

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM KECAMATAN
PAMARAYAN DALAM PENGELOLAAN BENDUNGAN
PAMARAYAN KABUPATEN SERANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial pada Konsentrasi manajemen publik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Oleh :

IMAS ASTUTI

NIM. 6661 081091

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA SERANG
2013/2014**

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRAK

Imas Astuti. Nim. 6661 081091. Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Daerah Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang. (Studi Kasus di Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang). Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 2013. Pembimbing I Kandung Sapto Nugroho, S.Sos.,M.Si. Pembimbing II Titi Stiawati, S.Sos.,M.Si.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai

Rendahnya kinerja pegawai yang ada di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang, telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat kedisiplinan, motivasi, komunikasi dan tingkat pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar tingkat Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan observasi berdasarkan keadaan di lapangan serta wawancara dengan responden. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori kinerja menurut menurut Robert L. Mathis Dan Jhon H. Jackson (2001:82), Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Alat Instrumen penelitian adalah kusioner dengan 5 indikator yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan tempat kerja, hubungan dengan organisasi. Teknik sampling yang digunakan sempel jenuh dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, pada tingkat kesalahan 5%, dengan jumlah sampel 33 orang. Hasil uji hipotesis dengan rumus t-test untuk satu pihak dengan uji pihak kiri didapatkan nilai 66,98% dari angka yang dihipotesiskan 60% kemudian didapatkan nilai t-hitung $0,11 \leq 1,671$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah menunjukkan hasil yang baik. Namun demikian, Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang harus melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu: Program absensi elektronik (*finger print*), peningkatan pengawasan, insentif sebagai bentuk motivasi kerja, pelatihan atau diklat pegawai dan memberikan beasiswa kepada pegawai yang berprestasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ABSTRACT

Imas Astuti, Nim. 6661 081091. Employee Performance Analysis of Technical Implementation Unit (UPTD) Public Works Regional District of Pamarayan In Serang Pamarayan Dam Management. (Case Study in District Pamarayan Serang). State Administration of Science Program, Faculty of Social and Political Sciences, University of Sultan Ageng Tirtayasa, Attack 2013. Supervisor I Kandung Sapto Nugroho, S. Sos., M.Si. Supervisor II Titi Stiawati, S.Sos., M.Si.

Keywords: Employee Performance

The low performance of existing employees in the Technical Implementation Unit of the Department of Public Works Regional District of Serang Pamarayan. Pushing me to do the research, the main issue in this study is the low level of discipline, motivation, communication and education level. This study aims to examine the extent of Employee Performance Implementation Unit (UPTD) Pamarayan In the District Public Works Dam management Pamarayan Serang. The data in this study were collected by the state based on the field observations and interviews with the respondents. In this study used the theory is a theory according to the performance by Robert L. Mathis and John H. Jackson (2001:82), The method used is descriptive quantitative research methods. The research instrument was a questionnaire instrument with five indicators of ability, motivation, support received, the existence of the workplace, the relationship with the organization. The sampling technique used simple saturated by using the Cronbach alpha formula, the error rate of 5%, with a sample of 33 people. The results of hypothesis testing with t-test formula to the left hand side with the test values obtained 66.98% of the 60% figure is hypothesized then obtained values of $0.11 \leq 1.671$. The results showed that the performance of employees has shown good results. However, the Technical Implementation Unit Office of Public Works Regional District of Serang Pamarayan have to do some things to improve employee performance, namely: electronic attendance program (finger print), increased supervision, incentives as a form of motivation to work, training or personnel training and scholarships to employees achievers.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/semua karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **IMAS ASTUTI**
NIM : 6661 081091
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 02 Februari 1990
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi : Manajemen Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang**” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Januari 2014



Imas Astuti

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : IMAS ASTUTI
NIM : 081091
Judul Skripsi : **ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA
TEKNIS DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM
KECAMATAN PAMARAYAN DALAM PENGELOLAAN
BENDUNGAN PAMARAYAN KABUPATEN SERANG**

Serang , Januari 2014

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I



Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si
NIP. 197809182005011002

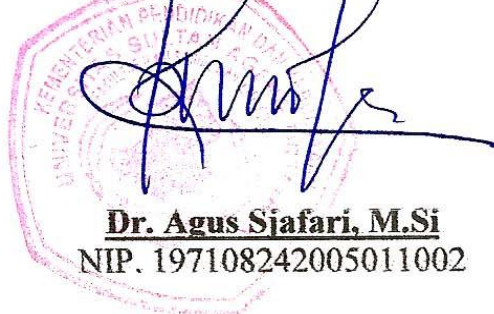
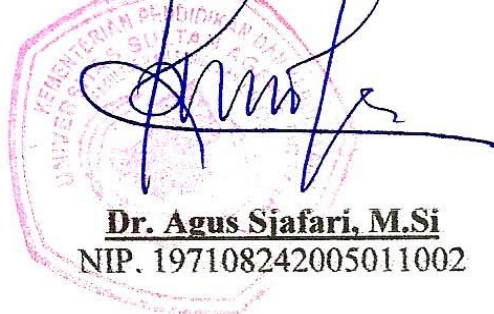
Pembimbing II



Titi Stiawati, S.Sos., M.Si
NIP. 197011252005012001

Mengetahui,

Dekan FISIP Untirta



Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP. 197108242005011002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : IMAS ASTUTI
NIM : 081091
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA
TEKNIS DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM
KECAMATAN PAMARAYAN DALAM PENGELOLAAN
BENDUNGAN PAMARAYAN KABUPATEN SERANG

Telah diuji di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 23 bulan
Januari tahun 2014 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, Januari 2014

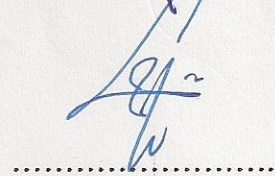
Ketua Penguji:

Rini Handayani.S.Si.,M.Si
Nip. 19760106200604007



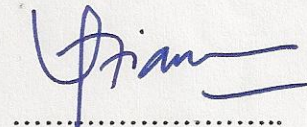
Anggota:

Listyaningsih. M.Si
Nip.197603292003122001



Anggota:

Titi Stiawati, S.Sos.,M.Si
NIP. 197011252005012001



Mengetahui,


Dekan Fisip Untirta

Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP: 197108242005011002

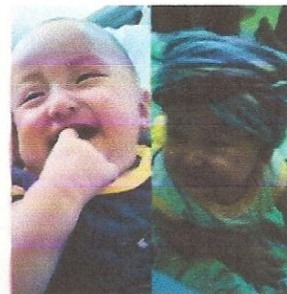
Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rina Yulianti, S.IP., M.Si
NIP. 197407052006042011

MOTTO

*
Kerja Keras
Serta Keinginan
Dengan Tekad Yang Ada
Dan Selalu Didampingi
Oleh Do'a Orang Tua Lakukan Sekarang Juga
Selagi Ada Kesempatan
Karena Kesempatan
Hanya Datang
SeKali
Saja
!

*Skripsi ini kupersembahkan teruntuk:
Kedua orang tua tercinta,
adik dan anak ku
serta seluruh keluarga*



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, pemilik segala keagungan, kesempurnaan dan kemuliaan. Dia-lah pencipta sekaligus penguasa tunggal alam semesta beserta isinya. Semata-mata berkat rahmat, taufik dan hidaya-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa shalawat dan salam semoga terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabatnya.

Hasil penelitian yang selanjutnya dinamakan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan Judul “Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang.”.

Hasil penelitian ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Yth. Bapak Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd., Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
2. Yth. Bapak Dr. Agus Sjafari, M.Si., Dekan FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Yth. Bapak Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si., Wakil Dekan I FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa; Pembimbing I skripsi, terimakasih atas nasihat dan sarannya yang konstruktif selama bimbingan skripsi

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 
4. Yth. Ibu Mia Dwianna W, M.Ikom., Wakil Dekan II FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
 5. Yth. Bapak Gandung Ismanto, S.Sos., MM., Wakil Dekan III FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
 6. Yth. Ibu Rina Yulianti, S.IP., M.Si., Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
 7. Yth. Bapak Anis Fuad, S.Sos., Sekretaris Jurusan Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa;
 8. Yth. Ibu Titi Stiawati, S.Sos., M.Si., Pembimbing II skripsi, terimakasih atas nasihat dan sarannya selama bimbingan skripsi;
 9. Yth. Ibu Rini Handayani, S.Sos., M.Si., Penguji I skripsi, terimakasih atas nasihat dan sarannya selama bimbingan revisi skripsi;
 10. Yth. Ibu Listiyangsih, S.Sos., M.Si., Penguji II skripsi, terimakasih atas nasihat dan sarannya selama bimbingan revisi skripsi;
 11. Kepada seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga ilmu yang telah disampaikan dapat bermanfaat;
 12. Para Staf Tata Usaha (TU) Program Studi Ilmu Administrasi Negara atas segala sumbangsihnya;
 13. Yth. Bapak Hermanto Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Daerah Kecamatan Pamarayan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

14. Kepada seluruh Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Daerah Kecamatan Pamarayan yang telah membantu peneliti dalam mencari data yang dibutuhkan.
15. Untuk kedua orang tua, bapak dan ibuku yang selalu memberikan do'a penuh ikhlas dan selalu bersabar demi kebahagiaan anaknya;
16. Adik-adiku tercinta: yang senantiasa selalu setia memberikan doa dan ketulusan hatinya demi kesuksesan peneliti;
17. Anak ku tercinta sebagai penyemangat hidup ku selama penyelesaian skripsi;
18. Kawan-kawan ANE Kelas B Angkatan 2008 yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga kita semua sukses, amiiin

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan sempurnaan. Oleh karena itu peneliti sangat berharap adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini lebih lanjut.

Serang, Januari 2014

Peneliti

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GRAFIK	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Perumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.1.1 Konsep Kinerja	17
2.1.2 Faktor - faktor Yang Memengaruhi Kinerja	20
2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	26
2.1.4 Pengelolaan	28
2.2 Kerangka Berpikir.....	29
2.3 Hipotesis Penelitian	30

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	33
3.2 Instrumen Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel	36
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	39
3.6.1 Uji Validitas Data	41
3.6.2 Uji Reliabilitas Data	41
3.6.3 Uji Normalitas Data	42
3.6.4 Uji Hipotesis	43
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	45
4.1.1 Gambaran umum Objek Penelitian	45
4.1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bendung Kabupaten Serang	45
4.1.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja	47
4.1.4 Keadaan Pegawai dan Fasilitas Kerja	48
4.1.5 Proses Kerja dan Unit Pelaksana Teknis Pekerjaan Umum Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang	49
4.1.6 Tujuan dan Manfaat Bendungan Pamarayan Baru	50
4.1.7 Bendungan Pamarayan dan Jaringan Irigasi	50
4.1.8 Urutan-Urutan Pengoprasian Bendungan Pamarayan	51
4.1.9 Data Teknis Bendungan Gerak Pamarayan Baru	53
4.2 Pengujian Persyaratan Statistik	54
4.2.1 Uji Validitas Instrumen	54
4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen	56

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.2.3 Uji Frekuensi dan Normalitas Data.....	57
4.3 Deskripsi Data.....	60
4.3.1 Identitas Responden.....	60
4.3.2 Analisis Data.....	65
4.4 Pengujian Hipotesis.....	100
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian.....	103
4.6 Pembahasan.....	108
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....25

Gambar 4.1 Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji Pihak Kanan.....108

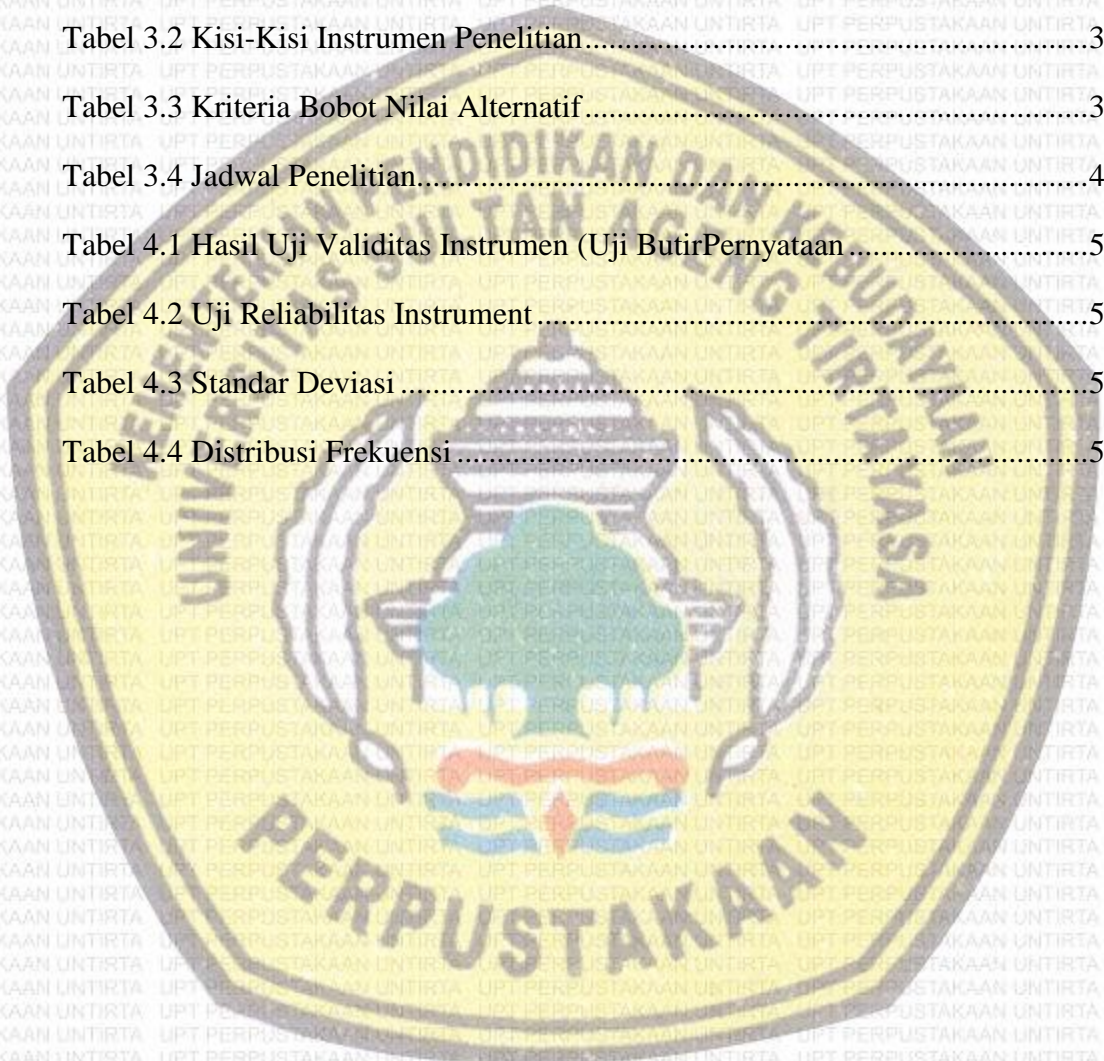


PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai	30
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	34
Tabel 3.3 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	35
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen (Uji Butir Pernyataan).....	55
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Instrument.....	57
Tabel 4.3 Standar Deviasi.....	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi.....	58



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Daftar Grafik

Grafik 4.1	Distribusi Data	60
Grafik 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Grafik 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	62
Grafik 4.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Grafik 4.5	Responden Berdasarkan Jabatan	64
Grafik 4.6	Kemampuan dan kesedian bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja	67
Grafik 4.7	Bekerja sesuai target yang telah saya tentukan	68
Grafik 4.8	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan	69
Grafik 4.9	Menepati waktu dalam melaksanakan tugas jadwal malam hari	70
Grafik 4.10	Melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut	71
Grafik 4.11	Datang ke kantor dengan tepat waktu	72
Grafik 4.12	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan	73
Grafik 4.13	Kemampuan dalam berkoordinasi dan bekerja sama sesama pegawai	74
Grafik 4.14	Kemampuan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.....	75
Grafik 4.15	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor UPTD sesuai dengan tufoksi	76
Grafik 4.16	Disiplin dalam melaksanakan perintah atau intruksi dari pimpinan	77
Grafik 4.17	Prestasi unit kerja lain di dibandingkan dengan hasil kerja kami	78
Grafik 4.18	Sistem penilaian kinerja yang memuaskan	79

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Grafik 4.19	Sistem penilaian kerja yang di ubah atau di ganti	80
Grafik 4.20	Prestasi kerja di jadikan dasar	81
Grafik 4.21	UPTD memberikan peluang imbalan yang adil kepada pekerja tanpa memperdulikan prestasi kerja	82
Grafik 4.22	UPTD memberikan imbalan atas prestasi	83
Grafik 4.23	Para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat di lakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai	84
Grafik 4.24	Kondisi fasilitas saat ini mendukung pekerjaan.....	85
Grafik 4.25	Sarana dan prasarana yang digunakan cukup baik dan dapat mendukung kelancaran kegiatan	86
Grafik 4.26	Tempat kerja telah memadai dan kondisi bangunan sangat baik	87
Grafik 4.27	Jumlah peralatan dalam kondisi yang baik	88
Grafik 4.28	Kondisi peralatan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan	89
Grafik 4.29	Lingkungan kerja mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	90
Grafik 4.30	Ruang kerja memberi rasa nyaman	91
Grafik 4.31	Perlengkapan kerja membantu pelaksanaan tugas-tugas	92
Grafik 4.32	Komunikasi antara rekan kerja, atasan dengan bawahan	93
Grafik 4.33	Rekan kerja selalu membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja atau pimpinan	94
Grafik 4.34	Membuat keputusan UPTD selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja	95
Grafik 4.35	Organisasi menghasilkan yang dibutuhkan masyarakat	96
Grafik 4.36	Organisasi membatu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan kerja.....	97
Grafik 4.37	Pegawai berniat mengevaluasi diri secara terus-menerus	98
Grafik 4.38	Organisasi mendominasi kegiatan lingkungan sekitar	99

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era reformasi sekarang ini, pemerintah dihadapkan pada masalah-masalah yang sangat pelik dan kompleks yang bersifat multidimensional, baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku manusia yang menuntut adanya perubahan yang mendasar, menghadapi perkembangan dunia yang demikian pesat, dan seiring dengan derasnya aspirasi reformasi di dalam negeri, maka peranan penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi publik yang baik menjadi semakin penting. Salah satu elemen yang penting dalam tata pemerintahan yang baik adalah kompetitif.

Dalam menghadapi perubahan perlu kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sekaligus menjaga kelangsungan organisasi agar dapat bertahan hidup, dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan peranannya SDM maka harus memiliki motivasi berprestasi karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi prestasi kerja SDM adalah motivasi berprestasi itu sendiri.

Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Menurut Rue dan Byars (1980:376), Diartikan sebagai tingkat pencapaian

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya yang menjadi acuan baku tersebut untuk menuntun para pegawai meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi pemerintahan. Sehingga dapat membentuk sikap dan prilakunya yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi proses tersebut, akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi, yang nantinya selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menjadikan suksesnya organisasi.

Beragam keluhan menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintah kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan diperlukan adanya komitmen kerja yang sistimatis untuk menuntun para pegawai melakukan peningkatan serta pembentukan sikap dan prilaku yang berkualitas yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi mewujudkan tujuan dan mangfaat bendungan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Hal itu penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya, yakni dalam rangka pencapaian tujuan dan manfaat Bendungan Pamarayan.

PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

Pertama Meningkatkan permukaan air sungai Ciujung sesuai dengan elevasi daerah yang akan diairi. Kedua Dapat mengatur pembagian air yang mantap untuk memenuhi kebutuhan bagi pengguna air. Ketiga Menjamin kelangsungan ketersediaan air seluas 21.402. Keempat Dapat menyediakan kebutuhan air untuk masyarakat pertanian, masyarakat industri dan masyarakat domestik. Kelima Meningkatkan hasil pertanian. Keenam Sebagai pengendali banjir. Ketujuh Tempat penelitian sumber daya air.

Tercapainya tujuan dan manfaat bendungan pamarayan tersebut hanya akan terlaksana jika tujuan dan manfaat bendungan dijalankan dengan baik, yakni :1). Mewujudkan pengaturan, pembinaan dan pengawasan terhadap upaya konservasi sumber daya air secara terpadu dan berkelanjutan. 2). Mewujudkan pengembangan sumber daya air secara terpadu berkelanjutan dan kelestarian fungsi prasarana dan sarana sumber daya air. 3). Mengurangi dampak kerusakan akibat banjir dan kekeringan terutama pada kawasan strategis dan sumber-sumber produksi pertanian. 4). Mewujudkan tata pengaturan air yang berwawasan lingkungan secara optimal, terpadu dan berkelanjutan. 5). Mewujudkan pengelolaan sumber daya air yang memberikan keadilan dan keselarasan bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (*human resources*). Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif dari atasan langsung.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Bendungan Pamarayan lama dibangun oleh kolonial belanda pada tahun 1918, mengairi daerah irigasi Ciujung dengan luas area 24.750 ha. Pada masa REPELITA 1 tahun (tahun 1985) karena terjadi erosi buluh, degradasi di bagian hilir peredam energi dan adanya aktivitas pengambilan pasir di bagian hilir bendung mengakibatkan pintu-pintu utama bendung tidak dapat dioperasikan. Bendung Pamarayan Baru di Desa Panyabangan, Kecamatan Cikeusal, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, Pada tahun 1992 dimulai pembangunan bedungan baru yang terletak di sebelah kiri bendungan lama jarak tempuh 1 km dari desa Pamarayan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang selesai tahun 1997 dengan dana OECF jepang.

Dari hasil observasi awal, beberapa masalah mengenai kinerja pegawai terjadi di Unit Pelaksana Dinas Pekerjaan Umum Sebagai Pengelola Bendungan Pamarayan, di antaranya *Pertama*, Berdasarkan pengamatan peneliti dikantor UPTD adanya waktu yang tidak dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai UPTD saat jam kerja berlangsung. Pada saat kerja yang datang pukul 08 s/d 16 akan tetapi banyak pegawai yang ke kantor pukul 08.30 atau pukul 09.00 ataupun tanpa keterangan, sehingga jam pulang 16.00 para pegawai banyak yang memilih pulang kurang dari pukul 16.00 atau tidak tepat waktu. Hal ini bisa dikatakan bahwa banyak pegawai UPTD yang tidak melakukan disiplin waktu sesuai dengan norma yang berlaku pada instansi pemerintah. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 24 Januari 2014 Jam 10.00 Wib)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kedua, Kurangnya tindakan dari atasan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin waktu, seperti datang telat, tidak mengikuti apel, tidak masuk kerja tanpa alasan pulang sebelum waktunya, walupun instansi pemerintah sudah menetapkan peraturan untuk mengatasi masalah seperti adanya sp(surat peringatan) dan bahkan teguran secara langsung akan tetepi pegawai pun sering mengabaikan peraturan yang di terapkan. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 24 Januari 2014 Jam 10.00 Wib)

Ketiga, Motivasi kerja yang rendah, hal ini terlihat dari pegawai yang hanya mau bekerja apabila diperintah dan diawasi oleh pimpinannya. Padahal dalam pengelolaan bendungan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu bentuk motivasi supaya kinerja pegawai meningkat adanya insentif seperti gaji, tetapi di UPTD Bendung Pamarayan dari 33 pegawai terdiri dari 16 pegawai bersatus PNS, 17 bersatus TKK, dan berdasarkan fakta di lapangan pegawai yang berstatus TKK mendapatkan gaji setiap bulannya 300 ribu dan tidak ada tunjangan. Sehingga mengakibatkan kinerja menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 5 Februari 2013, pukul 13.30 wib).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Keempat, Pengelolaan Bendungan memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat namun pada kenyataannya berdasarkan informasi yang peneliti terima dari bagian pemeliharaan bendungan Pamarayan diketahui bahwa terjadi miskomunikasi antara Balai Besar Kabupaten Serang dengan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kecamatan Pamarayan (UPTD), dimana dalam hal pemeliharaan bendungan Pamarayan Balai Besar hanya mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan atau mempertimbangkan masukan dari UPTD. Akibatnya fasilitas yang diberikan oleh Balai Besar guna pemeliharaan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan. Padahal UPTD yang lebih mengetahui seperti apa kondisi rill bendungan pamarayan. Selain itu dalam mengajukan permohonan pemeliharaan bendungan selalu diperlambat. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 5 Februari 2013, pukul 13.30 wib).

Kelima, Berdasarkan data nama pegawai UPTD Bendungan Kecamatan Pamarayan masih banyak pegawai dengan tingkat pendidikan yang sangat rendah, dari data masih banyak yang berpendidikan SMP dan SMA, padahal tingkat pendidikan sangat menunjang dalam menunjang kinerja mereka masing-masing, dan berdasarkan wawancara di lapangan dengan salah satu pegawai di instansi UPTD banyak pegawai yang memiliki kemampuan serta skill yang baik tetapi sayangnya potensi mereka tidak dapat di maksimalkan oleh para pimpinan yang ada di UPTD maupun sampai Dinas PU sendiri sebagai instansi induk yang bertanggung jawab dalam membina bawahan mereka. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 5 Februari 2013, pukul 13.30 wib).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Untuk meningkatkan suatu komitmen yang sangat kuat dari para pimpinan untuk dapat dilakukan dalam suatu tolak ukur dalam kinerja pegawai, yang di jadikan tingkat keberhasilan kinerja di ukur dari suatu visi dan misi yang berkualitas yang di buat dan di tetapkan oleh pimpinan yang mampu membuat rencana kerja matang, sebagai inspirasi pada komponen organisasi yang patut diteladani oleh seluruh pegawai, dengan adanya konsistensi dan komitmen para pimpinan di jadikan proses perbaikan kinerja secara efektif dan efisien

Berdasarkan fakta dan data tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul : **"Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang "**

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka "Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang dapat disimpulkan identifikasi masalahnya yaitu :

1. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai
2. Kurangnya tindakan dari atasan terhadap pegawai
3. Motivasi kerja yang rendah
4. Kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas dengan Balai besar Kabupaten Serang .
5. Tingkat pendidikan yang sangat rendah dan potensi pegawai tidak dapat di maksimalkan oleh para pimpinan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

Seberapa besar tingkat Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Balai Besar Kabupaten Serang dan Unit Pelaksana Dinas Pekerjaan Umum dalam bekerja sama dengan baik dalam pelaksanaan dan pemeliharaan pengelolaan bendungan.

2. Manfaat praktis

a. Pemerintah

Manfaat bagi pemerintah, khususnya pemerintah daerah Kabupaten Serang, Pemerintah Provinsi Banten dan Pemerintah Pusat dapat dijadikan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

bahan evaluasi agar pengelolaan bendungan ditangani dengan sebaik mungkin.

b. Masyarakat

Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam meningkatkan kualitas lingkungan serta dalam pengelolaan bendungan dan pemanfaatannya masyarakat dapat bekerja sama dengan baik untuk mewujudkan keberhasilan pengelolaan bendungan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran di dalam pemahaman skripsi ini, penulis mengemukakan sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berisi uraian tentang latar belakang menggambarkan ruang lingkup dan kedudukan masalah yang akan di teliti dalam bentuk uraian secara deduktif, dari lingkup yang paling umum hingga menitik ke masalah yang paling spesifik, yang relevan dengan judul skripsi. Materi dari uraian ini, dapat bersumber dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya, hasil seminar ilmiah, hasil pengamatan, pengalaman pribadi, dan intuisi logis. Latar belakang berkaitan timbulnya masalah perlu di uraikan secara jelas dan faktual.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah adalah mengidentifikasi dikaitkan dengan tema/topik/judul dan fenomena yang akan diteliti. Penelitian atau dengan masalah atau variabel yang akan diteliti. Pembatasan masalah lebih difokuskan pada masalah-masalah yang akan diajukan dalam rumusan masalah yang akan diteliti. Pembatasan masalah dapat diajukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.

1.3 Perumusan Masalah

Setelah identifikasi masalah, langkah selanjutnya adalah memilih dan menetapkan masalah yang paling urgen yang berkaitan dengan judul penelitian. Kalimat yang biasa dipakai dalam pembatasan masalah ini adalah kalimat pertanyaan. Perumusan masalah adalah mengidentifikasi permasalahan yang telah ditetapkan dalam bentuk definisi konsep dan definisi operasional.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan tentang sasaran yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian terhadap masalah yang telah dirumuskan. Isi dan tujuan penelitian sejalan dengan isi dan rumusan masalah penelitian.

1.5 Kegunaan Penelitian

Menjelaskan manfaat teoritis dan praktis temuan penelitian.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Mengkaji berbagai teori dan konsep-konsep yang relevan dengan permasalahan variabel penelitian, kemudian menyusunnya secara teratur dan rapi yang digunakan untuk merumuskan hipotesis. Dengan mengkaji berbagai teori dan konsep-konsep maka kita akan memiliki penelitian yang jelas, dapat menyusun pertanyaan yang rinci untuk menyelidiki serta dapat menemukan hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penting lainnya dari kajian teori adalah didapatkan kerangka konseptual menurut peneliti, yang didalamnya tergambar struktur dari variabel yang akan diukur, selain itu dari kajian teori akan diturunkan dalam bentuk kisi-kisi instrumen.

Deskripsi teori harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan merujuk kesumber aslinya. Untuk meningkatkan kualitas kajian teori, pembahasan perlu dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan penelitian yang akan dilakukan.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan alur pikiran peneliti sebagai kelanjutan dari kajian teori untuk memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis biasanya untuk memperjelas maksud peneliti, kerangka berpikir dapat dilengkapi dengan sebuah bagan yang menunjukkan alur berpikir peneliti

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

serta kaitan antara variable yang diteliti. Bagan tersebut disebut juga dengan nama paradigma atau model penelitian.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dan akan diuji kebenarannya. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kajian teori dan kajian konseptual serta kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menejelaskan metode yang dipergunakan dalam penelitian metode penelitian antara lain berbentuk ; *ex post facto*, *experimant*, *survay*, *deskriptive*, *case study*, *action research*, dan sebagainya .

3.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian dan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, sumber data dipilih dan mengutamakan pandangan informan, yakni bagaimana mereka memendang dan menefsirkan dunia pada dirinya. Peneliti tidak bisa memeksakan kehendaknya untuk mendapatkan data yang diinginkan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.3 Instrumen Penelitian

Menjelaskan tentang proses penyusunan dan jenis alat pengumpulan data yang digunakan, proses pengumpulan data dan teknik penentuan kualitas instrumen (achievement), selain validitas dan realibitas, perlu pula diketahui tingkat kesukaran dan daya pembeda (discriminatingpower) butir-butir soalnya. Sedangkan penelitian kualitatif, instrumennya peneliti itu sendiri.

3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menjelaskan teknik analisis dan disertai rasionalitasnya. Teknik analisis data harus sesuai dengan data yang diteliti. Statistik yang digunakan selain statistik inferensial, Seperti analisis korelasi, analisis regresi baik regresi sederhana maupun analisis regresi ganda, juga statistik deskriptif seperti menghitung harga rata – rata, median, modus, standar deviasi, variasi, dan lain-lain.

Penelitian data kualitatif melalui pengamatan berperan serta, wawancara, dokumen, dan bahan-bahan visual. Analisis data melalui pengkodean dan pengkodean data (berdasarkan katagorisasi data) interpretasi data, penulisan laporan hasil dan keabsahan data.

3.5 Lokasi dan Tujuan Penelitian

Menjelaskan lokasi dan alasan memilih lokasi penelitian, terkait tempat dan jadwal penelitian tersebut dilaksanakan kalau dipandang perlu

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dapat sedikit diberi deskripsi tentang tempat penelitian dilaksanakan dan disajikan dalam bentuk tabel .

BAB IV: HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Menjelaskan tentang obyek penelitian yang meliputi lokasi penelian secara jelas, struktur organisasi dari populasi/sempel yang telah ditentukan serta hal lain yang berhubungan dengan obyek penelitian .

4.2 Deskripsi Data

Menjelaskan penelitan yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan teknik analisis data yang relevan, baik data kullitatif maupun kuntitatif.

4.3 Pengujian Persyaratan Statistik (Bagi yang menggunakan data kuantitatif)

Melakukan pengujian terhadap persyaratan statistik dengan menggunakan uji statistik tertentu. Misalnya pengujian normalitas dengan menggunakan uji Lilifors, kolmogorov smirnov, Chi-kuadrat dengan pengujian homogenetis dengan menggunakan uji bartlett atau uji varians.

Hasilnya ditempatkan dibatang skripsi, Sedangkan perhitungan lengkapnya ditempatkan dalam lampiran. Untuk pendekatan kullitatif uji statistik tidak dilakukan / tidak ada.

4.4 Pengujian Hipotesis

Melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semua, seperti korelasi dan atau

PERINGATAN !!!

- 1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.**
- 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.**
- 3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.**

regresi, baik yang sederhana maupun ganda. Masing – masing hipotesis diuji dalam sub judul sendiri. Hasil ahir dari analisis statistik itu adalah tidak terujinya hipotesis nol penelitaian. Hasil perhitungan statistik dilaporkan dalama batang tubuh, sedangkan laopran selengkapnya ditempatkan dalam lampiran.Untuk penedekatan Kulitatif Pengujian hipotesis tidak dilakukan / tidak ada.

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Melakukan penafsiran terhadap hasil pengujian hipotesis . Kendatipun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan namun belum memdai tanpa ada interpretasi yang dilakukan dengan rumusan masalah.

4.6 Pembahasan

Melakukan pembahasan lebih lanjut terhadap hasil analisis data . Terhadap hipotesis yang diterima barang kali tidak ada persoalan , tetapi terhadap hipotesis yang ditolak harus diberikan berbagai dugaan yang menjadi penyebabnya. bahkan jika peneliti boleh membuat kesimpulan dari hasil hipotesis yang ditolak dengan mengajukan kerangka teori baru sebagai revisi dan teori sebelumnya. Pembahasan akan lebih mendalam jika di konfrontir atau didiskusikan dengan hasil penelitian orang lain yang relevan (sejenis). Pada akhir pembahasan peneliti dapat mengemukakan berbagai keterbatasan yang mungkin terdapat dalam pelaksanaan penelitiannya, terutama sekali untuk penelitian eksperimen(yang kadang-kadang sulit mengontrol pengaruh-pengaruh yang dapat mengurangi validitas internal

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

penelitian). Keterbatasan ini dapat dijadikan rekomendasi terhadap penelitian lebih lanjut dalam bidang yang menjadi objek penelitiannya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menyimpulkan hasil penelitian yang di ungkapkan secara singkat, jelas dan mudah dipahami. Selain itu kesimpulan penelitian juga harus sejalan dengan permasalahan serta hipotesis penelitian.

5.2 Saran-Saran

Berisi tindak lanjut dari sumbangan penelitian terhadap bidang yang di teliti baik secara teoritis maupun praktis. Seyogyanya saran praktis lebih oprasional sedangkan pada aspek teoritis lebih mengarah pada pengembangan konsep atau teori

DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar pustaka peneliti menampilkan referensi-referensi yang digunakan sebagai analisis dalam penelitian, terdiri dari buku, dokumen dan sumber lain.

LAMPIRAN

Berisi daftar dokumen-dokumen yang menunjang data penelitian.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan merujuk kesumber aslinya. Untuk meningkatkan kualitas kajian teori, pembahasannya perlu dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan peneliti yang akan dilakukan. Dalam setiap penelitian diperlukan sebuah teori yang dijadikan landasan, untuk penelitian ini menggunakan beberapa teori mulai dari teori penunjang sampai teori inti. penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan suatu organisasi yang dikelola oleh pemerintah.

2.1.1 Konsep Kinerja

Menurut Rue dan Byars (1980:376), Diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*The degree of accomplishment*” atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi”.

Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi.

Konsep Kinerja Menurut Osborne dalam Quade (1990:1) berpendapat bahwa:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

“Kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Dapat dikatakan bahwa misi organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut”.

Konsep Kinerja berdasarkan Inpres RI No.7 Tahun 1999 Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindak lanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

“Maksud definisi tersebut adalah dengan kinerja terdapat gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah dirumuskan dalam *strategic planning*. Dengan kata lain, kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan program-program dari visi, misi, dan tujuan organisasi”.

Kesimpulan Konsep Kinerja berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai.

Dalam penelitian ini kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan pada ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan (Amstrong dan Baron,1998:15).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Withmore dalam Lijan Poltak Sinambela,dkk (1997:107) mengemukakan.

“Kinerja merupaka ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik”.

Secara terpisah Harmani Pasolong dalam Irham Fahmi (2011:5). mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja secara individual atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil ahir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas,orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab,yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti,sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal,yang berarti dalam melaksanakan tugas indivindu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan,dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Sedangkan kriteria Kinerja menurut Amstrong (1994) dalam Surya Dharma, (2011:324-326) mengungkapkan bahwa :

“Kriteria kinerja diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut (cara) maupun kompetensi. Ini adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (kompetensi)”.

2.1.2 Faktor - faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001 : 82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan;
2. Motivasi;
3. Dukungan yang diterima;
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan;
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:190) menyatakan bahwa faktor memengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja .
3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Cleland dalam Khaerul Umam (2010:190), seperti dikutip mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa “ Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.”

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Sedangkan menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2010:190) mengemukakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu

1. Faktor Individu: Kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang
2. Faktor Psikolog: Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Sedangkan menurut Chaizi Nasucha dalam Irham Fahmi (2011:3) mengemukakan bahwa.

“Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematik dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif”.

Dalam tahapan kedua dari proses perencanaan kinerja staf diminta untuk melihat cara bagaimana mereka dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja mereka. Ini dilakukan dengan merujuk kepada kriteria-kriteria kinerja berikut ini:

1. Pengetahuan profesional dan teknis

Penguasaan dan penggunaan pengetahuan dan keahlian profesional/teknis dan berhubungan dengan pekerjaan yang relevan.

2. Pengetahuan organisasional dan bisnis

Pengetahuan yang efektif akan organisasi dan apresiasi terhadap persoalan bisnis yang lebih luas.

3. Antara pribadi dan komunikasi

Kemampuan untuk membuka hubungan dengan orang lain baik secara individu maupun dalam tim dan untuk menyampaikan serta menerima pesan, secara tatap muka ataupun tertulis.

4. Keahlian-keahlian untuk mempengaruhi

Mengambil tindakan untuk mempengaruhi perilaku dan keputusan orang lain.

5. Berpikir kritis

Mampu memahami persoalan, mengidentifikasi dan memecahkan masalah dan berpikir sambil berjalan.

6. Mengelola diri sendiri dan belajar

Kemampuan untuk mempertahankan energi yang diarahkan secara tepat, stamina, mengendalikan diri sendiri dan mempelajari perilaku-prilaku baru.

7. Pencapaian dan tindakan

Berfokus kepada pencapaian hasil, ketekunan untuk segera berjalan dan terus berjalan.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

8. Inisiatif dan tindakan

Menciptakan dan menghargai gagasan dan sudut padangan baru. Dapat melihat kemungkinan dan berani menentang praktik-praktik yang sudah bisa dilakukan dengan cara konstruktif.

9. Sudut pandang strategis

Mampu berpikir secara luas, menganalisis dan menghargai perbedaan sudut pandang.

10. Kapasitas bagi perubahan

Kemampuan untuk menghadapi perubahan yang kompleks dan berkesinambungan, untuk bersikap fleksibel dan untuk menangani ketidakpastian.

Kusriyanto (1986:77) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu”.

Dengan kata lain Kusriyanto mengemukakan kinerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut kemudian akan dievaluasi oleh pimpinan.

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakan pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator yang digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam. Wibowo (*Edisi ketiga:102-105*) dengan penjelasan sebagai berikut.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berada yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan
3. Umpan balik
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar
4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sebagaimana dikemukakan diatas, kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja pegawai perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan.

Dari beberapa penjelasan menurut para ahli tentang teori kinerja pegawai dan kinerja organisasi, untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan adanya manajemen kinerja. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Secara khusus manajemen kinerja ditunjuk untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja meliputi : (1) Sasaran yang dicapai; (2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan (3) Efektivitas kerja.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan cara memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri.

“Manajemen kinerja menurut Wibowo dalam Irham Fahmi (2011:3), merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya”.

Adapun pengertian lain dari manajemen kinerja adalah

“Suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal”.

Dari pengertian manajemen kinerja terdapat suatu kesimpulan bahwa suatu organisasi akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik jika ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen, karena dalam konteks manajemen moderen suatu kinerja yang sinergis akan bisa berlangsung secara maksimal jika bekerja sama dengan baik dan bukan hanya untuk menerima keuntungan tanpa mempedulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi pada organisasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan sesuatu organisasi. Banyak organisasai bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manajemen sumber daya manusi (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentuka efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Menurut . Malayu S . P. Hasibuan (2008 : 45) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” .

Pemahaman pengertian tentang MSDM didefinisikan berbeda oleh penulis denga manajemen personalia menurut John B. Miner dan Donald P. Crane dalam Ike Kusdyah (2008 : 3) Mengemukakan bahwa :

“Human resource management is the process of developing, applying and evaluated policies, procedures, methodes and programs relating to the individul in the orgaization ”.

Menurut Gary Dessler Dalam Ike Kusdyah (2008 : 3) mendefinisikan bahwa :

“Personal management is the concept and techniques one ned to carry out the “the people” or personel aspect of a management position. including recruitment, screening, training, rewarding and appraisings ”.

Sedangkan manjemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan,

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B. Flippo dalam Ike Kusdyah 2008 : 3-4).

Menurut Handoko (1992:4) MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu atau organisasi.

Pendapat dari Mangkunegara (2001:2) mendefinisikan bahwa:

“MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan ,pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasia, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa manajemen sumber daya manusia salah satu cabang ilmu manajemen yang memfokuskan diri dalam bidang personalia (pegawai) yang memiliki serangkaian kegiatan dari fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien melalui proses-proses manajemen.

Manajemen sumber manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak penarikan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian ,pemeliharaan, sampai pada pemutusan hubungan kerja untuk tercapainya tujuan organisasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa.

2.1.4 Pengelolaan

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Definisi pengelolaan oleh para ahli terdapat perbedaan-perbedaan hal ini disebabkan karena para ahli meninjau pengertian dari sudut yang berbeda-beda. Ada yang meninjau pengelolaan dari segi fungsi, benda, kelembagaan dan yang meninjau pengelolaan sebagai suatu kesatuan.

Menurut Wardoyo (1980:41) memberikan definisi sebagai berikut pengelolaan adalah suatu rangkai kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian pengerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (<http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presentin>).

Menurut Harsoyo (1977 : 121) pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata “kelola” mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk mengali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya”.

(<http://id.shvoong.com/writing-andspeaking/presentin>).

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan alur berpikir peneliti dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana alur berpikir peneliti dalam menjelaskan permasalahan penelitian. Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001 : 82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan;
2. Motivasi;
3. Dukungan yang diterima;
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan;
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, kami menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM DALAM PENGELOLAAN BENDUNGAN PAMARAYAN KABUPATEN SERANG “

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001 : 82) dalam Khaerul Umam, Indikator Kinerja Yaitu:

1. Kemampuan;
2. Motivasi;
3. Dukungan yang diterima;
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan;
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

1. Rendahnya kedisiplinan
2. Kurangnya tindakan dari atasan terhadap pegawai
3. Motivasi kerja rendah
4. Kurangnya komunikasi
5. Tingkat Pendidikan yang rendah

Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang mencapai keberhasilan yang optimal.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2004: 67), memberikan pengertian bahwa hipotesis dapat diartikan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Walaupun sebagai jawaban sementara hipotesa pentingnya artinya untuk memberikan batasan pada peneliti mengenai hal-hal yang akan di teliti, sehingga pengumpulan data yang akan dilaksanakan terfokus pada hipotesa tadi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Brog dan gall (1979) dalam Arikunto mengajukan empat persyaratan untuk hipotesis sbb;

1. hipotesis harus dirumuskan dengan singkat terapi jelas.
2. hipotesis harus dengan nyata menunjukkan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel.
3. hipotesis harus didukung oleh teori-teori yang di kemukakan oleh para ahli atau Hasil penelitian relevan.

Peneliti merumuskan hipotesis berdasar kan pengamatan lapangan, pengumpulan data dilapangan, kajian pustaka dan landusan teori yang digunakan sebagai dasar argumentasi, hipotesis menggambarkan keyakinan peneliti tentang jawaban dari masalah yang akan di teliti dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujianya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian di lapangan, baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.

Pada umumnya ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian. pertama, hipotesis kerja, atau disebut dengan hipotesis alternatif, disingkat (H_a) .hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel x dan y, atau adanya perbedaan antara dua kelompok. kedua, hipotesis nol (*null hypotheses*) sering juga di sebut hipotesis statistik, yaitu diuji dengan perhitungan statistik. Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel x terhadap variabel y.

Uji hipotesa dilakukan dengan berbagai macam uji statistik yang pada dasarnya menerima atau menolak H_0 bilamana H_0 diterima berarti hipotesa

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

peneliti benar, sedangkan bila H_0 ditolak berarti hipotesa meneliti di tolak dan H_a yang di terima.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diperoleh dari observasi peneliti dan pengumpulan data di lapangan, serta berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H_a : Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang dikatakan paling tinggi 60% dari rata-rata nilai ideal dapat ditulis sebagai berikut :

$$H_a : \mu_0 > 60\%$$

H_0 : Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang di katakan paling rendah atau sama dengan dapat ditulis sebagai berikut :

$$H_0 : \mu_0 \leq 60\%$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

4.2 Metode Penelitian

Metodologi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan keinginan tertentu, yang digunakan dalam penelitian. Sugiyono, (2007:2). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sebagai metode primer dan metode penelitian kualitatif sebagai metode penunjang. Hal ini dikarenakan untuk menjaga nilai keobjektifan hasil penelitian nantinya. Penelitian metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Sugiyono, (2007: 11). Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti satu variabel saja (variabel mandiri), yaitu variabel Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum kecamatan pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang.

4.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah, angket, atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan. Suharsimi Arikunto, (2006:160).

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Angket tertutup untuk mengungkap data satu variabel yaitu kinerja pegawai. Pada bagian ini yang diungkap meliputi kelengkapan sumber data, alat pengumpulan data, dan data pendukung.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO.ITEM INSTRUMEN
Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang	Kemampuan	1. Pendidikan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11
		2. Keterampilan	
		3. Keahlian	
	Motivasi	1. Insentif	12,13,14,15,16,17,18
		2. Promosi	
	Dukungan yang diterima	1. Fasilitas penunjang kerja	18,19,20,21,22,23
2. Sarana oprasional kerja			
Keberadaan tempat kerja	1. Lingkungan nyaman	24,25,26,27,28	
	2. Suasana Kerja.		
Hubungan dengan organisasi	1.Pegawai bekerja sesuai tujuan organisasi	29,30,31,32,33	
	2.Pegawai mematuhi peraturan yang ada di organisasi		

Sumber: Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Khaerul Umam (2001 : 82)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Alternatif jawaban menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban, misalnya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor untuk jawaban dari pertanyaan/ Pernyataan positif adalah SS =4, S =3, TS =2, dan STS =1, sedangkan untuk pertanyaan/ pernyataan negatif, skor sebaliknya.

Tabel 3.2
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, Metode penelitian (2009:76)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 80), mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang sebanyak 33 orang.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono,(2009:73). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2009: 84), adalah:

Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*.

Karena teknik sampling atau penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama untuk dipilih menjadi sampel, untuk itu pengambilan sampel ini penulis menggunakan metode *Sampling Jenuh* menurut Sugiyono (2006:78) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dari jumlah populasi sebanyak 33 orang, maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 33 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian mengenai kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas(UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Jenis data

- a. Data primer adalah data utama yang langsung diperoleh dari responden melalui kuesioner. Data primer didapatkan dari studi lapangan, yaitu pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapat oleh peneliti. Data sekunder ini merupakan data-data atau dokumen-dokumen pendukung yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan, data absensi dan data-data pendukung lainnya.

2. Sumber data

- a. Responden adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan yang dilibatkan secara langsung dalam penelitian ini.
- b. Literatur adalah data-data kepustakaan berdasarkan *text book* yang berkaitan dengan penelitian dalam penyusunan deskripsi teori.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diambil langsung dari perusahaan). Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

a. Metode Pengamatan Langsung (*observasi*)

Pengamatan langsung, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pencarian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung.

b. Metode Wawancara (*Interview*)

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tatap muka secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yakni dengan mengadakan tanya jawab sesuai dengan data-data yang diperlukan dalam memecahkan masalah yang akan dibahas.

c. Kuesioner

Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

d. Dokumen

Proses pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen, misalnya struktur organisasi, dan dokumen yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pembahasan. Landasan teori ini dijadikan sebagai pembandingan dengan kenyataan di perusahaan.

3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis yang akan diuji harus berkaitan dan berhubungan dengan permasalahan yang akan diajukan. Semua jenis penelitian tidak harus berhipotesis akan tetapi semua jenis penelitian wajib merumuskan masalahnya, sedangkan penelitian yang menggunakan hipotesis adalah metode eksperimen. Jenis data akan menentukan apakah peneliti akan menggunakan teknik kualitatif atau kuantitatif.

Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan teknik dengan teknik statistika baik statistika non parametrik maupun statistika parametrik. Statistika non parametrik tidak menguji parameter populasi akan tetapi yang diuji adalah distribusi yang menggunakan asumsi bahwa data yang akan dianalisis tidak terikat dengan adanya distribusi normal atau tidak harus berdistribusi normal dan data yang banyak digunakan untuk statistika non parametrik adalah data nominal atau data ordinal.

Agar data dapat dikelompokkan secara baik, prosedur yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- b. *Coding*, yaitu kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan dalam penganalisisan dan penafsiran data.
- c. *Tabulating*, yaitu memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok dan diadakan kategorisasi untuk dianalisa sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka, atau data yang dapat dikonversi dalam bentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengetahui kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan. Setelah data terkumpul dan diolah dengan tahap-tahap seperti yang disebutkan di atas, maka data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik sederhana, dimana data mengenai kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan diperoleh dari kuesioner yang bersifat kuantitatif tersebut diuji melalui analisis data dengan bantuan skala penilaian untuk menafsirkan hasil perhitungan penelitian kuantitatif (berbentuk angka) kedalam pengertian kualitatif (berbentuk kata-kata) untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini secara jelas.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono, (2009:141). Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Selanjutnya nilai korelasi *Product Moment* hasil perhitungan dibandingkan dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti korelasi *Product Moment* untuk tiap butir pernyataan adalah valid. Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini akan digunakan rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* 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} = Koefisien validitas item yang dicari
- N = Banyaknya responden
- X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas berasal dari kata dalam *bahasa inggris rely*, yang berarti percaya, dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* yaitu penghitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkolerasi di antara butir-butir

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/semua karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pertanyaan dalam kuesioner, variabel di katakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0.30 (Purwanto, 2007:181). Dengan dilakukan uji reliabilitas maka akan menghasilkan suatu instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Apabila koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar berarti instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang cukup baik.

Rumus Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan :

n = Jumlah butir

S_i^2 = variasi butir

S_t^2 = variasi total (Husein, 2004:95).

3.6.3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji normalitas dengan menggunakan uji grafik dapat digunakan dengan melihat grafik normal probability plot, yaitu deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein, 2009:181).

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t_{test} yaitu untuk menguji hipotesis deskriptif satu atau lebih variabel yang datanya berbentuk interval atau ratio. Untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang maka dalam pengujian hipotesis deskriptif digunakan uji t_{test} untuk satu sampel atau satu variabel, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{X - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :

- t = Nilai t yang dihitung, selanjutnya disebut t_{hitung}
- X = Nilai rata-rata X
- μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan
- S = Simpangan baku sampel
- n = Jumlah anggota sampel. Sugiyono, (2007:207).

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang. Dilaksanakan selama bulan januari sampai dengan bulan januari 2014. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 3.5
Jadwal dan Waktu Penelitian

No	KEGIATAN	Waktu Penelitian														2014	
		2012-2013															
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agust	Sep	Okt	Nov	Des		Jan
1	Observasi Awal																
2	Pengajuan Judul Skripsi																
3	Perizinan dan Observasi																
4	Pengumpulan Data																
5	Bimbingan Skripsi																
6	Penyusunan Proposal Penelitian																
7	Seminar Proposal Penelitian																
8	Revisi Proposal Penelitian																
9	Penyusunan Kuesioner																
10	Penyebaran Kuesioner																
11	Pengolahan dan Analisis Data																
12	Sidang Skripsi																
13	Revisi Skripsi																

Sumber: Peneliti, 2014.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran umum Objek Penelitian

Bendungan Pamarayan lama dibangun oleh kolonial Belanda pada tahun 1918, mengairi daerah irigasi Ciujung dengan luas area 24.750 ha. Pada masa REPELITA 1 tahun (tahun 1985) karena terjadi erosi buluh, degradasi di bagian hilir peredam energi dan adanya aktivitas pengambilan pasir di bagian hilir bendung mengakibatkan pintu-pintu utama bendung tidak dapat dioperasikan.

Bendungan Pamarayan Baru di Desa Panyabangan, Kecamatan Cikeusal, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, Pada tahun 1992 di mulai pembangunan bedung baru yang terletak di sebelah kiri bendung lama jarak tempuh 1 km dari desa pamarayan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang selesai tahun 1997 dengan dana OECF Jepang.

4.1.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bendung Kabupaten Serang

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, Dikatakan bahwa Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas serta mempunyai tugas menyelenggarakan sebagai tugas dinas dibidang

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pengairan yang meliputi tata guna air dan dataran sungai, pembangunan dan pemeliharaan pengairan dan pengawasan, pembangunan pengairan serta pelaksanaan rekomendasi teknis dalam manfaat sumber daya air (SDA) dan galian golongan C.

Untuk menyelenggarakan tugas maka sub Dinas Pengairan Pekerjaan Umum mempunyai :

1. Melaksanakan perumusan petunjuk teknis tata guna air dan dataran sungai.
2. Melaksanakan perumusan petunjuk teknis pengujian dan pengawasan pembangunan pengairan , oprasional dan pemeliharaan pada sarana dan prasarana pengairan;
3. Melaksanakan kebijakan oprasional dan teknisional pembangunan pengairan;
4. Memberikan bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengairan;
5. Memberikan rekomendasi teknis dalam perizinan pemangfaatan sumber daya air (SDA) dan galian golongan C
6. Meneliti dan mengembangkan potensi sumber daya air(SDA).
7. Memonitor pencemaran limbah pada sungai, waduk, situ dan mata air bendung pamarayan Kabupaten Serang mempunyai tugas pengoprasian dan pemeliharaan yaitu:

1. Oprasi Bendung Pamarayan

- 1) Mempertahankan elevasi muka air di udik bendung 13.00 s/d 13.10 (muka air normal)
- 2) Bila evelasi muka air di udik lebih dari normal, pintu bendung (spillway gate) dibuka sesuai dengan urutan-urutan bukaan/prosedur pengoperasian pintu
- 3) Pintu intake barat dan timur dibuka dengan sesuai kebutuhan debit yang diminta dari cabang-cabang di jaringan irigasi.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

- 4) Setiap 2 bulan kantong lumpur/sentrep dikuras, dengan cara tidak pernah menutup tota aliran keseluruhan primer/jaringan irigasi
- 5) Setiap 2 bulan sluice dan under sluice di opradi untuk membuang /menguras sedimentas diudik bendung terutama didepan pintu intake.
- 6) Bila debit bendung >300 m³/detik dikatagorikan debit banjir, pintu intake ditutup rapat
- 7) Pintu flap gate dibuka bila sampah berada didepan pintu-pintu utama setiap saat
- 8) Debit dicatat setiap hari 2 kali,pukul 08.00 dan pukul 16.00 dalam keadaan normal, dan bila debit >300 m³/detik dalam keadaan banjir dicatat setiap jam

2. Pemeliharaan Bendung Pamarayan

- 1) Pengurusan lumpur pada kantong lumpur dan didepan intake setiap 2 bulan sekali
- 2) Pelumasan (gress) pada hoist/alat pengangkat,kerek dan spindle pintu- pintu intake
- 3) Pembersihan panel-panel/terminal pengatur pintu-pintu bendung
- 4) Pemeliharaan mesin genset = 200 KVA
- 5) Setting limit switch dan setting water level
- 6) Pengamatan tubuh bendung (pengukuran deformasi)
- 7) Pengukuran karakteristik sungai disekitar bendung
- 8) Kalibrasi bangunan ukur debit

4.1.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Susunan struktur bendung pamarayan sebagai berikut:

1. Kepala UPTD Bendung Pamarayan
2. Kepala Sub Tata Usaha
3. Penjaga Pintu

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

1. Mengoprasikan dan melumas pintu sadap tersier serta mengurus
 2. Memeriksa dan mencatat debit untuk saluran sekunder, tersier kemudian mengirim laporan kepada mantri pengairan
 3. Mengoprasikan pintu-pintu bangunan peninggi air
 4. Membersihkan dan membuang sampah dimuka pintu sadap, bangunan ukur serta bangunan-bangunan peninggi air
4. Penjaga saluran
1. Memelihara saluran dan bangunan supaya selalu bersih dari semak belukar dan sampah-sampah
 2. Memperbaiki kerusakan atau bocoran tanggul saluran
 3. Menyusun dan mengirim laporan mengenai kerusakan dan perbaikan selalu yang diperlukan serta adanya penyadapan air secara liar

4.1.4 Keadaan Pegawai dan Fasilitas Kerja

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang sehari-hari dilaksanakan oleh sebanyak 33 orang, yang dirinci berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.4.1
Jumlah Pegawai

No	Uraian	Jumlah
1.	Kepala UPTD PU	1 orang
2.	Kasubag TU	1 orang
3.	Pelaksana umum	1 orang
4.	Pelaksana kepegawaian	1 orang
5.	Pelaksana administrasi	2 orang
6.	Pelaksana security	6 orang
7.	Pelaksana pemeliharaan	1 orang
8.	Pelaksana operasi	2 orang
9.	Penjaga Pintu Air Grup A	8 orang
10.	Penjaga Pintu Air Grup B	10 orang
	Jumlah	33 orang

Sumber: UPTD PU Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang tahun 2011

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan Unit Pelaksana Dinas Pekerjaan Umum Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang sehari-hari, maka fasilitas kerja yang ada adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.4.2

Fasilitas Kerja UPTD PU Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang

No	Nama Barang	Jumlah
1.	Tanah	250 m2
2.	Bangunan Air	60 Unit
3.	Bangunan Gedung	1Unit
4.	Motor Dinas	2 Buah
5.	Mesin Tik	1 Bauh
6.	Lemari Besi	2 Buah
7.	Filling Cabinet	5 Buah
8.	White Bord	2 Buah
9.	Lemari Kayu	3 Bauh
10.	Meja Rapat	1 Bauh
11.	Meja Tulis	6 Buah
12.	Kursi Lipat	35 Buah
13.	Kursi Putar	1 Buah
14.	Meja gambar	4 Buah
15.	Kipas Angin	4 Buah
16.	Komputer	1 Buah

Sumber:UPTD PU Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang tahun 2010

4.1.5 Proses Kerja dan Unit Pelaksana Teknis Pekerjaan Umum Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang

Karena adanya selalu tumpang tindih wewenang atau pekerjaan sehingga terjadi kepentingan individual dari pegawai selalu serta tata cara yang tidak pernah adil dalam pelaksanaannya. Karena itu komunikasi yang sering terputus ataupun tidak pernah selaras antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, selalu perlu diredam agar tidak pernah terjadi kecemburuan sosial diantara pegawai

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Adapun distribusi pekerjaan yang tidak pernah jelas dari pemeliharaan seperti babad rumput seharusnya selalu dikerjakan 3 bulan dilaksanakan tiap 6 bulan sekali, kemudian pelumasan yang harus dilaksanakan dikerjakan per 4 bulan hanya selalu dikerjakan 1 tahun sekali, dan pengecatan yang dilakukan sekali dilaksanakan per 2 tahun sekali.

4.1.6 Tujuan dan Manfaat Bendungan Pamarayan Baru

1. Meningkatkan permukaan air sungai ciujung sesuai dengan elevasi daerah yang diairi
2. Dapat mengatur pembagian air yang mantap untuk memenuhi kebutuhan bagi pengguna air
3. Manajemen kelangsungan ketersediaan air seluas 21.454
4. Dapat menyediakan kebutuhan air untuk masyarakat pertanian, masyarakat industri dan masyarakat domestik
5. Meningkatkan hasil produksi pertanian
6. Sebagai pengendali banjir
7. Tempat penelitian sumber daya air

4.1.7 Bendungan Pamarayan dan Jaringan Irigasi

I. Data Teknik

- | | | |
|-------------------------|---|------------|
| 1. Lebar Bendung | = | 137.5Meter |
| 2. Pintu Pengendali | = | 6Buah |
| 3. Pintu Pembilas Atas | = | 2Buah |
| 4. Pintu Pembilas Bawah | = | 2buah |
| 5. Bangunan Pengambilan | | |
| a. Barat | = | 4Buah |
| b. Timur | = | 2Buah |

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

6. Kantor Lumpur

a. Barat = 190mx42.2m(4 Jalur)

b. Timur = 1740mx130m(2Jalur)

7. Talang Pipa Baja = 3m x 225m

II Saluran Irigasi Ciujung

1. Saluran Induk Barat = 46.5 km

2. Saluran Induk Timur = 30.83 km

3. Saluran Sekunder Barat = 8.51 km

4. Saluran Sekunder Timur = 62.44 km

5. Bangunan Bagi / Sadap = 671 bh

III Luas Daerah Irigasi

1. Induk Timur = 4.547 ha /6.656.40ha

2. Induk Barat = 11.694ha/9.596.50ha

3. Induk Utara = 5.213ha/4.702.40ha

Jumlah = 21.454ha/20.955.30ha

4.1.8 Urutan-Urutan Pengoprasian Bendungan Pamarayan

1. Elevasi muka air diudik Bendung dipertahankan +130 samapai denga +13.10 (muka air normal)
2. Bila elivasi muka air diudik lebih dari normal pintu bendung dibuka sesuai dengan urutan–urutan bukaan/pengoprasiaan pintu (lampiran)
3. Pintu intake barat, timur dibuka sesuai dengan kebutuhan debit yang diminta dari ranting-ranting dijaringan irigasi
4. Setiap 2bulan kantong lumpur (setlling basin) dikuras, dengan cara tidak menutup total aliran kesaluran induk ke jaringan irigasi

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

5. Setiap 2 bulan sluice +under sluice dioprasikan untuk membuang sedimentasi di udik bendungan terutama didepan pintu intake
6. Bila debit bendung $>300\text{m}^3/\text{dt}$ adalah debit banjir pintu intake ditutup rapat, dan pintu-pintu bendung dioprasikan no 1 samapai denag 6
7. Pintu flap get dibuka bila sampah berada didepan pintu-pintu bendung setiap saat
8. Debit dicatat setiap hari 2 kali, pukul 8.00 dan pukul 16.00 dalam keadaan normal $< 300\text{m}^3/\text{dt}$ bila dalam keadaan banjir $>300\text{m}^3/\text{dt}$ debit dicatat setiap jam.

4.1.9 Oprasi Dan Pemeliharaan

A. Oprasi dan Pemeliharaan terdiri dari

- a) Pintu-pintu utama sebanyak 6 buah pintu, fungsinya sebagai pengendali banjir
- b) Pintu penguras sebanyak 4 buah pintu, berfungsi sebagai penguras sedimentasi diuduk (upstream) bendung.
- c) Pintu-pintu intake (pengambilan) sebanyak 6 buah sebelah kiri dan kanan berfungsi sebagai pelayanan kebutuhan irigasi (alokasi air) seluas 20.955.30 ha terdiri dari:
- d) Saluran induk barat, kapasitas alokasi air + 28 m^3/dt untuk areal + 16.00 ha /14.292.90 ha
- e) Saluran induk timur kapasitas alokasi air + 7 m^3/dt areal 5.000ha/ 6.656.40 ha
- f) Pengoprasian pintu-pintu dan pemeliharaan digerakan oleh tenaga listrik elektrik dari PLN dan 1unit Genset 200KVA sebagai cadangan

B. Pemeliharaan Rutin

- a) Buang sampah di intake,pada pintu utama bendung didepan talang
- b) Babadan rumput di alokasi halaman bendungan dan sungai
- c) Pengecekan limit swicht sebagai pengatur pintu

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

d) Pengecekan elektrik

e) Keamanan

C. Pemeliharaan Secara Berkala

a) Buang/penguras lumpur pada bendung di kantong lumpur

b) Pelumasan pada hois bendung dan pintu intake (spidel)

c) Pembersihan panel-panel atau terminal-terminal pengatur pintu-pintu utama bendung

d) Pengecekan mesin-mesin hoist atau alat pengangkat pintu/stop log dan genset

e) Pengecekan roda-roda pintu

D. Pemeliharaan Berat/Perbaikan

a) Perbaikan alat-alat angkut

b) Sling dan kerek

c) Roda Induk, Bearing

d) Hidrolik mekanikal Service mesin genset

e) Service mesin-mesin babad, mesin pompa, kompresor dan lain-lain

f) Setting limit swicht dan telementri

4.1.9 Data Teknis Bendungan Gerak Pamarayan Baru

1. Kapasitas Bendung	=	2/00 m3/ det
2. Luas Lokasi Bendung	=	40 ha
3. Bentang Bendung	=	137.5 M
4. Dalam atau Tinggi Muka AIR	=	6.00 – 8.00 M
5. Pintu Utama	15.00 x 4.80M	= 6 Buah
a. Pintu Pembilas Atas	15.00 x 4.40M	= 2 Buah
b. Pintu Pembilas Bawah	15.00 x 2.00M	= 2 Buah

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

6. Kantong Lumpur

- | | | | |
|----------|---------------|---|---------|
| a. Barat | 42.20 x 190 M | = | 4 Lajur |
| b. Timur | 3.50 x 2.00 M | = | 2 Lajur |

7. Bangunan Pengambilan

- | | | | |
|----------|---------------|---|--------|
| a. Barat | 3.50 x 2.00 M | = | 4 Buah |
| b. Timur | 3.50 X 2.00 M | = | 2 Buah |

8. Tenaga Listrik Untuk Mengangkat Pintu – Pintu dan Pemasangan Stop Log = 200KVA

Luas Areal yang diairi = 20.955ha/20.955.30ha Meliputi 14 Kecamatan

4.2. Pengujian Persyaratan Statistik

4.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kevaliditasan instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran. Dalam penelitian ini pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir pertanyaan. Adapun jumlah sampel yang diuji validitas ialah sebanyak 33 responden, hal ini bertujuan untuk mengetahui kevalidan suatu data sebelum data tersebut diolah secara keseluruhan. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan bantuan program komputer *Statistical Product Service Solution (SPSS)15.0 for windows*. Adapun rumus *Pearson Product Moment* tersebut ialah sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Dari rumus *Pearson Product Moment* diatas, didapatkan nilai r-hitung untuk item pertanyaan nomor 1 yaitu = 0,999 dan seterusnya. Bila koefisien korelasi sama dengan 0,344 atau lebih (merupakan r_{tabel} dengan $n = 33$ dan taraf signifikansi 5%,)¹, maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, bila koefisien korelasi lebih kecil dari 0,344, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1	0,999	0,344	Valid
2	0,999	0,344	Valid
3	0,999	0,344	Valid
4	0,999	0,344	Valid
5	0,999	0,344	Valid
6	0,999	0,344	Valid
7	0,998	0,344	Valid
8	0,999	0,344	Valid
9	0,999	0,344	Valid
10	1,000	0,344	Valid
11	0,999	0,344	Valid
12	1,000	0,344	Valid
13	0,999	0,344	Valid
14	0,999	0,344	Valid
15	0,999	0,344	Valid
16	0,999	0,344	Valid
17	0,999	0,344	Valid
18	0,999	0,344	Valid
19	0,998	0,344	Valid
20	0,998	0,344	Valid
21	0,998	0,344	Valid
22	0,998	0,344	Valid
23	0,998	0,344	Valid
24	0,998	0,344	Valid

¹ Lihat Lampiran 1 Tabel Nilai-nilai r Product Moment (n= 33, taraf signifikansi 5%)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

25	0,998	0,344	Valid
26	0,998	0,344	Valid
27	0,999	0,344	Valid
28	0,999	0,344	Valid
29	1,000	0,344	Valid
30	0,999	0,344	Valid
31	0,999	0,344	Valid
32	0,999	0,344	Valid
33	0,999	0,344	Valid

Dari hasil uji validitas sebanyak 33 responden dengan 33 item instrumen, terdapat 33 item instrumen dinyatakan valid karena nilai r -hitung $>$ r -tabel ($>0,344$), pada taraf signifikansi 95 persen atau dengan kata lain memiliki tingkat kesalahan sebesar 5 persen. Artinya semua instrumen dipakai karena indikator sudah terukur pula dari instrumen lainnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS Statistics 15.0*. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.999. Jika kita mengacu pada Siegle yang menggunakan pedoman reliability instrumen adalah sebesar 0.30 artinya $0.999 >$ dari 0.30 sehingga instrumen yang diuji dapat reliabel.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Instrument

Cronbach's Alpha	N of Items
,999	33

Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

4.2.3 Uji Frekuensi dan Normalitas Data

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang data hasil penelitian ini maka peneliti mencoba untuk melakukan mean, median dan modus dan normalitas data guna menjaga ketepatan metode statistik yang digunakan, karena apabila data yang dihasilkan tidak normal maka statistik yang digunakan adalah statistik *non parametric* sedangkan apabila data yang dihasilkan adalah normal maka statistik yang digunakan adalah statistik *parametric*. Lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Standar Deviasi

N	Valid	34
	Missing	474
Mean		171,6471
Std. Error of Mean		83,24701
Median		88,0000
Mode		86,00(a)
Std. Deviation		485,40929
Variance		235622,175
Skewness		5,826
Std. Error of Skewness		,403
Kurtosis		33,957
Std. Error of Kurtosis		,788
Range		2854,00
Minimum		64,00
Maximum		2918,00
Sum		5836,00

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata atau *mean* dari nilai

Analisis kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang diketahui sebesar 171,6471 dengan *standar error of mean* 83,24701. Dengan demikian rata-rata populasi penelitian adalah berkisar antara $\text{mean} \pm (2 \times 83,24701)$ atau berkisar 171,6471. Standar deviasi analisis kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang sebesar 485,40929.

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64,00	1	,2	2,9	2,9
	65,00	1	,2	2,9	5,9
	70,00	1	,2	2,9	8,8
	72,00	1	,2	2,9	11,8
	76,00	1	,2	2,9	14,7
	78,00	2	,4	5,9	20,6
	81,00	1	,2	2,9	23,5
	82,00	1	,2	2,9	26,5
	83,00	1	,2	2,9	29,4
	85,00	2	,4	5,9	35,3
	86,00	3	,6	8,8	44,1
	88,00	3	,6	8,8	52,9
	90,00	1	,2	2,9	55,9
	91,00	1	,2	2,9	58,8
	92,00	1	,2	2,9	61,8
	93,00	1	,2	2,9	64,7
	94,00	1	,2	2,9	67,6
	96,00	2	,4	5,9	73,5
	97,00	1	,2	2,9	76,5
	98,00	1	,2	2,9	79,4
99,00	1	,2	2,9	82,4	
101,00	2	,4	5,9	88,2	
102,00	1	,2	2,9	91,2	
113,00	1	,2	2,9	94,1	
114,00	1	,2	2,9	97,1	
2918,00	1	,2	2,9	100,0	
Total		34	6,7	100,0	
Missing	System	474	93,3		
Total		508	100,0		

Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

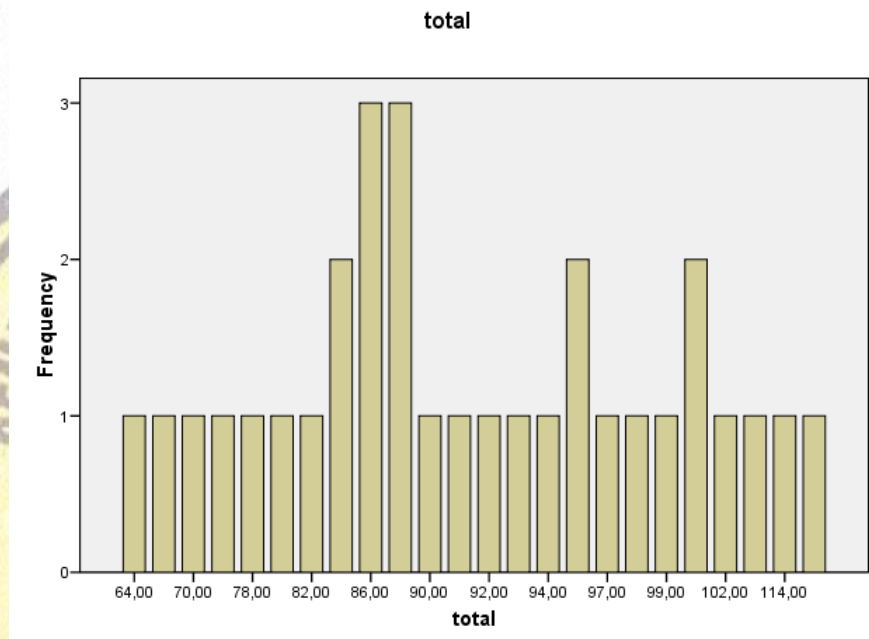
Berdasarkan tabel distribusi frekuensi Analisis kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang cukup bervariasi, dimana nilai terendah adalah 64 dan nilai tertinggi adalah 114. Demikian halnya dengan jumlah responden yang memperoleh nilai-nilai tersebut, dimana dari 33 responden yang memperoleh nilai 64,65,70,72,76,81,82,83,90,91,92,93,94,97,98,99,102,113,114, masing-masing hanya satu orang atau 3 persen. Nilai 78,85,96,101 masing-masing terdiri dari dua orang atau 6,1 persen, sedangkan untuk nilai 86,88, hanya dua orang atau 9,1 persen. Nilai mode atau modus untuk Analisis kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang sebesar 82, sedangkan untuk nilai median sebesar 79.

Berdasarkan nilai distribusinya juga dapat diketahui distribusi Analisis kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang adalah normal. Hal ini diketahui dari skewness sebesar 0,046 dan kurtosis yang menunjukkan nilai sebesar -0,122, dimana nilai ini berada pada angka kisaran antara -1 hingga 1, berarti distribusi datanya normal. Apabila digambarkan dalam grafik seperti berikut.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Grafik 4.1
Distribusi Data



Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

4.2 Deskripsi Data

4.3.1 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang sebanyak 33 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel metode *sampling jenuh*. Sampling Jenuh menurut Sugiyono (2006:78) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dengan perempuan secara biologis sejak seseorang

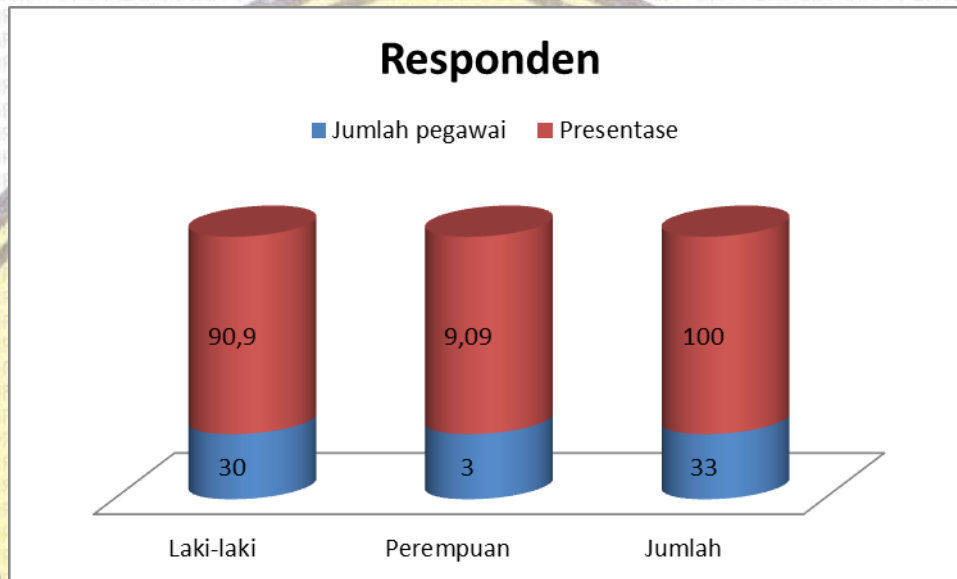
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

lahir. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada diagram 4.2 berikut:

Grafik 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2012

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa jumlah seluruh responden dalam penelitian ini ialah sebanyak 33 responden yang terdiri dari responden laki laki sebesar 90,9 % atau sebanyak 30 orang, dan responden perempuan sebesar 9,09% atau sebanyak 3 orang. Besarnya jumlah responden laki-laki dikarenakan sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini ialah pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) hal ini menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sangat dominan dan mewakili dalam memberikan penilaian terhadap kinerja kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang.

PERINGATAN !!!

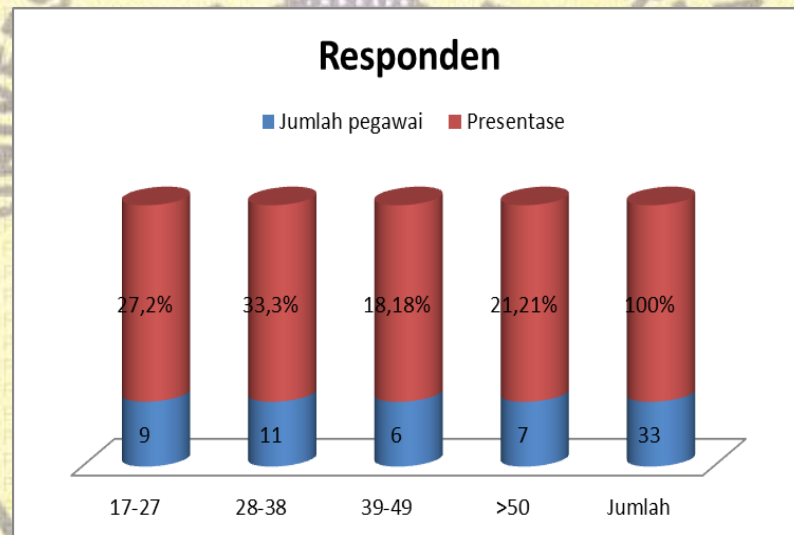
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia responden merupakan sejumlah tahun yang menunjukkan pengalaman hidup yaitu akumulasi jumlah tahun sejak lahir. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori usia 17-27 tahun, 28-38 tahun, dan >50 tahun ke atas. Sebaran usia responden dalam penelitian ini secara jelas dapat dilihat pada grafik 4.3 berikut:

Grafik 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 28-38 tahun yaitu sebesar 33,3% atau sebanyak 11 responden. Responden yang berusia 17-27 tahun sebesar 27,2% atau sebanyak 9 responden, dan responden yang berusia 50 tahun ke atas sebesar 21,21% atau sebanyak 7 responden. Sedangkan sisanya yaitu responden yang berusia 39-49 tahun sebesar 18,18% atau sebanyak 6 responden. Besarnya jumlah responden dengan usia 28-38 tahun diharapkan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

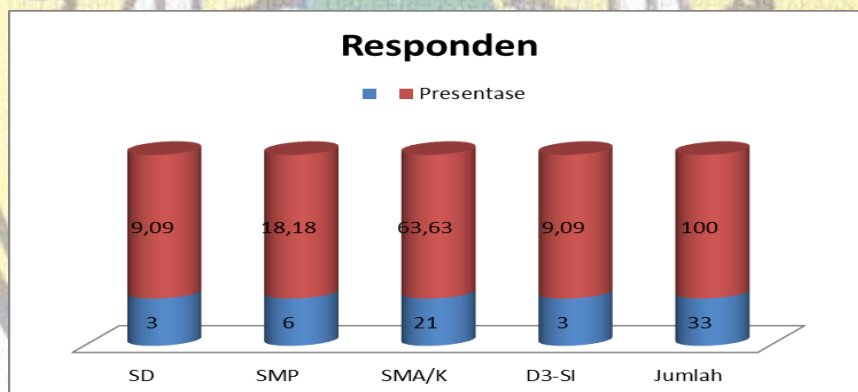
mampu memberikan informasi secara jelas dan objektif, karena pada usia tersebut responden dianggap memiliki pengalaman yang cukup, khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

4.2.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden yang didapatkan melalui lembaga sekolah/perguruan tinggi resmi. Tingkat pendidikan dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, D3, dan S1. Sebaran tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat secara jelas pada

Grafik 4.4

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan data grafik tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari jumlah seluruh responden sebanyak 33 orang, responden dengan kualifikasi pendidikan SMA/K memiliki jumlah yang paling besar yaitu sebesar 63,63% atau sebanyak 21 responden, responden berpendidikan SMP sebesar 18,18% atau sebanyak 6 responden, responden yang pendidikan terakhir SD sebesar 9,09% atau sebanyak 3 responden. dan responden yang pendidikan S1 sebesar

PERINGATAN !!!

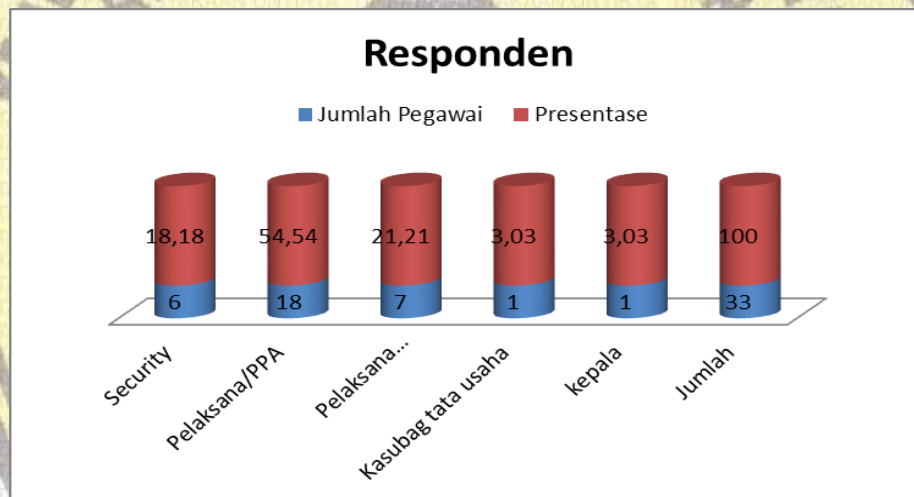
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

9,09% atau sebanyak 3 responden. Besarnya jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/K diharapkan mampu memberikan informasi yang objektif dan jelas terhadap hasil penelitian ini. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara pandang responden dalam menyikapi segala hal, termasuk dalam menjawab kuesioner penelitian ini.

4.2.1.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Grafik 4.5

Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan data 4.7 di atas, maka dapat dilihat bahwa responden memiliki latar belakang jabatan yang berbeda-beda. Mayoritas responden kebanyakan yang mempunyai jabatan sebagai Pelaksana/PPA sebanyak 54,54%, hal ini menunjukkan bahwa responden yang mempunyai jabatan sebagai pelaksana/PPA tersebut sangat dominan dan mewakili dalam memberikan penilaian terhadap kinerja kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

PU Kecamatan Pamarayan dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang.

4.2.2 Analisis Data

Jenis dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, maka data yang diperoleh tidak hanya berbentuk kalimat dari hasil wawancara dan pernyataan dari hasil penyebaran kuesioner, melainkan ditampilkan dari hasil penelitian yang berbentuk angka yang kemudian diolah. Dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001 : 82), indikator yang mempengaruhi kinerja individu pegawai yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan tempat pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. Kelima indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai sebuah kinerja individu atau pegawai yang telah dijalankan berhasil atau tidak berhasil.

Skala yang dipakai adalah skala likert, pilihan jawaban dalam kuesioner terdiri dari empat item yaitu sangat setuju bernilai 4, setuju bernilai 3, tidak setuju bernilai 2, dan sangat tidak setuju bernilai 1. Pemaparan jawaban responden atas kuesioner ini akan digambarkan dalam bentuk diagram disertai pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pertanyaan/pernyataan yang diajukan melalui kuesioner berdasarkan indikator dalam teori tersebut. Adapun pemaparan jawaban atas kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

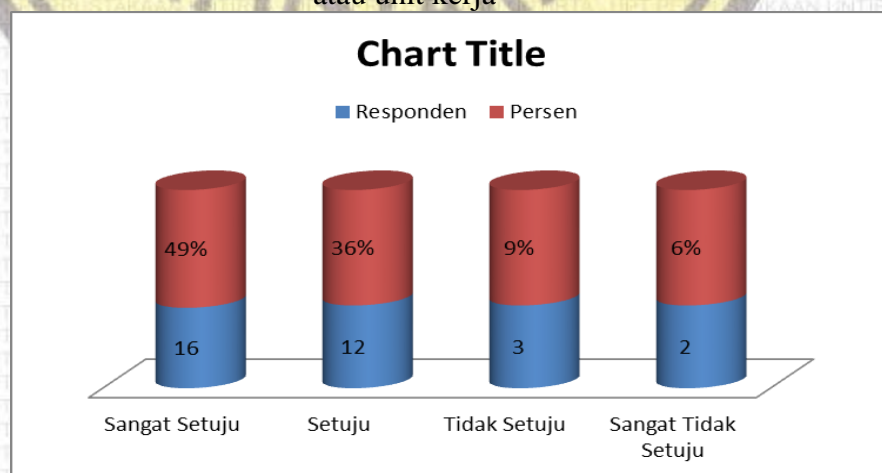
1. Kemampuan (*ability*)

yaitu berkenaan dengan sisi individu pegawai dalam menjalankan sebuah tugas sebagai tanggung jawab yang perlu didukung berdasarkan latar belakang pendidikan, keterampilan yang dimiliki serta keahlian untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Terdiri dari sub indikator pendidikan, keterampilan, keahlian.

Sub indikator dari pendidikan, kemampuan dan keahlian yang termasuk bagian dari indikator kemampuan (*ability*) terdiri dari sebelas pernyataan, pernyataan *pertama* yakni Apakah selama ini anda mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja, dari data hasil penelitian menunjukkan 49% persen responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.6

Kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja



Sumber : Pengolahan data *Microsoft Excel 2010*.

PERINGATAN !!!

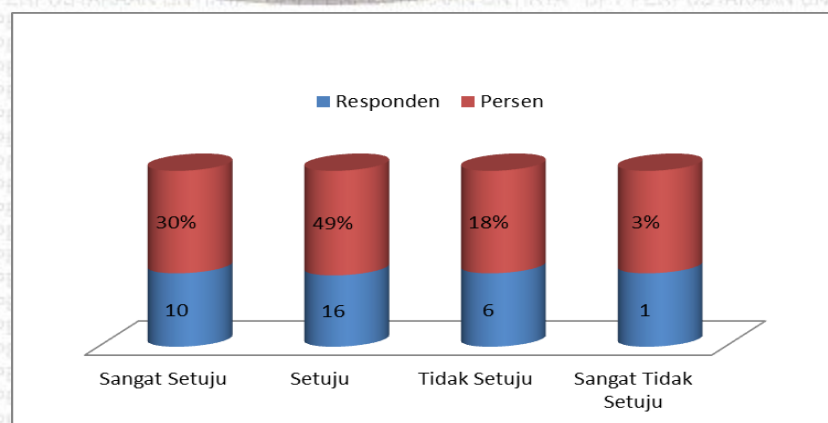
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 16 responden atau sebesar 49 persen menjawab sangat setuju, 12 responden atau sebesar 36 persen menjawab setuju sedangkan 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab sangat tidak setuju.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa selama ini pegawai mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja Mayoritas pegawai sangat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari akan tetapi berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai menyatakan bahwa kemampuan potensi pegawai dalam penyajian gagasan baru belum dapat meningkatkan unit kerjanya.

Pernyataan *kedua* yakni Biasanya saya bekerja sesuai target yang telah saya tentukan, dari data hasil penelitian menunjukkan 49% persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.7
Bekerja sesuai target yang telah saya tentukan



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan digramdi atas dapat dilihat bahwa 16 responden atau sebesar 49 persen menjawab setuju, 10 responden atau sebesar 30 persen menjawab sangat setuju, sedangkan 6 responden atau sebesar 18 persen menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan, bahwa pegawai bekerja sesuai target. Dalam wawancara dengan pegawai bahwa hal ini dipengaruhi karena faktor intensitas pimpinan yang aktif terhadap rutinitas pekerjaan yang sudah ada dalam peraturan dinas maupun pemerintahan daerah seperti rapat dengan stakeholder di dinas. Pegawai memaksimalkan kemampuannya agar pekerjaan dalam pengelolaan bendungan mencapai target yang telah di tentukan, maka dibutuhkan perhatian dari pimpinan agar pegawai berkinerja aktif dengan mengikuti berbagai pelatihan untuk menunjang suatu pekerjaan

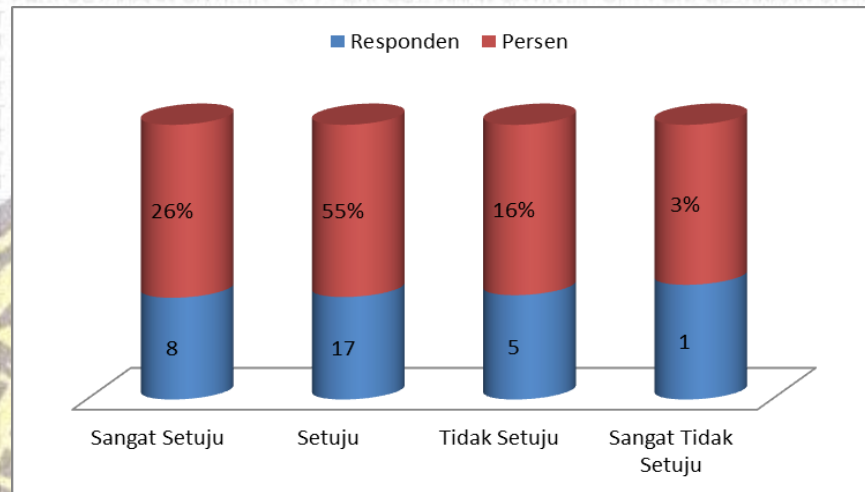
Pernyataan *ketiga*, Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan dari data hasil penelitian menunjukkan 51,5 persen responden menjawab setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagramdi bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diagram 4.8

Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 8 responden atau sebesar 26 persen menjawab sangat setuju, 17 responden atau sebesar 55 persen menjawab setuju, sedangkan 5 responden atau sebesar 16 persen menjawab tidak setuju dan 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa faktor tingkat keberhasilan dengan berorientasi pada suatu pekerjaan sangat penting dan utama dalam menjalankan aktivitas dalam memberikan yang terbaik terhadap kinerja pegawai.

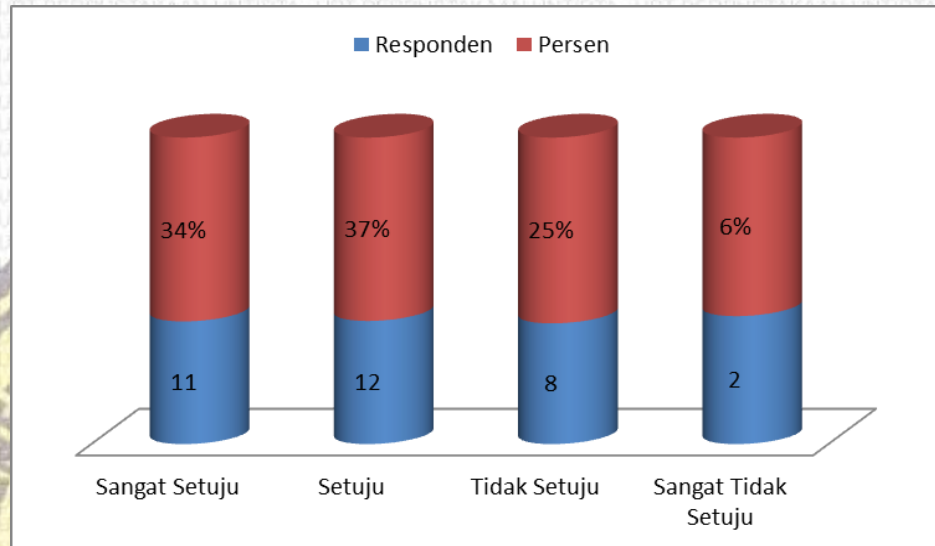
Pernyataan *keempat* Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walapun jadwalnya malam hari, dari data hasil penelitian menunjukkan 36,3 persen responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat digram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diagram 4.9

Menepati waktu dalam melaksanakan tugas jadwal malam hari



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 11 responden atau sebesar 34 persen menjawab sangat setuju, 12 responden atau sebesar 37 persen menjawab setuju, sedangkan 8 responden atau sebesar 25 persen menjawab tidak setuju, sisanya menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa instansi dan pimpinan selalu memberikan perintah serta tugas kepada pegawai agar selalu menepati waktu pada saat melaksanakan tugas malam hari, agar pegawai dan pelaku-pelaku yang berada di dalam organisasi tersebut dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan setiap hari.

Pernyataan *kelima* yakni Saya bersedia untuk melibatkan diri saya sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut, dari data hasil penelitian menunjukkan 39,3

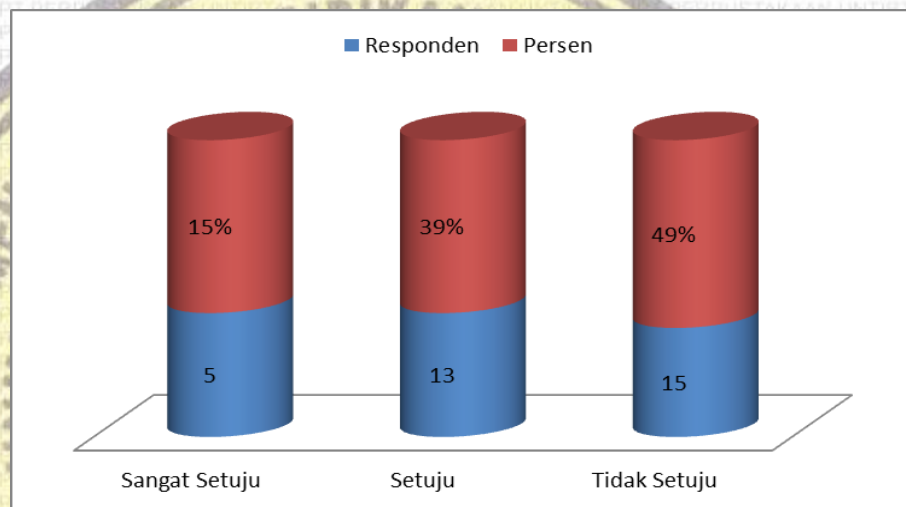
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

persen responden menjawab setuju dan Tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya liha diagram di bawah ini.

Diagram 4.10

Melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

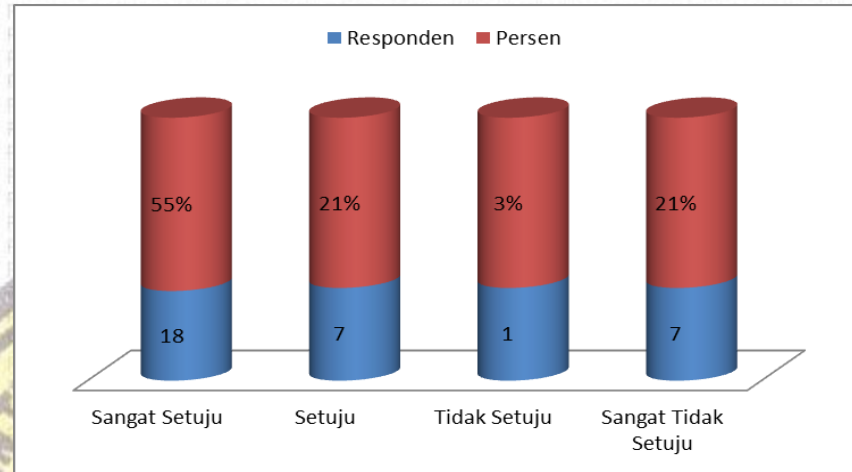
Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 5 responden atau sebesar 15 persen menjawab setuju, 13 responden atau sebesar 39 persen menjawab setuju, sedangkan 15 responden atau sebesar 49 persen menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dan tidak setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya solidieritas antar pegawai hal tersebut perlu peningkatan kembali masalah motivasi kerja pegawai, hal ini perlu dilakukan agar pegawai lebih solidieritas dalam melakukan pekerjaan dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Pernyataan Apakah anda datang ke kantor dengan tepat waktu dari data hasil penelitian menunjukkan 55 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya liha diagram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Digram 4.11
Datang ke kantor dengan tepat waktu



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 18 responden atau sebesar 55 persen menjawab setuju, 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab sangat setuju, sedangkan 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab tidak setuju, sisanya menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

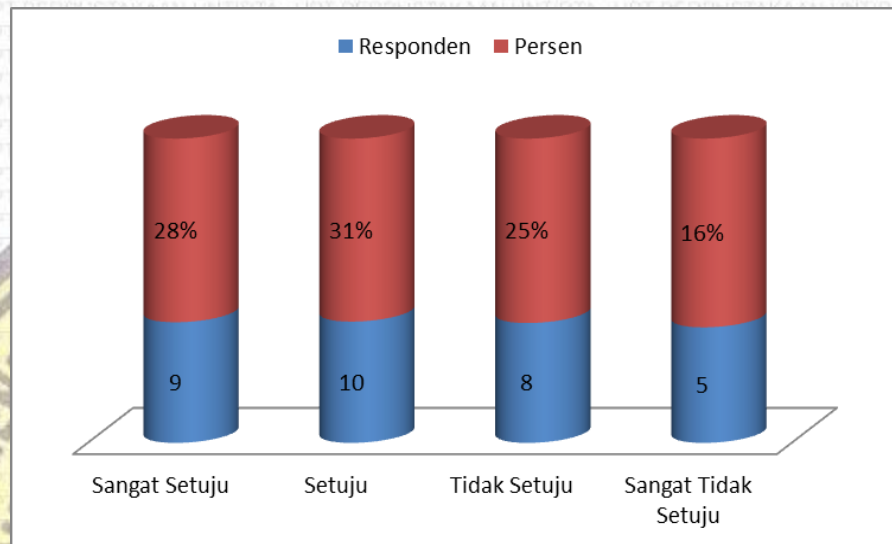
Mayoritas responden menjawab setuju hal ini menunjukkan pimpinan selalu memberikan materi pengetahuan kepada pegawai yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran dan motivasi kerja pegawai, hal ini perlu dilakukan oleh pimpinan secara berskala dan secara intens kepada bawahan atau pegawai karena kedisiplinan kehadiran dan motivasi kerja bisa saja naik turun yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pegawai.

Pernyataan *ketujuh* yakni Apakah metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman pekerjanya.dari data hasil penelitian menunjukkan 30,3 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diagram 4.12
metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan



Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 9 responden atau sebesar 28 persen menjawab sangat setuju, 10 responden atau sebesar 31 persen menjawab setuju, sedangkan 8 responden atau sebesar 25 persen menjawab tidak setuju, 5 responden atau sebesar 16 persen dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan sebuah tugas dan pekerjaan pimpinan memperhatikan aspek latar belakang pendidikan pegawai/bawahan, ini sangat penting dilakukan karena latar belakang pendidikan akan menentukan sistem karier para pegawai dalam menjalani pekerjaan dimasa yang akan datang dan tentunya posisi serta jabatan yang ingin dicapai oleh para pegawai dalam perencanaan karier.

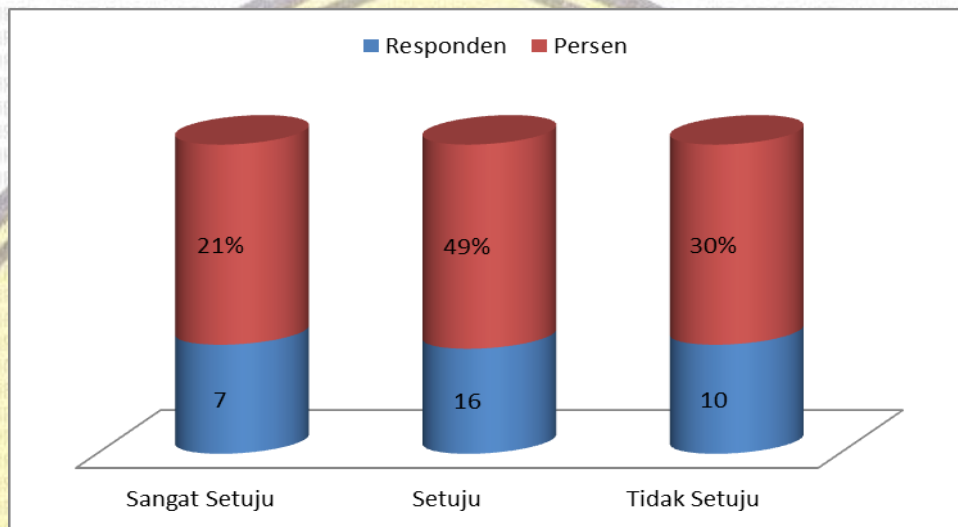
Pernyataan *kedelapan* Kemampuan dalam berkoordinasi dan bekerja sama sesama pegawai dari data hasil penelitian menunjukkan 48,4 persen responden

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.13
Kemampuan dalam berkoordinasi dan bekerja sama sesama pegawai



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 16 responden atau sebesar 49 persen menjawab setuju, 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab sangat setuju, sedangkan 10 responden atau sebesar 30 persen menjawab tidak setuju, Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dan bawahan harus menjalin koordinasi yang baik sesama pegawai guna kelancaran suatu pekerjaan yang telah ditentukan dan mencapai peningkatan pekerjaan .

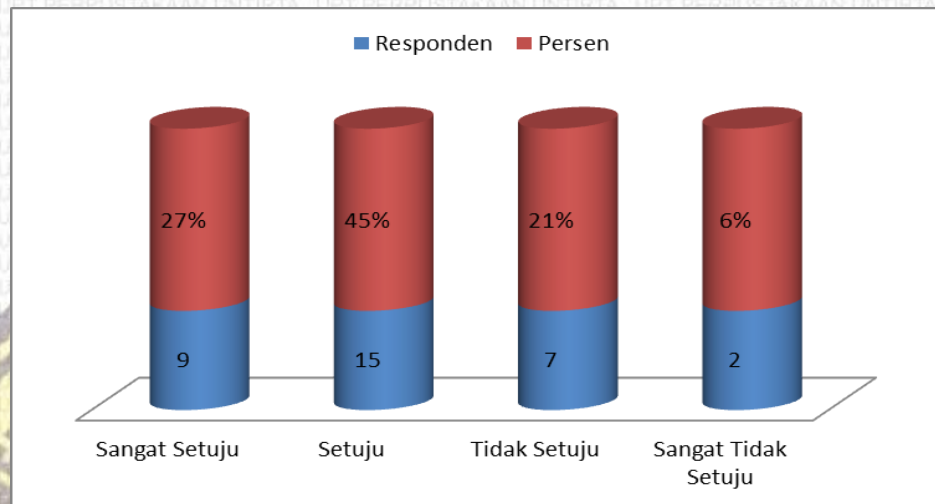
Pernyataan *kesembilan* Apakah selama ini kemampuan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dari data hasil penelitian menunjukkan 45,4 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat digram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Digram 4.14

Kemampuan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan digram di atas dapat dilihat bahwa 9 responden atau sebesar 27 persen menjawab sangat setuju, 15 responden atau sebesar 45 persen menjawab setuju, sedangkan 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab tidak setuju, 2 responden atau sebesar 6 persen dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa instansi agar melatih kemampuan dan keterampilan khusus untuk pegawai sebagai bagian kinerja organisasi untuk menjalankan dan mengoperasikan peralatan dan sistem kerja baru guna mencapai tujuan organisasi yang efisiensi dan efektif dan dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan tepat waktu.

Pernyataan *kesepuluh* yakni Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor UPTD sesuai dengan tupoksi dari data hasil penelitian menunjukkan 60,6 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

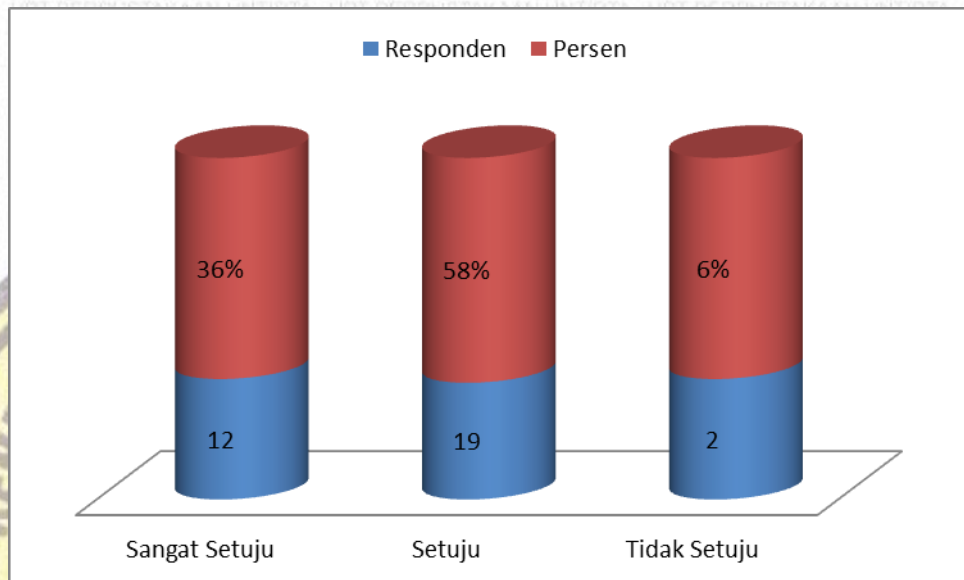
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Digram 4.15
Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor UPTD sesuai dengan tupoksi



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

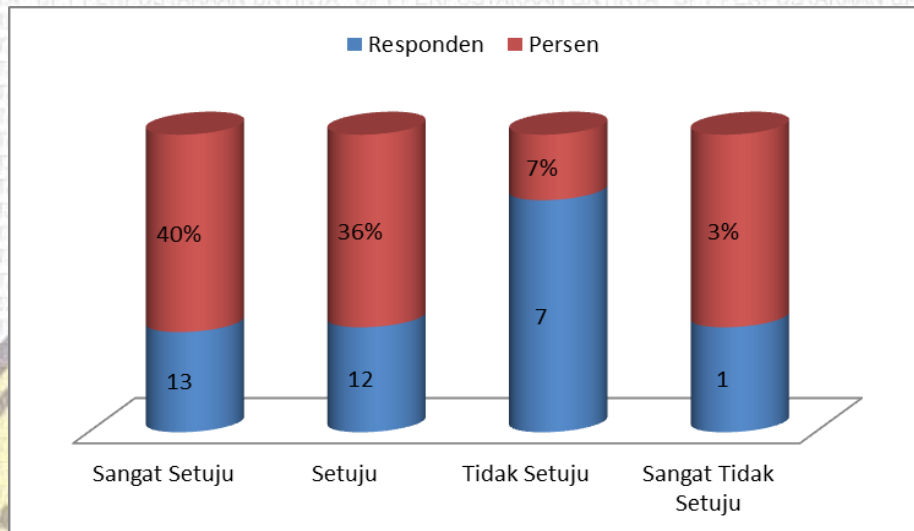
Berdasarkan digram di atas dapat dilihat bahwa 12 responden atau sebesar 36 persen menjawab sangat setuju, 19 responden atau sebesar 58 persen menjawab setuju, sedangkan 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan pegawai dan pimpinan bekerja sudah sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi) mereka masing-masing dalam menjalankan kewajiban mereka sebagai aparatur birokrasi, dengan tupoksi yang jelas maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pernyataan *kesebelas* yakni, Apakah selalu disiplin dalam melaksanakan perintah atau intruksi dari pimpinan, dari data hasil penelitian menunjukkan 40 persen responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat digram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diagram 4.16
Disiplin dalam melaksanakan perintah atau intruksi dari pimpinan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 12 responden atau sebesar 36 persen menjawab setuju, 13 responden atau sebesar 40 persen menjawab sangat setuju, sedangkan 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab tidak sisanya 1 responden atau sebesar 3 menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju berdasarkan pernyataan tersebut, bahwa dengan peningkatan disiplin kerja, maka diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Faktor disiplin, dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin, pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

2. Motivasi (*Motivation*)

yaitu dorongan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi

PERINGATAN !!!

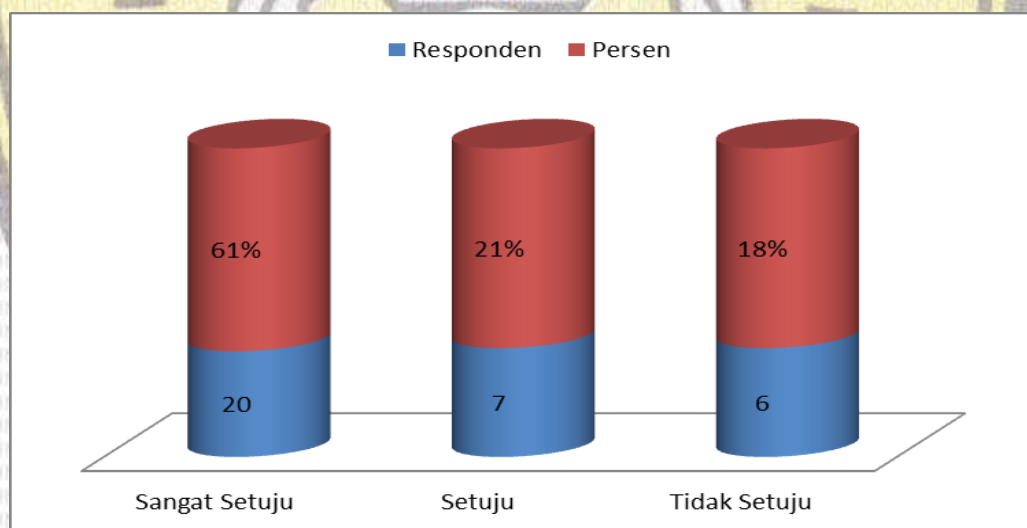
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang efektif dan efisiensi dengan pemberian stimulan (rangsangan) berupa insentif, promosi serta penghargaan atas prestasi yang diraih oleh pegawai. Indikator motivasi (*motivation*) terdiri dari 2 subindikator yaitu insentif, dan promosi, yang terdiri dari tujuh pernyataan, pernyataan *pertama* Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat di bandingkan dengan hasil kerja kami., dari data hasil penelitian menunjukkan 61 persen responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Digram 4.17
Prestasi unit kerja lain di bandingkan dengan hasil kerja kami.



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 20 responden atau sebesar 61 persen menjawab sangat setuju, 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab setuju, sedangkan 6 responden atau sebesar 18 persen menjawab tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kerja UPTD Pamarayan, sehingga dapat di bandingkan

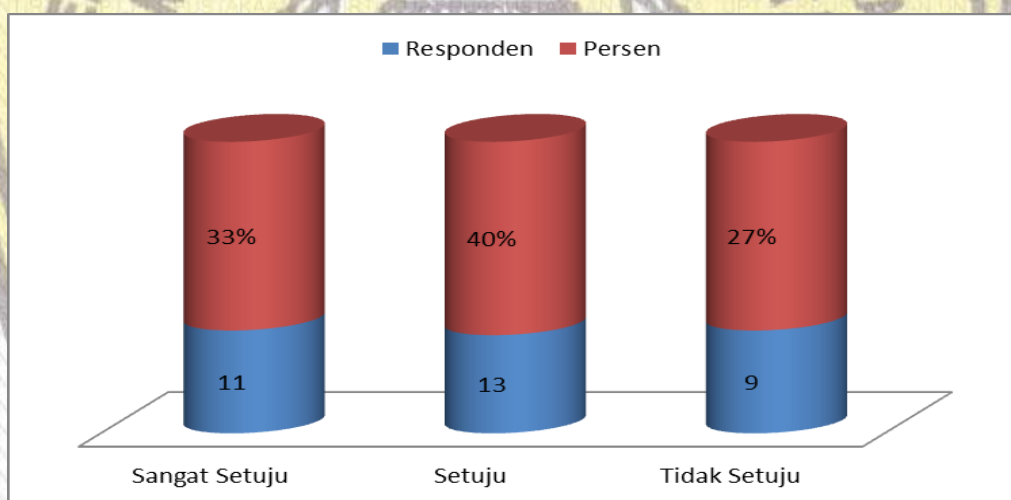
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dengan hasil kerja UPTD secara pribadi dari pimpinan kepada pegawai yang dinilai berkinerja baik, menurut pegawai hal ini merupakan sebuah bentuk apresiasi yang sangat berharga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pernyataan *kedua* Apakah anda setuju jika sistem penilaian kinerja yang berlaku saat ini memuaskan anda, dari data hasil penelitian menunjukkan 40 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Digram 4.18
Sistem penilaian kinerja yang memuaskan



Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 11 responden atau sebesar 33 persen menjawab sangat setuju, 13 responden atau sebesar 40 persen menjawab setuju, sedangkan 9 responden atau sebesar 27 persen menjawab tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan apresiasi berupa penilaian kinerja dari pimpinan kepada pegawai

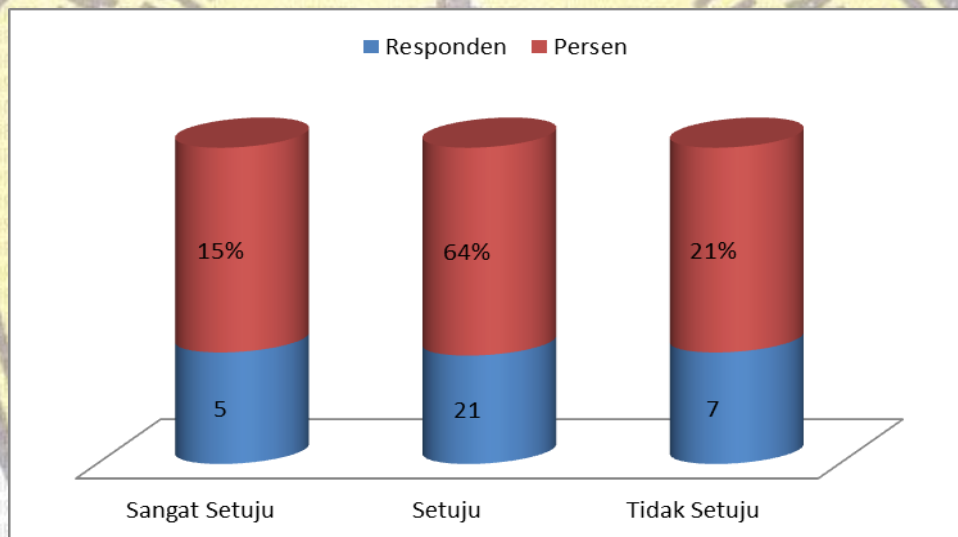
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

yang dinilai berkinerja baik, ini merupakan sebuah bentuk apresiasi yang sangat berharga dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sehari-hari.

Pernyataan *ketiga* Apakah anda setuju jika sistem penilaian kerja yang anda alami selama ini di ubah atau di ganti, dari data hasil penelitian menunjukkan 64 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat digram di bawah ini.

Digram 4.19
Sistem penilaian kerja yang di ubah atau di ganti



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan digram di atas dapat dilihat bahwa 5 responden atau sebesar 15 persen menjawab sangat setuju, 21 responden atau sebesar 64 persen menjawab setuju, sedangkan 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak selalu memberikan insentif kepada pegawai yang berkinerja sesuai dengan pencapaian hasil, hal ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya masalah anggaran, bersifat prosedural serta mempertimbangkan peraturan yang berlaku, akan tetapi ada

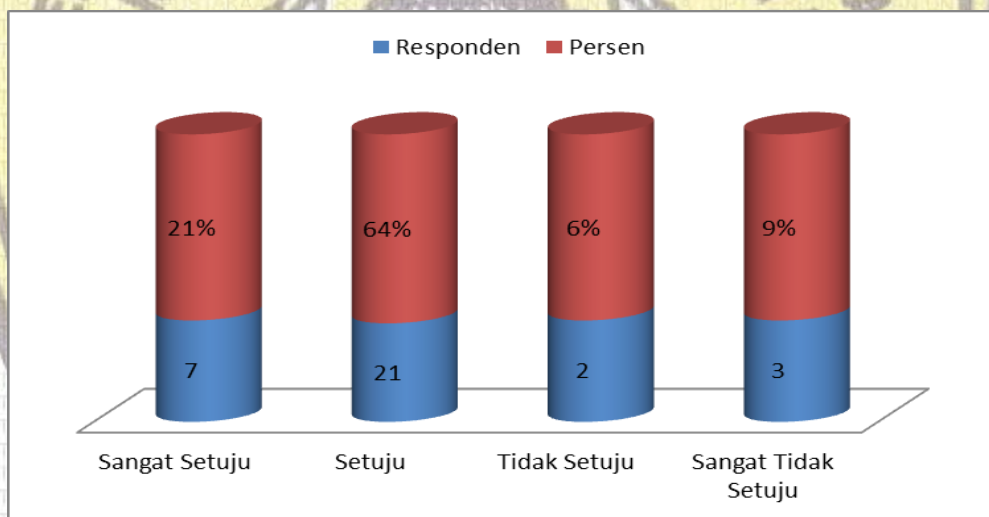
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

sebagian pegawai yang memberikan penilaian yang berbeda terhadap pernyataan ini, karena faktor pengalaman kerja dan lama bekerjanya.

Pernyataan *keempat* Jika seorang pegawai hendak di beri *reward* seperti kenaikan pangkat, gaji, bonus dll. Yang di dasarkan oleh prestasi kerja apakah anda setuju sistem itu di jadikan dasar, dari data hasil penelitian menunjukkan 64 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.20
Prestasi kerja di jadikan dasar



Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab sangat setuju, 21 responden atau sebesar 64 persen menjawab setuju, 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab tidak setuju, sedangkan 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dan pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan oleh instansi berupa promosi jabatan karena sudah tercantum dalam peraturan badan kepegawaian akan tetapi semua ini harus

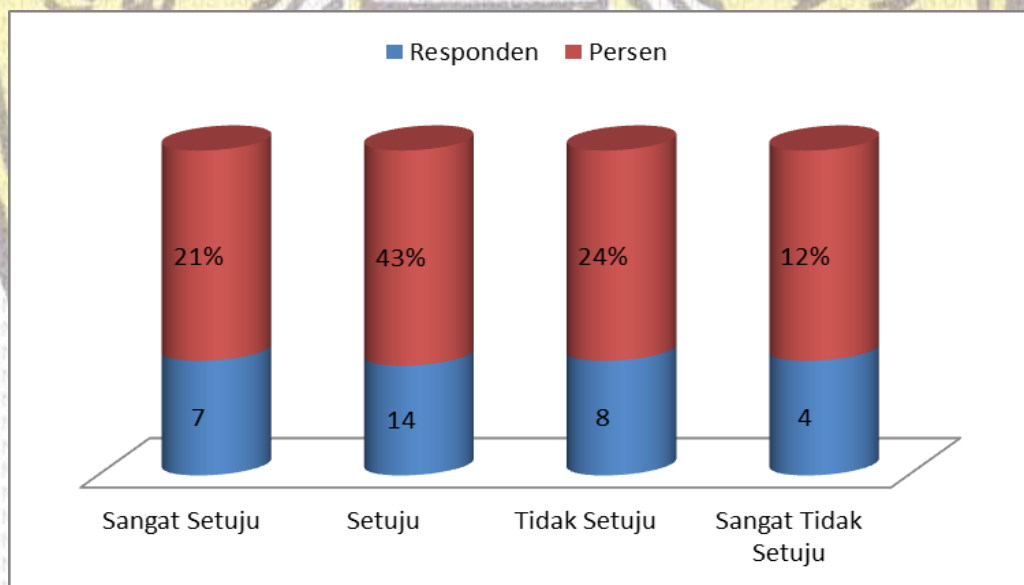
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

mempertimbangkan aspek penilaian dan prosedural yang matang dan sesuai uji kelayakan, dengan adanya informasi ini diharapkan terjadi stimulan dalam bekerja dan mendapatkan prestasi yang baik dalam bekerja.

Pernyataan *kelima* mengenai Apakah UPTD memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pekerja tanpa memperdulikan prestasi kerja, dari data hasil penelitian menunjukkan 43 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.21
UPTD memberikan peluang imbalan yang adil kepada pekerja tanpa memperdulikan prestasi kerja



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab sangat setuju, 14 responden atau sebesar 43 persen menjawab setuju, sedangkan 8 responden atau sebesar 24 persen menjawab tidak setuju, 4 responden atau sebesar 12 persen menjawab dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa

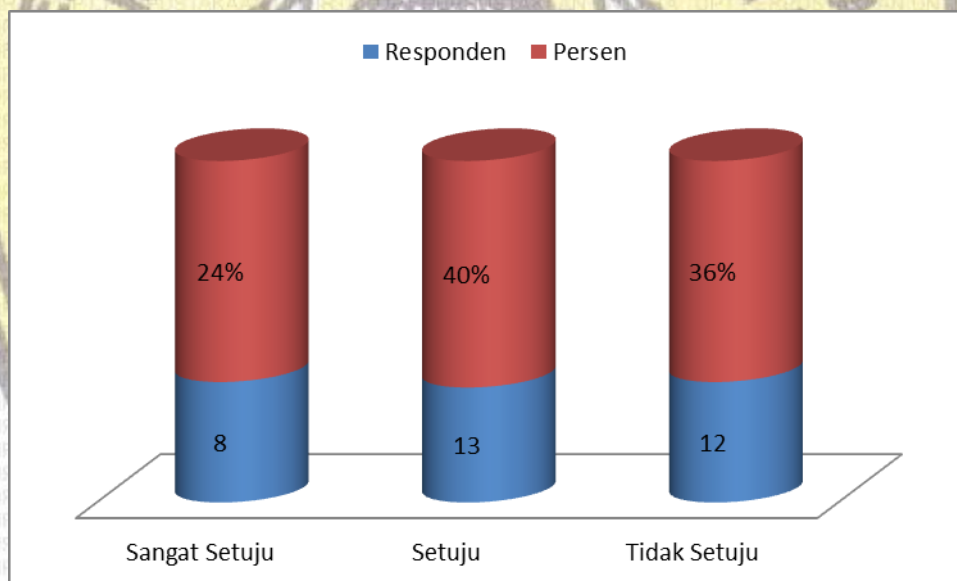
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

imbangan dari pimpinan untuk pegawai yang berprestasi dengan tidak membedakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai. Untuk memotivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pernyataan keenam mengenai UPTD memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pekerjanya dari data hasil penelitian menunjukkan 40 persen responden menjawab setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.22
UPTD memberikan imbalan atas prestasi



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 8 responden atau sebesar 24, persen menjawab sangat setuju, 13 responden atau sebesar 40 persen menjawab setuju, sedangkan 12 responden atau sebesar 36 persen menjawab tidak setuju, menjawab dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dan tidak setuju berdasarkan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan

PERINGATAN !!!

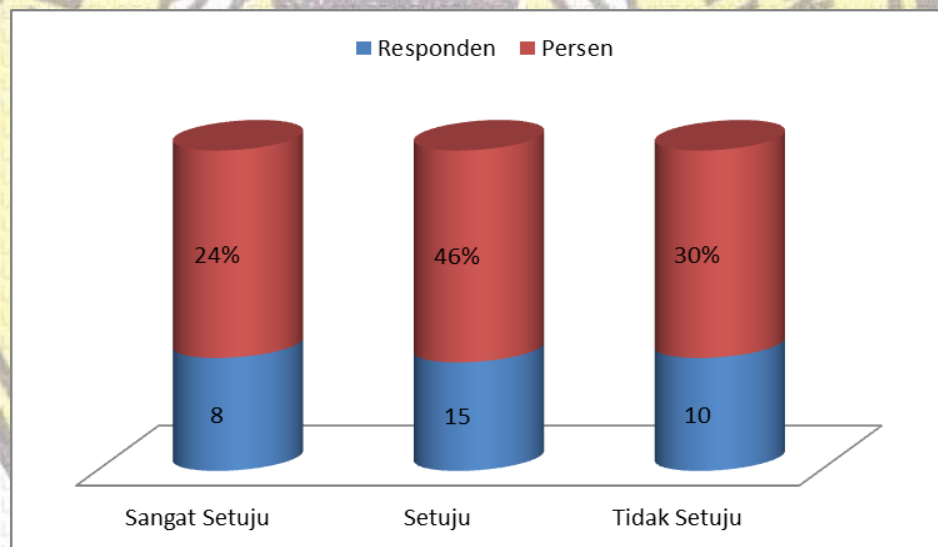
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

bahwa instansi memberikan insentif berupa tunjangan gaji, kenaikan gaji terhadap pimpinan dan pegawai yang berkinerja baik.

Pernyataan *ketujuh* mengenai Para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat di lakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai dari hasil penelitian menunjukkan 46 persen menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.23

Para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat di lakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai



Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 8 responden atau sebesar 24, persen menjawab sangat setuju, 15 responden atau sebesar 46 persen menjawab setuju, sedangkan 10 responden atau sebesar 30 persen menjawab tidak setuju. Mayoritas responden menjawab, bahwa pemberian motif yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja timbul pada diri pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat

PERINGATAN !!!

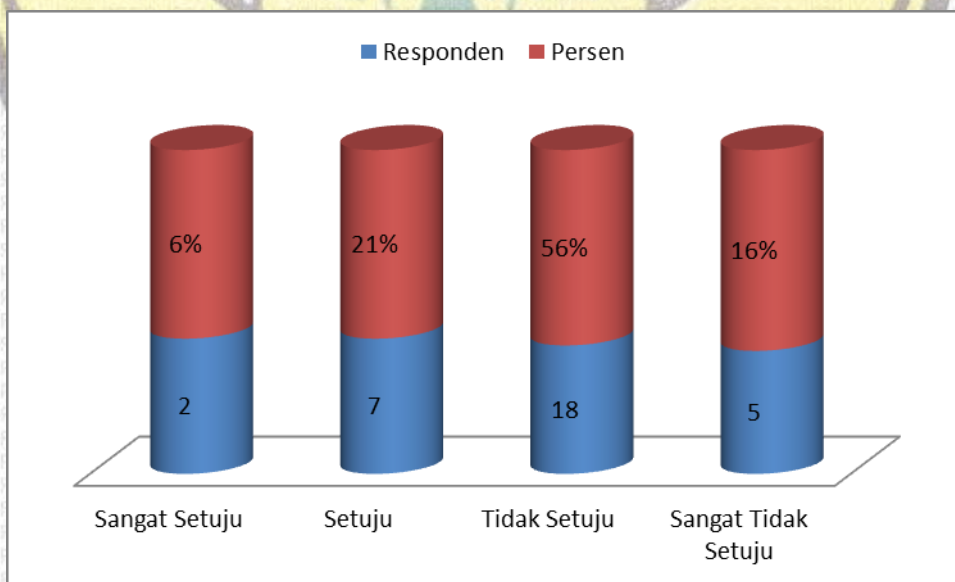
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dilakukan melalui pemberian insentif dan kenaikan pangkat dimana dengan insentif dan kenaikan pegawai akan termotivasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti bagi mereka.

3. Indikator dukungan yang diterima (*support*)

yaitu dukungan yang didapat oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari seperti perlengkapan dan peralatan kerja. Indikator dukungan yang diterima (*support*) terdiri dari 2 subindikator yaitu fasilitas penunjang kerja dan sarana operasional kerja yang terdiri dari lima pernyataan, pernyataan *pertama* mengenai kondisi fasilitas saat ini mendukung pekerjaan dari data hasil penelitian menunjukkan 56 persen responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.24
Kondisi fasilitas saat ini mendukung pekerjaan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab sangat setuju, 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.

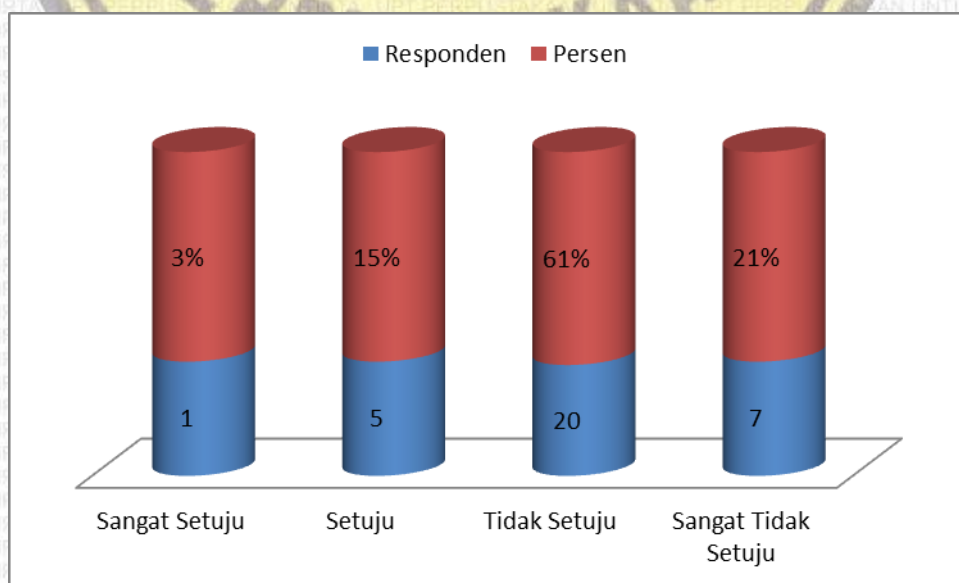
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

setuju, sedangkan 18 responden atau sebesar 56 persen menjawab tidak setuju, 5 responden atau sebesar 16 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak peralatan dan perlengkapan di kantor yang masih kurang akan tetapi tidak membuat intensitas pegawai dan pimpinan menurun dalam menjalankan kewajiban mereka sebagai aparatur pemerintah, peralatan dan perlengkapan kantor di instansi sangat menunjang kinerja pimpinan dan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Pernyataan *kedua* mengenai Sarana dan prasarana yang digunakan cukup baik dan dapat mendukung kelancaran kegiatan, dari data hasil penelitian menunjukkan 61 persen responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.25
Sarana dan prasarana yang digunakan cukup baik dan dapat mendukung kelancaran kegiatan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

PERINGATAN !!!

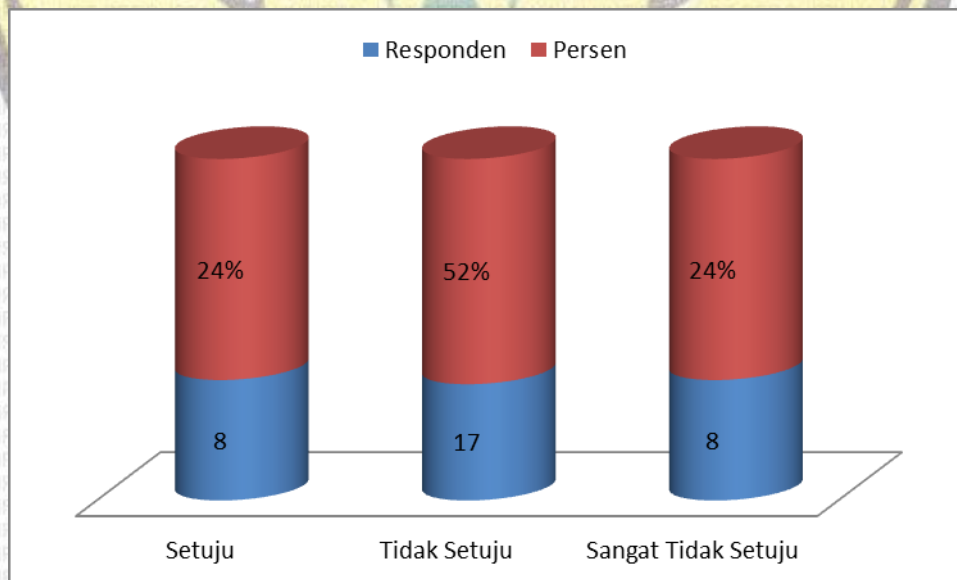
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 5 responden atau sebesar 15 persen menjawab setuju, sedangkan 20 responden atau sebesar 61 persen menjawab tidak setuju, sedangkan 7 responden atau sama besar 21 persen menjawab sangat tidak setuju. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kantor tidak maksimal dalam menunjang pekerjaan, hal yang terpenting ialah bagaimana kinerja pimpinan dan bawahan efektif dan efisiensi.

Pernyataan *ketiga* mengenai tempat kerja sekarang ini telah memadai dan kondisi bangunan sangat baik, dari data hasil penelitian menunjukkan 51 persen responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.26

Tempat kerja telah memadai dan kondisi bangunan sangat baik



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 8 responden atau sebesar 24 persen menjawab setuju, 17 responden atau sebesar 52 persen menjawab tidak

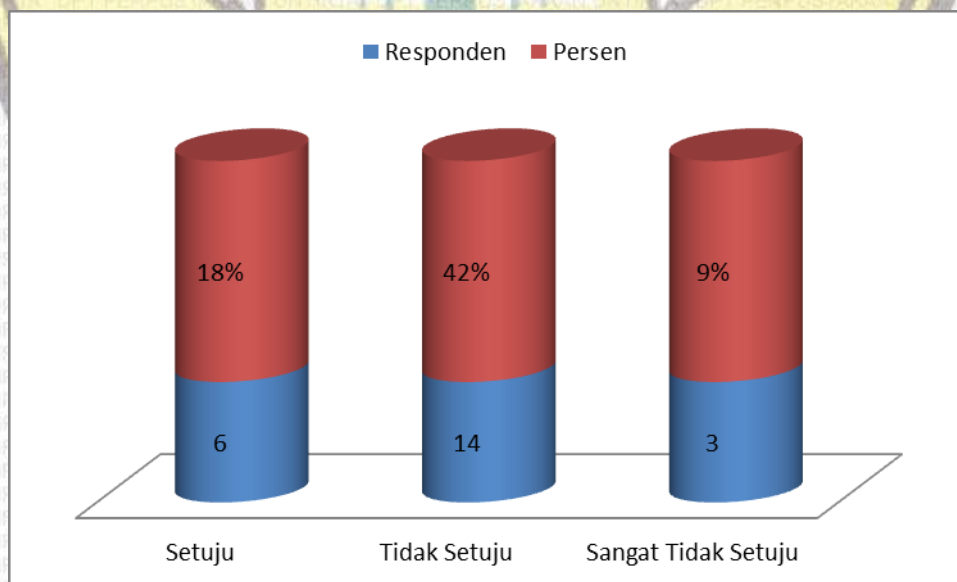
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

setuju, sedangkan 8 responden atau sebesar 24 persen sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa kondisi bangunan saat ini kurang baik dan memberikan gangguan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan, setiap pegawai diberi kesempatan menggunakan fasilitas yang dimiliki kantor untuk pelaksanaan pekerjaan, namun dalam kondisi saat ini untuk menjalankan suatu tugas kurang mendukung.

Pernyataan *keempat* Jumlah peralatan kerja yang sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik, dari data hasil penelitian menunjukkan 42 persen responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.27
Jumlah peralatan kerja dalam kondisi yang baik



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 6 responden atau sebesar 18 persen menjawab setuju, 14 responden atau sebesar 42 persen menjawab tidak

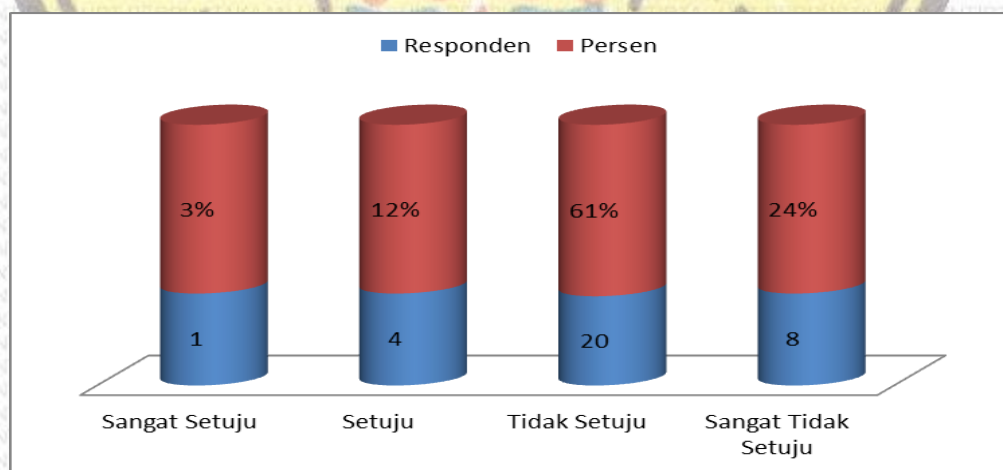
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

setuju, sedangkan 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab sangat tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa operasional yang dimiliki oleh UPTD bendungan Pamarayan kurang layak dan dalam kondisi buruk untuk digunakan oleh pimpinan dan pegawai dalam mengoperasikan pekerjaan mereka sehari-hari, hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dari pemerintah pusat dalam pengelolaan bendungan mengenai perlengkapan dan peralatan kerja.

Pernyataan *kelima* mengenai kondisi peralatan yang sekarang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan masih layak digunakan oleh para pegawai dikantor, dari data hasil penelitian menunjukkan 61 persen responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.28
Kondisi peralatan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 4 responden atau sebesar 12 persen menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. bahwa 20 responden atau sebesar 61 persen

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

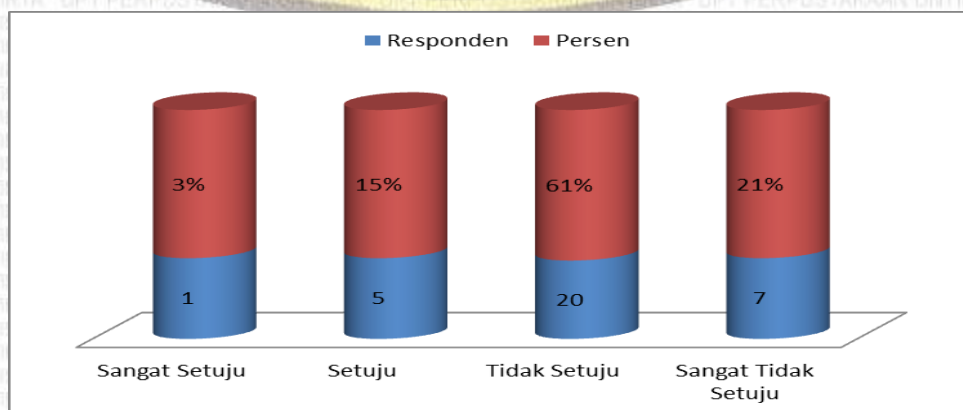
menjawab sangat setuju, 8 responden atau sebesar 24 persen menjawab Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa peralatan dan perlengkapan kantor seperti komputer, mesin tik, meja serta kursi dll kurang layak digunakan untuk menunjang dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan pegawai dan pimpinan setiap hari, hal tersebut dikarenakan kurang dilakukan perawatan secara berskala dan menggunakan peralatan dan perlengkapan kurang hati-hati sehingga kondisinya tidak layak digunakan.

4. Indikator keberadaan tempat kerja (*situation place*),

yaitu yang berkaitan dengan lingkungan tempat kerja pimpinan dan bawahan serta suasana yang tercipta di dalam ruangan kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Terdiri dari 2 subindikator yaitu lingkungan yang nyaman dan suasana kerja, yang terdiri dari lima pernyataan, pernyataan *pertama* mengenai Lingkungan kerja mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dari data hasil penelitian menunjukkan 61 persen responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini

Diagram 4.29

Lingkungan kerja mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 5 responden atau sebesar 15 persen menjawab setuju, 20 responden atau sebesar 61 persen menjawab tidak setuju, 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

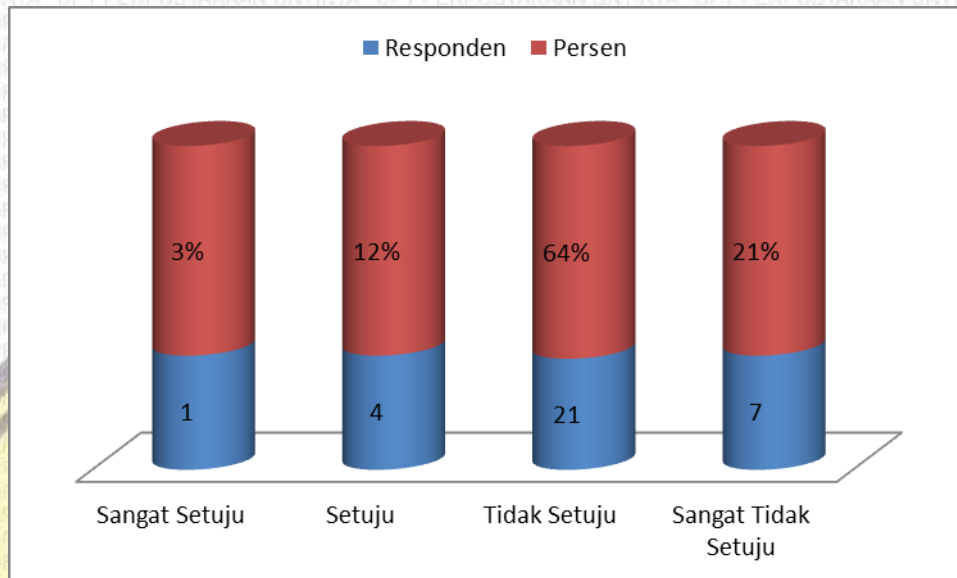
Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terlihat kebersihan kurang baik, menurut pernyataan pegawai hal ini terjadi karena beberapa faktor diantaranya budaya disiplin pegawai dalam menerapkan kebersihan di lingkungan kantor masih kurang, sehingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam berkerja. Diperlukan adanya kegiatan tersebut dapat menjadikan budaya hidup bersih dalam menjaga tempat kerja dimana sehari-hari mereka kerja, dengan tempat kerja yang bersih diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja yang baik serta terciptanya lingkungan yang aman, bersih, nyaman serta sehat.

Pernyataan *kedua* mengenai Apakah ruang kerja yang saat ini memberi rasa nyaman dari data hasil penelitian menunjukkan 64 persen responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diagram 4.30
Ruang kerja memberi rasa nyaman



Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013*.

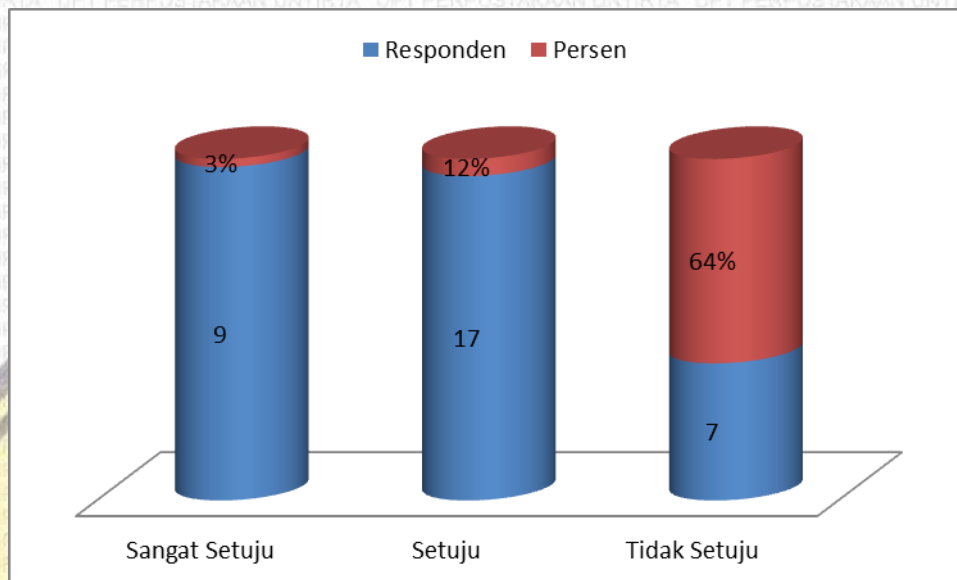
Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 4 responden atau sebesar 12 persen menjawab setuju, 21 responden atau sebesar 64 persen menjawab tidak setuju, sedangkan 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang setiap hari mereka tempati kurang nyaman di gunakan hal ini karena tempat kerja yang tidak, nyaman dapat mempengaruhi kinerja mereka sehari-hari.

Pernyataan, *ketiga* Apakah perlengkapan kerja sekarang bekerja membantu pelaksanaan tugas-tugas dari data hasil penelitian menunjukkan 52 persen responden menjawab tidak setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diagram 4.31
 Perlengkapan kerja membantu pelaksanaan tugas-tugas



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 9 responden atau sebesar 27 persen menjawab sangat setuju, 17 responden atau sebesar 52 persen menjawab setuju, sedangkan 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk menunjang dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan pegawai dan pimpinan setiap hari, menggunakan peralatan dan perlengkapan yang apa adanya sehingga setiap menjalankan pelaksanaan tugas-tugas masih kekurangan, hal tersebut dikarenakan kurang perhatiannya pemerintah pusat pada UPTD dan tidak dilakukan perawatan secara berskala dan menggunakan peralatan dan perlengkapan kurang hati-hati sehingga kondisinya tidak layak digunakan.

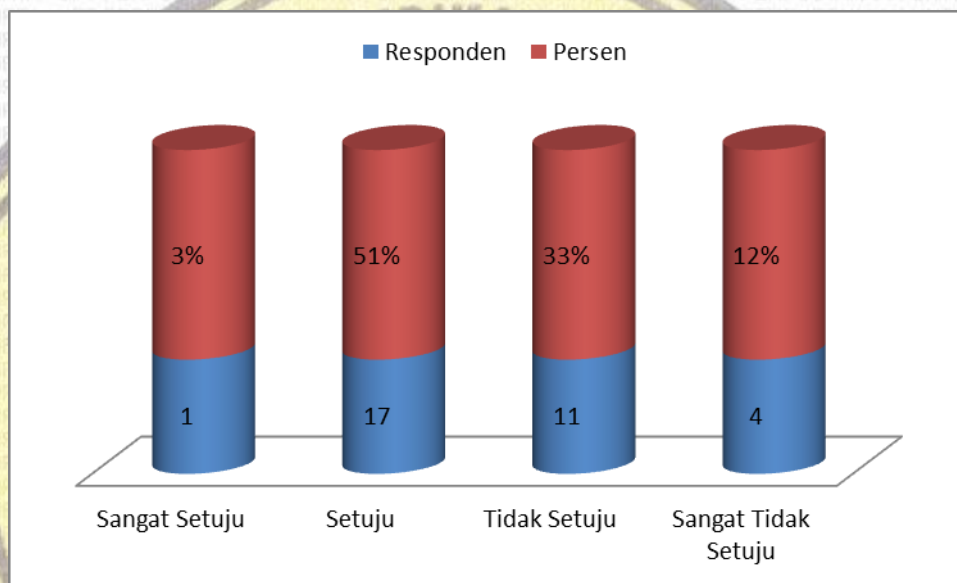
Pernyataan *keempat* mengenai Apakah selama ini komunikasi antara rekan kerja, atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan,

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

dari data hasil penelitian menunjukkan 52 persen responden menjawab setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini

Diagram 4.32
komunikasi antara rekan kerja, atasan dengan bawahan



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 17 responden atau sebesar 51 persen menjawab setuju, sedangkan 11 responden atau sebesar 33 persen menjawab tidak setuju, 4 responden atau sebesar 12 persen menjawab sangat tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan pegawai dengan pimpinan perlu menciptakan kembali budaya kerjasama menyelesaikan tugas kantor saling bekerjasama satu sama lain dan sebagainya, menurut salah satu pernyataan pegawai hal ini dilakukan agar hubungan anatara pimpinan dan pegawai atau

PERINGATAN !!!

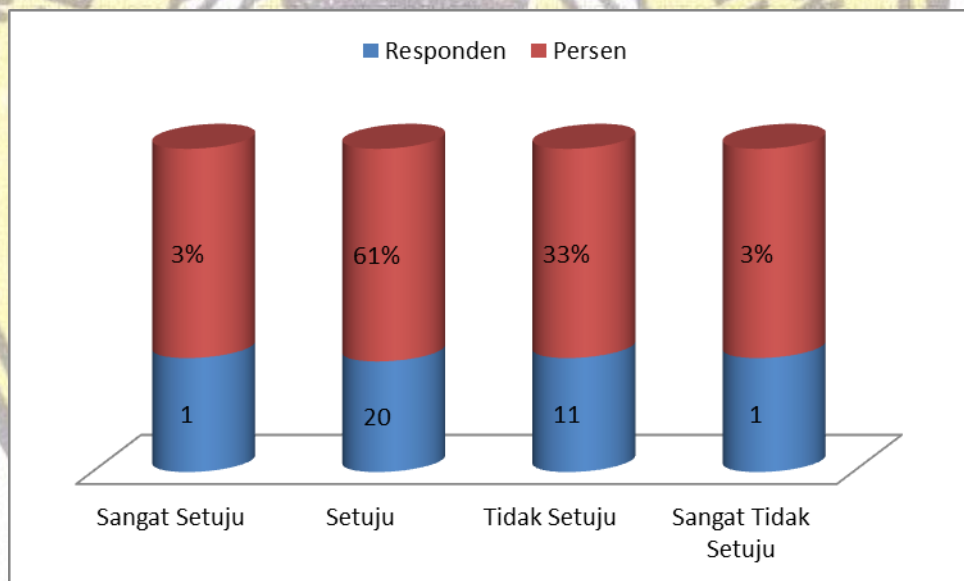
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

bawahan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari tidak ada gap yang berdampak negatif untuk keberlangsungan kinerja serta tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pernyataan *kelima* mengenai Apakah rekan kerja anda selalu membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja atau pimpinan, dari data hasil penelitian menunjukkan 61 persen responden menjawab setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.33

Rekan kerja selalu membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja atau pimpinan



Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 20 responden atau sebesar 61 persen menjawab setuju, sedangkan 11 responden atau sebesar 33 persen menjawab tidak setuju, 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hubungan antara pimpinan dan pegawai sangat

PERINGATAN !!!

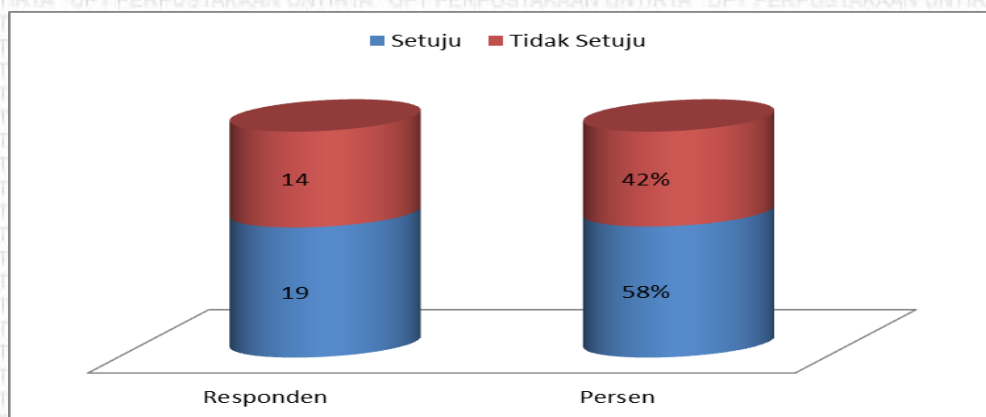
1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

harmonis sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif, karena menurut pernyataan salah satu pegawai di lingkungan instansi UPTD tercipta iklim kekeluargaan yang sangat baik sehingga terjadi pola hubungan dan komunikasi yang sangat baik pula, sekalipun ada konflik antar pegawai atau dengan pimpinan, semua hal itu bisa di manage dengan baik sehingga masalah yang ada tidak melebar kemana-mana dan membesar.

5. Indikator hubungan dengan organisasi (*connected with organization*) yaitu yang berkaitan dengan hubungan antara anggota organisasi didalamnya yang berhubungan dengan bagaimana mencapai tujuan organisasi dan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Indikator ini terdiri dari 2 subindikator yaitu tujuan organisasi dan mematuhi peraturan, yang terdiri dari lima pernyataan, pernyataan *pertama* Dalam membuat keputusan apakah UPTD selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja, dari data hasil penelitian menunjukkan 58 persen responden menjawab setuju dan 42 responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram4.34

Membuat keputusan UPTD selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja



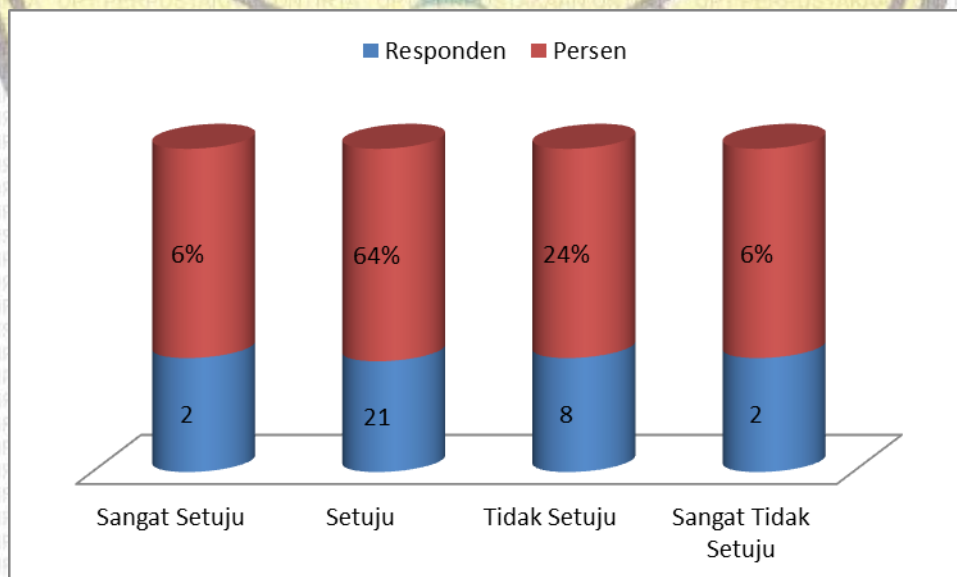
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat 19 responden atau sebesar 58 persen menjawab setuju, sedangkan 14 responden atau sebesar 42 persen menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu mementingkan aspirasi pegawai dengan melakukan pendekatan agar atasan dengan bawahan terlihat tidak canggung dan pegawai mampu menyampaikan pendapatnya secara langsung kepada pimpinan atau atasan.

Pernyataan *kedua* mengenai Apakah organisasi menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat, dari data hasil penelitian menunjukkan 64 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.35
Organisasi menghasilkan yang dibutuhkan masyarakat



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows, 2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab sangat setuju, 21 responden atau sebesar 64 persen menjawab

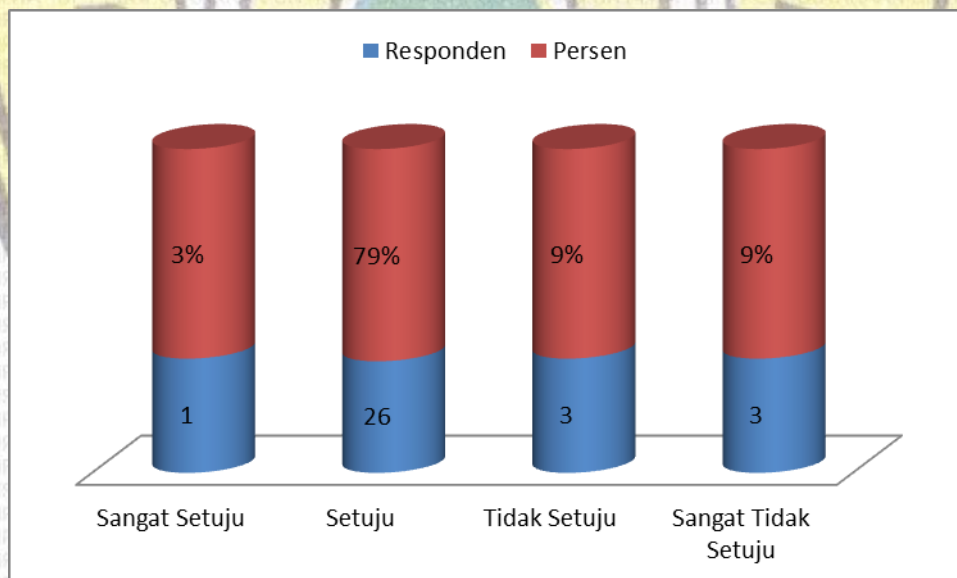
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

setuju, sedangkan 8 responden atau sebesar 24 persen menjawab tidak setuju 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan pegawai dan pimpinan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga pencapaian kinerja organisasi mencapai suatu keberhasilan.

Pernyataan *ketiga* Organisasi selalu mendorong agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan kerja, dari data hasil penelitian menunjukkan 69,7 persen responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.36
Organisasi membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan kerja



Sumber : Pengolahan data *SPSS Statistics 15.0 for windows*,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab sangat setuju, 26 responden atau sebesar 79 persen menjawab setuju, 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab tidak setuju, sedangkan 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab sangat tidak setuju dengan

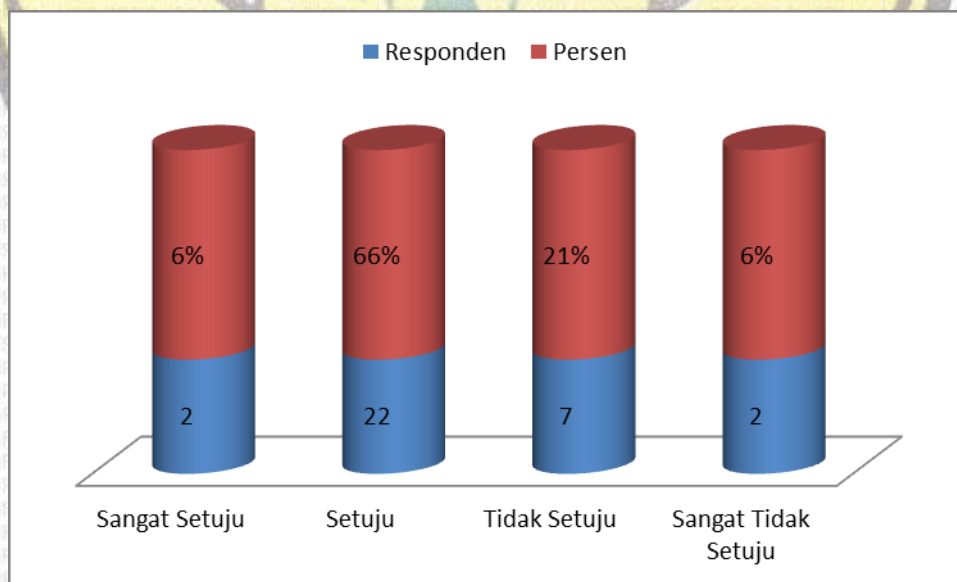
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan pegawai dan pimpinan bekerja dengan membantu kebutuhan masyarakat seperti pertanian, industri dan kebutuhan air untuk minum, sehingga tujuan kinerja dapat dicapai dan kebutuhan masyarakat pun dapat terpenuhi, sudah sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi) mereka masing-masing dalam menjalankan kewajiban mereka sebagai aparatur birokrasi, dengan tupoksi yang jelas maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pernyataan *keempat* mengenai Pegawai merasa bertanggung jawab atas pengelolaan dan berniat mengevaluasi diri secara terus-menerus, dari data hasil penelitian menunjukkan 67 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.37
Pegawai berniat mengevaluasi diri secara terus-menerus



Sumber : Pengolahan data SPSS Statistics 15.0 for windows,2013.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab sangat setuju, 22 responden atau sebesar 66 persen menjawab

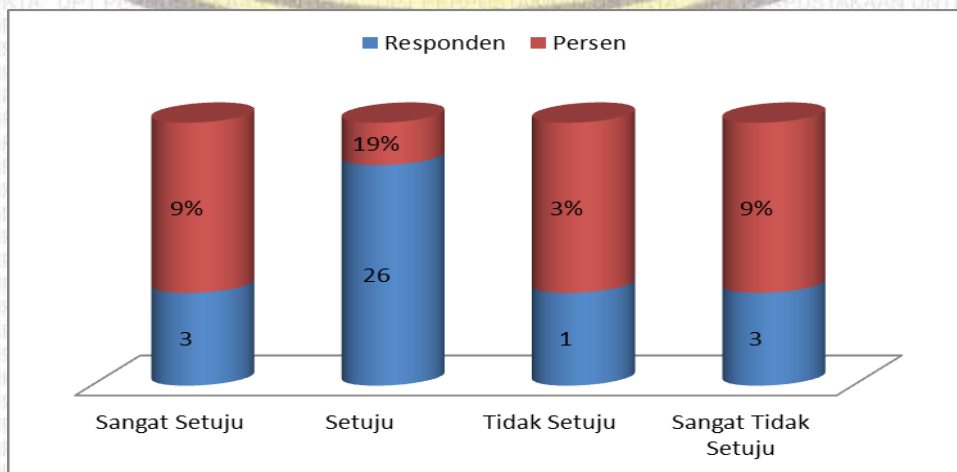
PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

setuju, sedangkan 7 responden atau sebesar 21 persen menjawab tidak setuju bahwa 2 responden atau sebesar 6 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, Kepuasan pegawai akan tercipta jika ada kesesuaian antara harapan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Jika kondisi ini tercipta, maka akan mengurangi keengganan pegawai dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika harapan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya, dalam artian bahwa tugas dan tanggung jawab yang diembannya lebih besar dari harapannya, maka pegawai yang bersangkutan akan merasa enggan atau setengah setengah dalam bekerja, sehingga perlu evaluasi diri dalam melakukan pekerjaan.

. Pernyataan *kelima* mengenai Apakah organisasi mendominasi semua kegiatan yang ada dengan lingkungan sekitar, dari data hasil penelitian menunjukkan 79 persen responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, untuk lebih jelasnya lihat diagram di bawah ini.

Diagram 4.38
organisasi mendominasi kegiatan lingkungan sekitar



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat bahwa 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab sangat setuju, 26 responden atau sebesar 79 persen menjawab setuju, sedangkan 1 responden atau sebesar 3 persen menjawab tidak setuju 3 responden atau sebesar 9 persen menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut, keberhasilan suatu pekerjaan, ada faktor lain yang sangat menentukan hasil suatu pekerjaan, yakni ketekunan. Semakin tekun seseorang dalam bekerja, hasil yang dicapai juga akan semakin baik. Ketekunan seorang pegawai sangat dibutuhkan oleh semua organisasi sehingga dapat mendominasi dengan lingkungan kerja maupun lingkungan sekitar.

4.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut : Analisa Kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang, peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \mu_0 \leq 60\%$$

Analisa Kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang dikatakan paling rendah atau sama dengan 60% dari kriteria ideal

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui taraf kepercayaan 95% (taraf signifikan dan $\alpha = 0,05$ dari hipotesis yang diajukan. Berdasarkan metode

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

penelitian, maka pada tahap pengujian hipotesis penelitian ini, peneliti menggunakan rumus t-test satu sampel. Adapun penghitungan pengujian hipotesis tersebut yakni sebagai berikut.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 33 \times 33 = 4356$ (4 = nilai dari setiap jawaban pernyataan yang diajukan pada responden, kriteria skor berdasarkan pada skala Likert, 33 = jumlah item pernyataan yang diajukan kepada responden, 33 = jumlah sampel yang dijadikan responden.). Sedangkan rata-rata $4356 : 33 = 132$.

Analisa kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Kecamatan Pamarayan Dalam pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang nilai yang dihipotesiskan adalah 60% dari nilai ideal, ini berarti bahwa $0,60 \times 4356 = 2613$. Hipotesis statistiknya dapat dirumuskan sebagai berikut : H_a untuk memprediksi μ lebih besar 60% dari skor ideal paling tinggi. Sedangkan H_o lebih kecil atau sama dengan 60% dari skor ideal yang diharapkan. Berdasarkan hasil dari hipotesis maka peneliti menggunakan kriteria pengujian pihak kiri yang menyatakan bahwa harga t hitung lebih kecil dari dari harga t tabel atau jatuh pada daerah penerimaan H_o ($0,11 \leq 1,671$) maka, hipotesis nol (H_o) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak, atau dapat ditulis dengan rumus:

$$H_o = \mu \geq 60\% > 0,60 \times 4356 : 33 = 79$$

$$H_a = \mu < 60\% \quad 0,60 \times 4356 : 33 = 79$$

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Diketahui:

$$\bar{x} = \sum X : 33 = 2918 : 33 = 88,42$$

$$\mu_0 = 60\% = 0,60 \times 4356 : 33 = 79$$

$$s = 485,40$$

$$n = 33$$

ditanya : t ?

$$\text{Jawab : } t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$\frac{88,42 - 79}{\frac{485,40}{\sqrt{33}}}$$

$$t = \frac{9,42}{84,50}$$

$$t = 0,11$$

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung

x = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan derajat kebebasan (d k) = $n - 1 = (33 - 1 = 32)$ dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$, untuk uji satu pihak (*one tail test*). Berdasarkan dk 32 dan $\alpha = 5\%$, ternyata harga t_{tabel} untuk uji satu pihak = 1,671. Karena harga t hitung lebih kecil dari dari harga t tabel atau jatuh pada daerah penerimaan H_0 ($0,11 \leq 1,682$) maka, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Indikator Koefesien Korelasi

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono 2012 – 183

4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Hal yang paling penting dalam penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti diawal penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang dibuat oleh peneliti adalah seberapa besar tingkat Analisa kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bundungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang.

Untuk menjawab rumusan masalah, kita dapat melihatnya dari hasil penghitungan dengan menggunakan seperti dalam perhitungan t-test satu sampel, berdasarkan penghitungan pada pengujian hipotesis t-test satu variabel didapatkan bahwa ternyata t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel, dan hal itu dapat diartikan bahwa H_0 diterima, karena hasil penelitian mencapai 66,98 % dari angka minimal 60%, hasil tersebut didapat dari hasil bagi antara skor penelitian dengan skor ideal $2918 : 4356 = 0,6698$ maka dalam prosentase menjadi 66,98 %. Sehingga interpretasi yang tepat untuk menjawab rumusan masalah adalah besar tingkat

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan diperoleh skor hasil perhitungan tiap-tiap indikator sebagai berikut:

1. Indikator kemampuan (*ability*), terdiri dari 3 subindikator yaitu pendidikan, keterampilan, keahlian. Dan terdapat 11 butir pernyataan yaitu No 1, 2, 3, 4,5,6,7,8,9,10,11 Jumlah nilai untuk butir tersebut (Tabel hasil kuesioner) $108+101+97+99+88+97+89+96+97+109+102 = 1083$
Skor idealnya $= 4 \times 11 \times 33 = 1452$ (4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada responden, kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala *Likert*; 33 = jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini; 11 = jumlah pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner). Skor hasil dari indikator kemampuan (*ability*) $1083 : 1452 = 0,745$ atau (dikalikan 100%) menjadi 74,5 %. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil sebesar 74,5%, hal ini menunjukkan bahwa indikator kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sudah baik, akan tetapi ada beberapa permasalahan seperti pimpinan yang kurang memaksimalkan potensi unggul yang dimiliki oleh para pegawai atau bawahan, kemudian dari sisi instansi dalam peningkatan kualitas pegawai dalam hal pemberian beasiswa untuk keperluan pegawai dalam melanjutkan pendidikannya belum mendapatkan perhatian ini disebabkan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

anggaran yang sangat minim kemudian tidak ada peraturan yang mendukung untuk keperluan ini.

2. Indikator motivasi (*motivation*) terdiri dari 2 subindikator yaitu insentif dan promosi. Dan terdapat 6 butir pernyataan yaitu No 12,13,14,15,16,17,18. Jumlah nilai untuk butir tersebut (Tabel hasil kuesioner) $113+101+97+98+90+95+97 = 691$. Skor idealnya $= 4 \times 7 \times 33 = 924$ (4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada responden, kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala *Likert*; $33 =$ jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini; $7 =$ jumlah pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner). Skor hasil dari indikator motivasi (*motivation*) $691 : 924 = 0,747$ atau (dikalikan 100%) menjadi 74,7 %. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil sebesar 74,7%, hal ini menunjukkan bahwa indikator kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sudah baik, akan tetapi ada beberapa permasalahan seperti pimpinan belum maksimal dalam hal pemberian insentif kepada pegawai yang berkinerja sesuai dengan pencapaian hasil (target), pimpinan hanya mampu sebatas memberikan apresiasi saja dalam bentuk pernyataan atau ucapan selamat.

3. Indikator dukungan yang diterima (*support*) terdiri dari 2 subindikator yaitu fasilitas penunjang kerja dan sarana operasional pencapaian program dan memberikan solusi. Dan terdapat 5 butir pernyataan yaitu No 19,20,21,21,23. Jumlah nilai untuk butir tersebut (Tabel hasil kuesioner)

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

$72+66+66+59+64 = 327$ Skor idealnya = $4 \times 5 \times 33 = 660$ (4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan pada responden, kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala *Likert*; 33 = jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini; 5 = jumlah pertanyaan/ pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner). Skor hasil dari indikator dukungan (*support*) yang diterima (*support*) $327 : 660 = 0,495$ atau (dikalikan 100%) menjadi 49,5 %. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil sebesar 49,5%, hal ini menunjukkan bahwa indikator dukungan yang diterima terdapat masalah karena perlengkapan dan peralatan serta kendaraan operasional yang ada di instansi sudah layak digunakan karena banyak yang rusak.

4. Indikator keberadaan tempat kerja (*situation place*), terdiri dari 2 subindikator yaitu lingkungan yang nyaman dan suasana kerja. Dan terdapat 5 butir pernyataan yaitu No24,25,26,27,28. Jumlah nilai untuk butir tersebut (Tabel hasil kuesioner) $66+65+68+81+87 = 367$. Skor idealnya = $4 \times 5 \times 33 = 660$ (4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pertanyaan/ pernyataan yang diajukan pada responden, kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala *Likert*; 33= jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini; 5 = jumlah pertanyaan/ pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner). Skor hasil dari indikator keberadaan tempat kerja (*situation place*) $367 : 660 = 0,556$ atau (dikalikan 100%) menjadi 55,6 %. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil sebesar 55,6%, hal ini

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/ seluruh karya tulis ini untuk digandakan/ diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/ seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

menunjukkan bahwa indikator keberadaan tempat kerja terdapat masalah masalah karena tempat kerja instansi sangat tidak nyaman dan tidak kondusif dalam menunjang kinerja pimpinan dan bawahan dalam bekerja setiap hari.

5. Indikator hubungan dengan organisasi (*connected with organization*)

terdiri dari 2 subindikator yaitu tujuan organisasi dan mematuhi peraturan .

Dan terdapat 5 butir pernyataan yaitu No 29,30,31,32,33. Jumlah nilai untuk butir tersebut (Tabel hasil kuesioner) $85+89+91+90+95 = 450$. Skor idealnya $= 4 \times 5 \times 33 = 660$ (4 = nilai tertinggi dari setiap pilihan jawaban pertanyaan/pernyataan yang diajukan pada responden, kriteria penilaian skor ini adalah berdasarkan pada skala *Likert*; 33= jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini; 5 = jumlah pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner). Skor hasil dari indikator hubungan dengan organisasi (*connected with organization*) $450 : 660 = 0,681$ atau (dikalikan 100%) menjadi 68,1 %. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan hasil sebesar 68,1 %, hal ini menunjukkan bahwa indikator hubungan dengan organisasi tidak terdapat masalah karena pimpinan dan pegawai bekerja sesuai dengan visi dan misi organmisasi, mematuhi peraturan organisasi, bekerja berdasarkan tupoksi yang jelas dan serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian dapat melihat kembali pada teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001 : 82), indikator yang mempengaruhi kinerja individu pegawai yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dukungan yang diterima (*suport*), keberadaan tempat pekerjaan yang mereka lakukan (*place*), hubungan mereka dengan organisasi (*connected by organization*). Kelima indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai sebuah kinerja individu atau pegawai yang telah dijalankan berhasil atau tidak berhasil. Selanjutnya peneliti akan menjawab perumusan masalah yang terdapat pada bab pertama, yaitu mengenai seberapa besar tingkat Analisa kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang.

Berdasarkan perhitungan dan pengujian hipotesis diperoleh hasil t- hitung sebesar 0,11 sedangkan t-tabel sebesar 1,671, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel, dan hal itu dapat diartikan bahwa Hipotesis kerja (H_0) diterima, dan berdasarkan skor perhitungan hasil penelitian diperoleh 66,98% dari angka minimal 60%, hasil tersebut didapat dari hasil bagi antara skor penelitian dengan skor ideal $2918 : 4356 = 0,6698$ maka dalam prosentase menjadi 66,98 %. Sehingga interpretasi yang tepat untuk menjawab rumusan masalah adalah besar tingkat Analisa kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang berjalan dengan baik.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Berdasarkan observasi awal di lapangan serta identifikasi masalah, peneliti menemukan beberapa masalah yang mengganggu jalannya kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Sebagai Pengelola Bendungan Pamarayan, diantaranya *Pertama*, Berdasarkan pengamatan peneliti dikantor UPTD adanya waktu yang tidak dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai UPTD saat jam kerja berlangsung. Pada saat kerja yang datang pukul 08 s/d 16 akan tetapi banyak pegawai yang ke kantor pukul 08.30 atau pukul 09.00 ataupun tanpa keterangan, sehingga jam pulang 16.00 para pegawai banyak yang memilih pulang kurang dari pukul 16.00 atau tidak tepat waktu. Hal ini bisa dikatakan bahwa banyak pegawai UPTD yang tidak melakukan disiplin waktu sesuai dengan norma yang berlaku pada instansi pemerintah. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 24 Januari 2014 Jam 10.00 Wib)

Kedua, Kurangnya tindakan dari atasan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin waktu, seperti datang telat, tidak mengikuti apel, tidak masuk kerja tanpa alasan pulang sebelum waktunya, walupun instansi pemerintah sudah menetapkan peraturan untuk mengatasi masalah seperti adanya sp(surat peringatan) dan bahkan teguran secara langsung akan tetepi pegawai pun sering mengabaikan peraturan yang di terapkan. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 24 Januari 2014 Jam 10.00 Wib)

Ketiga, Motivasi kerja yang rendah, hal ini terlihat dari pegawai yang hanya mau bekerja apabila diperintah dan diawasi oleh pimpinannya. Padahal dalam pengelolaan bendungan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu bentuk motivasi supaya kinerja pegawai meningkat adanya insentif seperti gaji, tetapi di UPTD Bendung Pamarayan dari 33 pegawai terdiri dari 16 pegawai bersatus PNS, 17 bersatus TKK, dan berdasarkan fakta di lapangan pegawai yang berstatus TKK mendapatkan gaji setiap bulannya 300 ribu dan tidak ada tunjangan. Sehingga mengakibatkan kinerja menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 5 Februari 2013, pukul 13.30 wib).

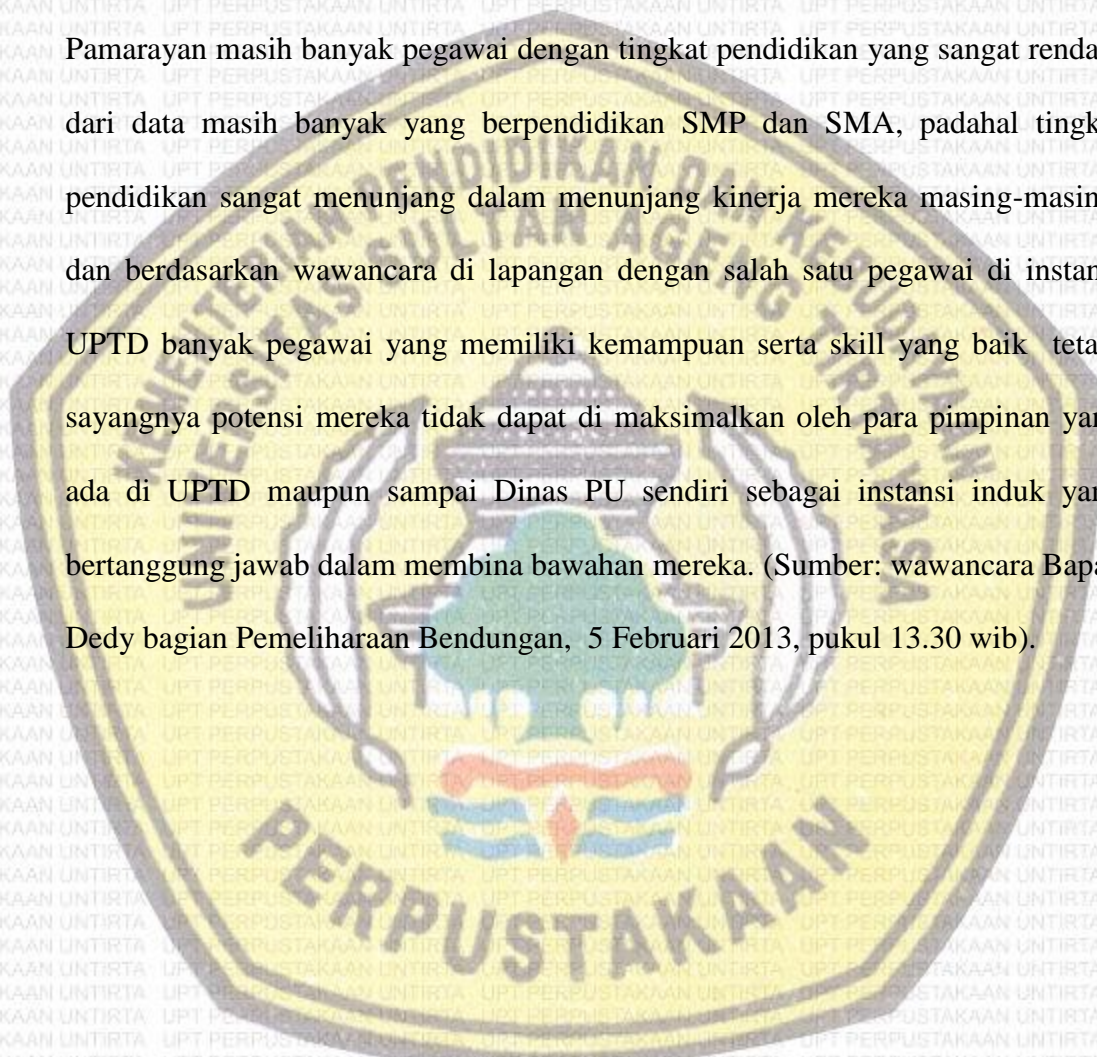
Keempat, Pengelolaan Bendungan memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat namun pada kenyataannya berdasarkan informasi yang peneliti terima dari bagian pemeliharaan bendungan Pamarayan diketahui bahwa terjadi miskomunikasi antara Balai Besar Kabupaten Serang dengan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kecamatan Pamarayan (UPTD), dimana dalam hal pemeliharaan bendungan Pamarayan Balai Besar hanya mengambil keputusan sepihak tanpa melibatkan atau mempertimbangkan masukan dari UPTD. Akibatnya fasilitas yang diberikan oleh Balai Besar guna pemeliharaan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan. Padahal UPTD yang lebih mengetahui seperti apa kondisi rill bendungan pamarayan. Selain itu dalam mengajukan permohonan pemeliharaan bendungan selalu diperlambat. (Sumber: wawancara

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 5 Februari 2013, pukul 13.30 wib).

Kelima, Berdasarkan data nama pegawai UPTD Bendungan Kecamatan Pamarayan masih banyak pegawai dengan tingkat pendidikan yang sangat rendah, dari data masih banyak yang berpendidikan SMP dan SMA, padahal tingkat pendidikan sangat menunjang dalam menunjang kinerja mereka masing-masing, dan berdasarkan wawancara di lapangan dengan salah satu pegawai di instansi UPTD banyak pegawai yang memiliki kemampuan serta skill yang baik tetapi sayangnya potensi mereka tidak dapat di maksimalkan oleh para pimpinan yang ada di UPTD maupun sampai Dinas PU sendiri sebagai instansi induk yang bertanggung jawab dalam membina bawahan mereka. (Sumber: wawancara Bapak Dedy bagian Pemeliharaan Bendungan, 5 Februari 2013, pukul 13.30 wib).



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Penelitian mengenai Analisa kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang, menggunakan teori kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Khaerul Umam (2001 : 82), indikator yang mempengaruhi kinerja individu pegawai yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dukungan yang diterima (*suport*), keberadaan tempat pekerjaan yang mereka lakukan (*place*), hubungan mereka dengan organisasi (*connected by organization*). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti dan penjabaran dari teori yang ada maka peneliti menarik kesimpulan yaitu: Berdasarkan skor prosentase hasil penelitian serta diagram hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendungan Kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang berjalan dengan baik karena hasil dari beberapa indikator mencapai 66,98%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pekerjaan Umum Dalam Pengelolaan Bendungan Pamarayan Kabupaten Serang sudah berjalan dengan baik. Namun, peneliti menemukan beberapa hal yang harus diperbaiki untuk meningkatkan

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

kinerja pegawai oleh karena itu peneliti merekomendasikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. UPTD Bendung kecamatan Pamarayan Kabupaten Serang harus menerapkan sistem absensi elektronik (*finger print*) untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam kehadiran.
2. Perlu peningkatan pengawasan melekat dan pemberian sanksi yang tegas dari segenap pimpinan kepada stafnya yang tidak disiplin baik menyangkut penggunaan standar kerja maupun meninggalkan kantor tanpa ijin pimpinan.
3. Pemberian suatu penghargaan dan insentif sebagai timbal balik atas beban pekerjaan, terutama pekerjaan tambahan yang dilakukan seorang pegawai sebaiknya ditingkatkan dan disesuaikan dengan beban dan prestasi kerja yang didapat pegawai.
4. Perlu adanya pelatihan atau diklat pegawai untuk meningkatkan kompetensi pegawai seperti pelatihan ,seminar dan workshop untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai.
5. UPTD bendungan Pamarayan disarankan memberikan beasiswa kepada pegawai yang berprestasi dalam kinerjanya agar ada peningkatan kemapan dan teknologi yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Cetakan IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005. *Organisasi dan Motivasi. Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bina Aksara
- Irawan, Prasetya. 2005. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI
- Kusdyah Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv
- Robbins, P. Stephen, (1996) : *Perilaku Organisasi : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II*, Jakarta, PT Prinhalindo
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

_____.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung:

Alfabeta . 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Umam, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*, Cetakan 1, Bandung: CV Pustaka Setia

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, (2000): *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personalia*, Jakarta, Rineka Cipta.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sumber lain:

<http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2108155-pengertian>

pengelolaan/

<http://id.jahus-civilengineers.com>

[http:// I Ketut Artana.com](http://IKetutArtana.com)

Skripsi Rya Desriyani. 2010. Analisis Kapasitas Dinas Olah Raga Pariwisata & Kebudayaan Kota Serang Dalam Pengembangan Obyek Wisata Cagar Budaya Banten Lama. Serang: Administrasi Negara-Fisip UNTIRTA

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.

2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



LAMPIRAN

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu komunikasi

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281245 Pakupatan Serang Banten
url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 781 /UN.43.6.1/PG/2013
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Mencari Data

19 Maret 2013

Kepada Yth.
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM DAERAH
KECAMATAN PAMARAYAN KABUPATEN SERANG-BANTEN
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Imas Astuti
NIM : 6661081091
Semester : 9
Mata Kuliah : SKRIPSI
Judul : ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM KECAMATAN PAMARAYAN DALAM PENGELOLAAN BENDUNGAN PAMARAYAN
Data diperlukan : MENCARI DATA

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rina Yulianti, S.IP, M.Si
NIP. 197407052006042011



PEMERINTAH KABUPATEN SERANG
DINAS PEKERJAAN UMUM
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) BENDUNG
Jln. Raya Pamarayan . Bendung Baru Pamarayan

SURAT KETERANGAN

No: 895 / 17 /UPTD-Bend/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendung Pamarayan Kabupaten Serang- Banten, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **IMAS ASTUTI**
NIM : 6661081091
Jurusan : Administrasi Negara
Perguruan Tinggi : Universitas Tirtayasa
Judul Skripsi : ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PEKERJAAN UMUM DALAM PENGELOLAAN BENDUNG PAMARAYAN.

Adalah benar nama tersebut di atas telah melakukan Penelitian Kerja Lapangan Untuk Bahan Penulisan Skripsi, terhitung sejak 19 Maret 2013 sampai dengan 01 April 2013 pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Bendung Pamarayan Kabupaten Serang- Banten, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pamarayan, 01 April 2013

KEPALA

UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD)

BENDUNG PAMARAYAN

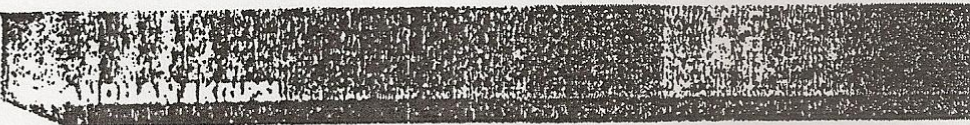
HERMANTO

NIP. 196610506 198603 1 013

PANDUAN SKRIPSI

No	Hari, Tgl	Uraian/Catatan Pembimbing	Paraf Dosen
1	20/11/2012	perbaiki judul dan bab I, II dan III	
2	8/2/2013	perbaiki masalahnya agar tidak bias dan perhatikan cara pengutipan di BAB II dan BAB III perhatikan informasinya	
3	19/2/2013	perbaiki Bab I, II dan III	
4	21/2/2013	perbaiki LBM, kutipan pada BAB II dan III, judul dan Daftar pustaka	
5	22/2/2013	perbaiki BAB I ttg permasalahannya, BAB II penulisan, BAB III, dan Daftar pustaka.	

Catatan: Jumlah tatap muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 (tujuh) kali/total 14 (empat belas) kali



No	Hari, Tgl	Uraian/Catatan Pembimbing	Paraf/Dosen
	10/10/13	<ul style="list-style-type: none"> - Dapur perbaiki - & analisis - arahnya feminis & ke TV 	
	23/10/13	<ul style="list-style-type: none"> - arahnya yang lebih maju - & pengantar Acc sidang Clarisasi ke PT 	
	7/11 2013	<ul style="list-style-type: none"> perbaiki BAB V dan redaksional perbaiki catatan atun lihat dg tepat grafik. 	
	9/12 2013	<ul style="list-style-type: none"> perbaiki SCR redak Sind - saran 	
	30/12 2013	perbaiki Abstrak	

Catatan: Jumlah tatap muka mahasiswa dengan masing-masing pembimbing minimal 7 (tujuh) kali/total 14 (empat belas) kali

7/1 2014 ACC SIDANG

**DAFTAR HADIR
MENYAKSIKAN SEMINAR PROPOSAL
PRODI ILMU ADMINSTRASI NEGARA**

NO	NAMA/NIM PESERTA SEMINAR	TANGGAL	JUDUL PROPOSAL	TANDA TANGAN KETUA PENGUJI
1	Mastora 666108049	21/12-2011	ANALISIS PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEVANGSULANGAN ABRASI PANTAI DI WILAYAH PESISIR DI WILAYAH SERANG-BANTEN (studi kasus Desa ...)	
2	Priani Farida	21/12-2011	Efektifitas Penerapan Penerimaan Peserta Didik Baru online di dinas pendidikan Prov Bki Jakarta	
3	Bahri Permana (080374)	19/12	Batimula Bualasi Png. Peningkatan Investasi Dunia Usaha di Puv. Banten (studi kasus diluar serang)	
4	Tirta Kusuma (080397)	20/12	Pengawasan dlm Pengelolaan Retribusi Penyelenggaraan di bidang Perhubungan oleh Dinas perhubungan, komunikasi dan Informatika kota Serang	
5	AdeMulyani (080370)	20/12	Bualasi Program sertifikasi Guru di bidang Pendidikan kota Cilegon	
6				
7				

Ketua Prodi Ilmu Adm. Negara FISIP UNTIRTA

Kandung Sapto N, M.Si
NIP.197809182005011002

(Mas Astuti)

INFORMASI RESPONDEN

Kuesioner

I. Petunjuk

1. Berikanlah tanda silang pada jawaban yang anda pilih.
2. Daftar pernyataan di dalam kuesioner ini semata-mata dalam rangka menyelesaikan studi dan dalam rangka penyusunan skripsi.
3. Untuk memudahkan dalam mengisi data, mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kondisi yang terjadi di lapangan.
4. Keterangan dari jawaban

Sangat Setuju (SS) = Skornya 4

Setuju (S) = Skornya 3

Tidak Setuju (TS) = Skornya 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skornya 1

II. Identitas responden

1. Nama Responden :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan terakhir :
5. Jabatan :

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan

2. Penggunaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulis

catatan tidak merugikan Penulis.

3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam

in atau tinjauan suatu masalah dengan

PERPUSTAKAAN

PERPUSTAKAAN

PERPUSTAKAAN

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih

Ket **SS** = Sangat Setuju **S** = Setuju **TS** = Tidak Setuju **STS** = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Kemampuan				
1	Apakah selama ini anda mempunyai kemampuan dan kesedian bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja				
2	Biasanya saya bekerja sesuai target yang telah saya tentukan				
3	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan				
4	Saya selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walapun jadwalnya malam hari				
5	Saya bersedia untuk melibatkan diri saya sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut				
6	Apakah anda datang ke kantor dengan tepat waktu				
7	Apakah metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman pekerjaanya.				
8	Kemampuan dalam berkoordinasi dan bekerja sama sesama pegawai				
9	Apakah selama ini kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
10	Apakah selalu disiplin dalam melaksanakan perintah atau				

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	intruksi dari pimpinan			
11	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh kantor UPTD sesuai dengan tupoksi			
	Motivasi			
12	Saya merasa senang jika prestasi unit kerja lain dapat terlihat oleh unit kami, sehingga dapat di bandingkan dengan hasil kerja kami.			
13	Apakah anda setuju jika sistem penilaian kinerja yang berlaku saat ini memuaskan anda			
14	Apakah anda setuju jika sistem penilaian kerja yang anda alami selama ini di ubah atau di ganti			
15	Jika seorang pegawai hendak di beri reward seperti kenaikan pangkat, gaji, bonus dll. Yang di dasarkan oleh prestasi kerja apakah anda setuju sistem itu di jadikan dasar			
16	Apakah UPTD memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pekerja tanpa memperdulikan prestasi kerja			
17	UPTD memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pekerjanya			
18	Para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat di lakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai			
	Dukungan yang diterima			
19	Apakah kondisi fasilitas saat ini mendukung pekerjaan			
20	Sarana dan prasarana yang digunakan cukup baik dan dapat mendukung kelancaran kegiatan			
21	Tempat kerja sekarang ini telah memadai dan kondisi bangunan sangat baik			
22	Jumlah peralatan kerja yang sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik			
23	Apakah dengan kondisi peralatan yang sekarang sesuai dengan			

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/semuanya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

	jenis pekerjaan yang dilaksanakan				
	Keberadaan Tempat Kerja				
24	Lingkungan kerja mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
25	Apakah ruang kerja yang saat ini memberi rasa nyaman				
26	Apakah perlengkapan kerja sekarang bekerja membantu pelaksanaan tugas-tugas				
27	Apakah selama ini komunikasi antara rekan kerja, atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan				
28	Apakah rekan kerja anda selalu membangun hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja atau pimpinan				
	Hubungan dengan organisasi				
29	Dalam membuat keputusan apakah UPTD selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja				
30	Apakah organisasi menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat				
31	Organisasi selalu mendorong agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan kerja				
32	Pegawai merasa bertanggung jawab atas pengelolaan dan berniat mengevaluasi diri secara terus-menerus				
33	Apakah organisasi mendominasi semua kegiatan yang ada dengan lingkungan sekitar				

PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.

LAMPIRAN 1

NILAI - NILAI PRODUCT MOMENT

N	Harga r pada Taraf Signifikansi	
	5%	1%
3	0,997	0,999
4	0,95	0,99
5	0,878	0,959
6	0,811	0,917
7	0,754	0,874
8	0,707	0,834
9	0,666	0,798
10	0,632	0,765
11	0,602	0,735
12	0,576	0,708
13	0,553	0,684
14	0,532	0,661
15	0,514	0,641
16	0,497	0,623
17	0,482	0,606
18	0,468	0,59
19	0,456	0,575
20	0,444	0,561
21	0,433	0,549
22	0,423	0,537
23	0,413	0,526
24	0,404	0,515
25	0,396	0,505

N	Harga r pada Taraf Signifikansi	
	5%	1%
26	0,388	0,496
27	0,381	0,487
28	0,374	0,478
29	0,367	0,47
30	0,361	0,463
31	0,355	0,456
32	0,349	0,449
33	0,344	0,422
34	0,339	0,436
35	0,334	0,43
36	0,329	0,424
37	0,325	0,418
38	0,32	0,413
39	0,316	0,408
40	0,312	0,403
41	0,308	0,398
42	0,304	0,393
43	0,301	0,389
44	0,297	0,384
45	0,294	0,38
46	0,291	0,376
47	0,288	0,372
48	0,284	0,368

N	Harga r pada Taraf Signifikansi	
	5%	1%
49	0,281	0,364
50	0,279	0,361
55	0,266	0,345
60	0,254	0,33
65	0,244	0,317
70	0,235	0,306
75	0,277	0,296
80	0,22	0,286
85	0,213	0,278
90	0,207	0,27
95	0,202	0,263
100	0,195	0,256
125	0,176	0,23
150	0,159	0,21
175	0,148	0,194
200	0,138	0,181
300	0,113	0,148
400	0,098	0,128
500	0,088	0,115
600	0,08	0,105
700	0,074	0,097
800	0,07	0,091
900	0,065	0,086

TABEL INDUK
INPUT KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS KINERJA PEGAWAI UNIT PELEKSA TEKNIK DINAS (UPTD) KECAMATAN PAMARAYAN
DALAM PENGELOLAAN BENDUNGAN PAMARAYAN KABUPATEN SERANG

No. Res	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM PERTANYAAN NOMOR																																Jumlah		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	
1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	96
2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	94
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	93
5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	101
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
7	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	101
8	3	2	3	2	2	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	86
9	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	85
10	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	81	
11	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92
12	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	86
13	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	82
14	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	76
15	4	3	3	2	2	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
16	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	4	4	4	4	3	102
17	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
18	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	88
20	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	91
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	88
22	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	99
23	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
24	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	114
25	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	85
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	88
27	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	64
28	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	65
29	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	78
30	2	2	2	2	3	4	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	70	
31	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	72	
32	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	83	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	78
	108	101	97	99	88	97	89	96	97	109	102	113	101	97	98	90	95	97	72	66	66	59	64	66	65	68	81	87	85	89	91	90	95	2918	

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
GET
  FILE='C:\Program Files\SPSS Evaluation\Employee data.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
  VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
  VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
  VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
  VAR00032 VAR00033 total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE .
```

Correlations

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS Evaluation\Employee data.sav

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,996**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,999**	1	,999**	,999**	,998**	,998**	,997**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,999**	,999**	1	,999**	,998**	,998**	,997**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	1	,998**	,998**	,997**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	1	,998**	,998**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	1	,998**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,996**	,997**	,997**	,997**	,998**	,998**	1	,998**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**	1	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,997**	,999**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,996**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00012 Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,997**	,999**	,999**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00013 Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,996**	,998**	,998**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00014 Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,999**	,999**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00015 Pearson Correlation	,998**	,999**	,998**	,998**	,997**	,998**	,997**	,998**	,998**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00016 Pearson Correlation	,998**	,999**	,998**	,998**	,996**	,998**	,996**	,998**	,998**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00017 Pearson Correlation	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**	,999**	,997**	,999**	,999**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00018 Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,997**	,999**	,999**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00019 Pearson Correlation	,996**	,997**	,996**	,996**	,998**	,997**	,996**	,997**	,997**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00020 Pearson Correlation	,996**	,997**	,996**	,996**	,997**	,997**	,995**	,997**	,997**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00021 Pearson Correlation	,996**	,997**	,997**	,996**	,997**	,998**	,996**	,997**	,997**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00022 Pearson Correlation	,996**	,997**	,996**	,996**	,997**	,997**	,996**	,996**	,997**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00023	Pearson Correlation	,997**	,997**	,996**	,996**	,998**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00024	Pearson Correlation	,997**	,998**	,997**	,996**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00025	Pearson Correlation	,997**	,997**	,996**	,996**	,997**	,996**	,995**	,996**	,996**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00026	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**	,997**	,995**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00027	Pearson Correlation	,998**	,998**	,997**	,997**	,998**	,997**	,996**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00028	Pearson Correlation	,999**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,997**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00029	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00030	Pearson Correlation	,998**	,999**	,998**	,998**	,999**	,998**	,997**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00031	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,997**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00032	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,997**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00033	Pearson Correlation	,999**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,997**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
total	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
VAR00001	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**	,998**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,999**	,998**	,998**	,998**	,998**	,997**	,996**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,999**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,998**	,996**	,997**	,996**	,998**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	1	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,999**	1	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
VAR00012	Pearson Correlation	,999**	,999**	1	,999**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00013	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	1	,999**	,998**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00014	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	1	,998**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00015	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	1	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00016	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,999**	,998**	,998**	1	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00017	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00018	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00019	Pearson Correlation	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00020	Pearson Correlation	,997**	,996**	,997**	,996**	,996**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00021	Pearson Correlation	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00022	Pearson Correlation	,997**	,996**	,997**	,996**	,996**	,997**	,995**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
VAR00023	Pearson Correlation	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00024	Pearson Correlation	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00025	Pearson Correlation	,997**	,996**	,997**	,997**	,997**	,997**	,995**	,996**	,996**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00026	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,996**	,995**	,996**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00027	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00028	Pearson Correlation	,999**	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00029	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00030	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00031	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00032	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00033	Pearson Correlation	,999**	,998**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,999**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
total	Pearson Correlation	1,000**	,999**	1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027
VAR00001	Pearson Correlation	,996**	,996**	,996**	,996**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,996**	,996**	,997**	,996**	,996**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,996**	,996**	,996**	,996**	,996**	,996**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,998**	,997**	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,996**	,995**	,996**	,996**	,996**	,996**	,995**	,995**	,996**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,998**	,997**	,998**	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,997**	,996**	,997**	,996**	,997**	,997**	,996**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027
VAR00012	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00013	Pearson Correlation	,997**	,996**	,997**	,996**	,997**	,997**	,997**	,996**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00014	Pearson Correlation	,997**	,996**	,997**	,996**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00015	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,996**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00016	Pearson Correlation	,996**	,996**	,996**	,995**	,996**	,997**	,995**	,995**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00017	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**	,996**	,996**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00018	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00019	Pearson Correlation	1	,998**	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,996**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00020	Pearson Correlation	,998**	1	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00021	Pearson Correlation	,997**	,998**	1	,998**	,998**	,998**	,997**	,997**	,996**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00022	Pearson Correlation	,997**	,998**	,998**	1	,998**	,998**	,997**	,997**	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027
VAR00023	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	1	,999**	,999**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00024	Pearson Correlation	,997**	,998**	,998**	,998**	,999**	1	,998**	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00025	Pearson Correlation	,997**	,998**	,997**	,997**	,999**	,998**	1	,998**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00026	Pearson Correlation	,997**	,998**	,997**	,997**	,998**	,998**	,998**	1	,997**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00027	Pearson Correlation	,996**	,997**	,996**	,997**	,998**	,998**	,998**	,997**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00028	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**	,998**	,997**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00029	Pearson Correlation	,997**	,997**	,998**	,997**	,998**	,998**	,997**	,997**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00030	Pearson Correlation	,997**	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00031	Pearson Correlation	,996**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00032	Pearson Correlation	,997**	,997**	,996**	,996**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00033	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
total	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	total
VAR00001	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,998**	,999**	,998**	,998**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	total
VAR00012	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00013	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00014	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00015	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00016	Pearson Correlation	,998**	,998**	,998**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00017	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00018	Pearson Correlation	,998**	,999**	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00019	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,996**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00020	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00021	Pearson Correlation	,997**	,998**	,996**	,997**	,996**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00022	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,996**	,996**	,996**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34

Correlations

		VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	total
VAR00023	Pearson Correlation	,997**	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00024	Pearson Correlation	,993**	,998**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00025	Pearson Correlation	,993**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00026	Pearson Correlation	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,997**	,998**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00027	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	,998**	,998**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00028	Pearson Correlation	1	,999**	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00029	Pearson Correlation	,999**	1	,999**	,999**	,999**	,999**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00030	Pearson Correlation	,999**	,999**	1	,999**	,999**	,998**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00031	Pearson Correlation	,999**	,999**	,999**	1	,999**	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00032	Pearson Correlation	,993**	,999**	,999**	,999**	1	,999**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
VAR00033	Pearson Correlation	,999**	,999**	,998**	,999**	,999**	1	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
total	Pearson Correlation	,999**	1,000**	,999**	,999**	,999**	,999**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023  
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031  
VAR00032 VAR00033  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS Evaluation\Employee data.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	6,7
	Excluded ^a	474	93,3
	Total	508	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,999	33

FREQUENCIES

```
VARIABLES=total  
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE  
SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT  
/ORDER= ANALYSIS .
```

Frequencies

[DataSet1] C:\Program Files\SPSS Evaluation\Employee data.sav

Statistics

total

	Valid	
	Missing	
N		34
		474
Mean		171,6471
Std. Error of Mean		83,24701
Median		88,0000
Mode		86,00 ^a
Std. Deviation		485,40929
Variance		235622,2
Skewness		5,826
Std. Error of Skewness		,403
Kurtosis		33,957
Std. Error of Kurtosis		,788
Range		2854,00
Minimum		64,00
Maximum		2918,00
Sum		5836,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64,00	1	.2	2,9	2,9
	65,00	1	.2	2,9	5,9
	70,00	1	.2	2,9	8,8
	72,00	1	.2	2,9	11,8
	76,00	1	.2	2,9	14,7
	78,00	2	.4	5,9	20,6
	81,00	1	.2	2,9	23,5
	82,00	1	.2	2,9	26,5
	83,00	1	.2	2,9	29,4
	85,00	2	.4	5,9	35,3
	86,00	3	.6	8,8	44,1
	88,00	3	.6	8,8	52,9
	90,00	1	.2	2,9	55,9
	91,00	1	.2	2,9	58,8
	92,00	1	.2	2,9	61,8
	93,00	1	.2	2,9	64,7
	94,00	1	.2	2,9	67,6
	96,00	2	.4	5,9	73,5
	97,00	1	.2	2,9	76,5
	98,00	1	.2	2,9	79,4
	99,00	1	.2	2,9	82,4
	101,00	2	.4	5,9	88,2
	102,00	1	.2	2,9	91,2
	113,00	1	.2	2,9	94,1
	114,00	1	.2	2,9	97,1
	2918,00	1	.2	2,9	100,0
	Total	34	6,7	100,0	
Missing	System	474	93,3		
Total		508	100,0		



PERINGATAN !!!

1. Dilarang mengutip sebagian/seluruh karya tulis ini untuk digandakan/diperjualbelikan.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, dan atau tinjauan suatu masalah dengan catatan tidak merugikan Penulis.
3. Dilarang mengumumkan sebagian/seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun.