grafik Normal Probability Plot

**Tabel Hasil Uji Normalitas dengan
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91936218
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.032
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

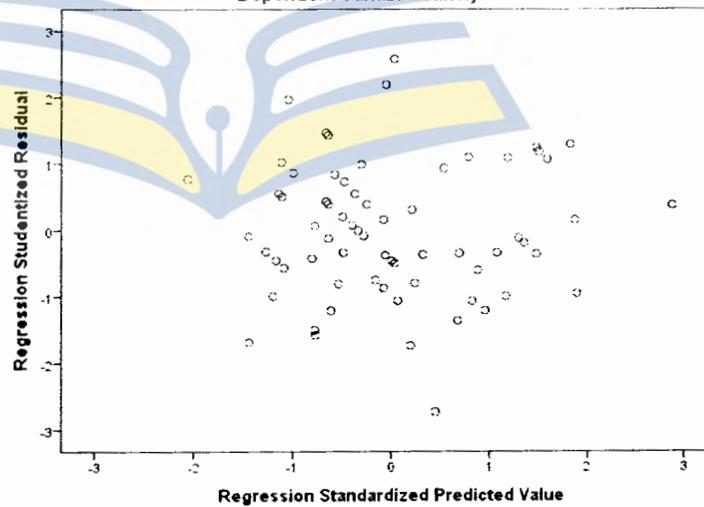
Sumber: hasil analisis (2016)

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan	.613	1,632
PAK	.831	1,204
Kp	.679	1,473

Sumber: Hasil analisis (2016)

Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja



Sumber: hasil analisis (2016)

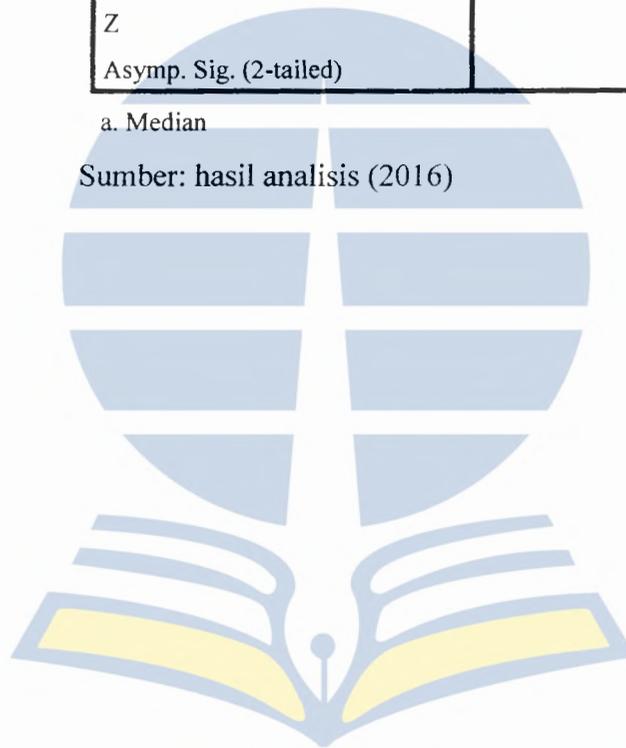
Gambar Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

**Tabel Hasil Uji Autokorelasi dengan
*Runs Test***

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.16236
Cases < Test Value	34
Cases >= Test Value	34
Total Cases	68
Number of Runs	34
Z	-.244
Asymp. Sig. (2-tailed)	.807

a. Median

Sumber: hasil analisis (2016)



Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Notes		
Output Created		29-MAR-2016 18:24:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
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 /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:02,75
	Elapsed Time	00:00:01,53
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	640 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kp, PAK, Penempatan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.627	1.964

a. Predictors: (Constant), kp, PAK, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.234	3	148.745	38.569	.000 ^b
	Residual	246.825	64	3.857		
	Total	693.059	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

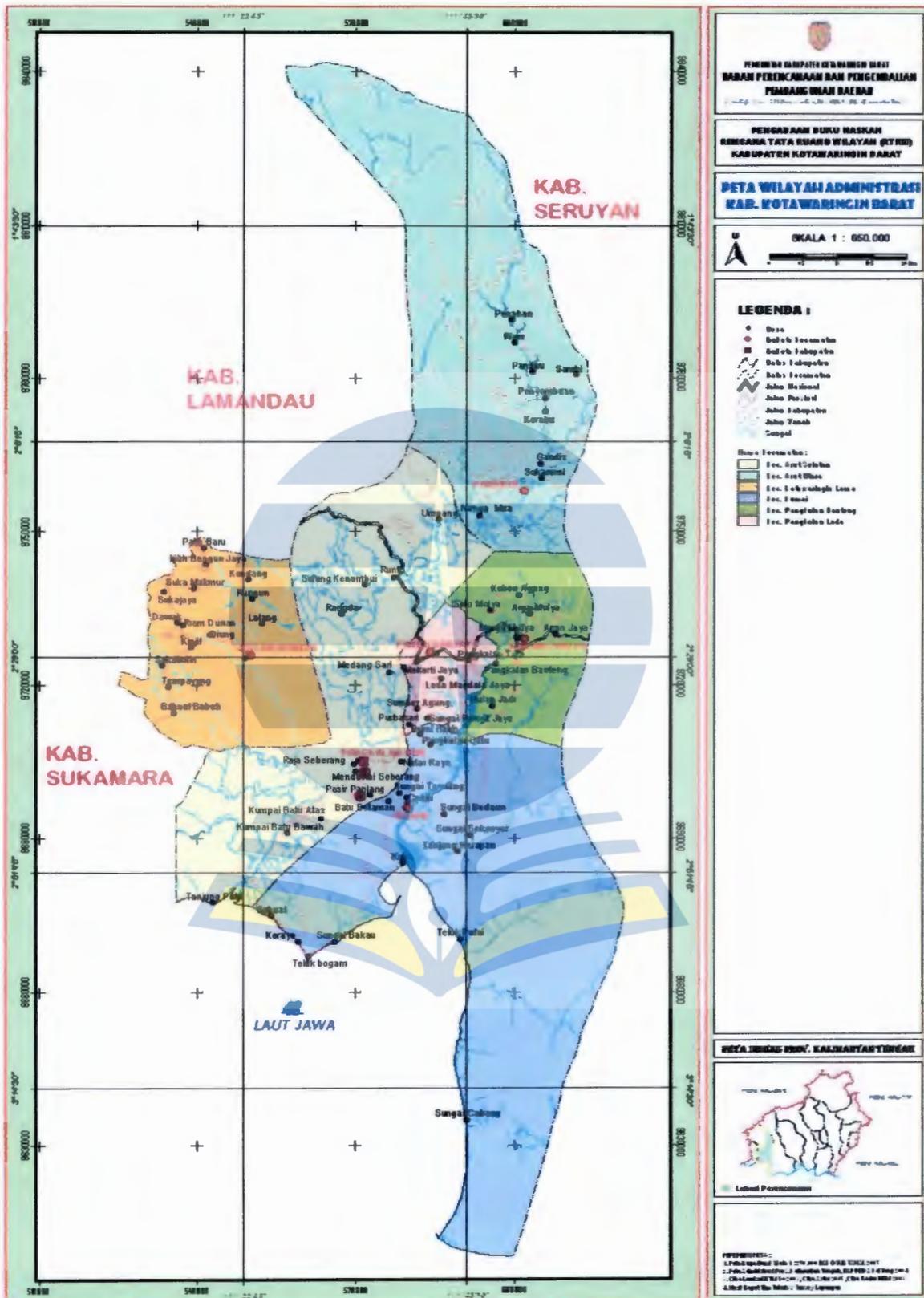
b. Predictors: (Constant), kp, PAK, Penempatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.210	3.152		.701	.486
	Penempatan	.429	.104	.394	4.139	.000
	PAK	.224	.065	.282	3.448	.001
	kp	.305	.082	.338	3.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

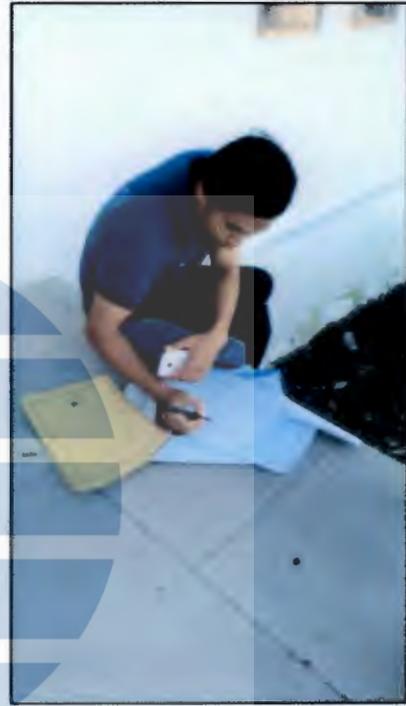
Lampiran 9 Peta Wilayah Administratif Kabupaten Kotawaringin Barat



Sumber: BAPPEDA Kabupaten Kotawaringin Barat (2016)

LAMPIRAN 10 Foto Kegiatan Penelitian

Foto Kegiatan Penyebaran Kuesioner Kepada Responden Di BPP Kecamatan Arut Selatan 11 dan 14 Maret 2016



**Foto Kegiatan Penyebaran Kuesioner di BPP Pangkalan Lada
Pada Pelatihan Budidaya Jagung Pada Tanggal 14 Maret 2016**



Foto Kegiatan
Penyebaran Kuisisioner pada saat kunjungan Bupati Kotawaringin Barat Ke
Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Tanggal 15 Maret
2016



**Foto Kegiatan Penelitian Menyebarkan Kuesioner
Di BPP Kecamatan Kumai Pada Tanggal 16 Maret 2016**



**Foto Kegiatan Penelitian Menyebarkan Kuesioner
Di BPP Kecamatan Arut Utara 23 Maret 2016**

