

**PENGARUH KERJA TIM, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
SERTA FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**IKHSAN FATHONI RAHMAT  
2018.MM.1.1481**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**  
**PENGARUH KERJA TIM, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SERTA FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN**  
**KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh:

**IKHSAN FATHONI RAHMAT**  
**2018.MM.1.1481**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 Maret 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

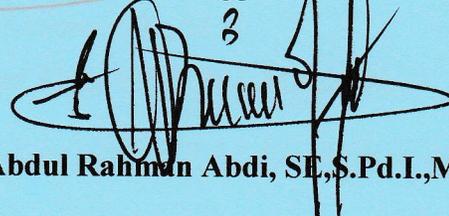
Komisi Pembimbing:

Ketua,



Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E., M.Si.

Anggota,

3  


Dr. Abdul Rahman Abdi, SE, S.Pd.I., MM, MBA.

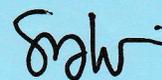
Mengetahui,

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 25 Maret 2021



siswa,

Ikhsan Rathon Rahmat  
2018.MM.11481

## ABSTRAK

**Ikhsan Fathoni Rahmat. 2021.** *Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan, dan Pengembangan serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Selayar* (dibimbing oleh Jeni Kamase dan Abdul Rahman Abdi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja tim, pelatihan, dan pengembangan serta fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Sampel berjumlah 89 dan dianalisis dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian secara parsial diperoleh nilai koefisien kerjasama tim 0,342 dengan signifikansi 0,000, pelatihan dan pengembangan 0,473 dengan signifikansi 0,000, dan fasilitas kerja -0,021 dengan signifikansi 0,810 terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, diperoleh hasil dari nilai regresi kerjasama tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai 28,882 dengan signifikansi 0,000 dan nilai koefisien determinasi 0,505. Dengan kesimpulan secara parsial kerjasama dan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kerjasama tim, pelatihan dan pengembangan, dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan 50, 5% dan dapat dijelaskan.

Membangun sistem kerjasama yang baik dan penguatan teknis pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan bila sarana prasarana tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan menurunkan kinerja pegawai dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik.

**Kata kunci:** Kerja tim, Pelatihan dan Pengembangan, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai



## **ABSTRACT**

***Ikhsan Fathoni Rahmat. 2021. The Effect of Teamwork, Training and Development as well as Work Facilities toward Employee Performance at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Regency (supervised by Jeni Kamase and Abdul Rahman Abdi).***

*This study aims to determine the effect of teamwork, training, and development as well as work facilities toward the performance of the employees at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands Regency. The sample was 89 and analyzed by multiple linear regression.*

*The results of the study partially obtained that teamwork coefficient value of 0.342 with a significance of 0.000, training and development 0.473 with a significance of 0.000, and work facilities -0.021 with a significance of 0.810 on employee performance. Simultaneously, the results obtained from the regression value of teamwork, training and development and work facilities on employee performance are 28.882 with a significance of 0.000 and a coefficient of determination of 0.505. With the conclusion that partially teamwork and training and development have a significant positive effect while work facilities do not have a significant effect on employee performance. Simultaneously teamwork, training and development, and work facilities have a significant positive effect on employee performance with 50, 5% and it can be explained.*

*Building a good system of cooperation and technical strengthening of employees is needed to improve employee performance, whereas if the infrastructure is not in accordance with the needs of the job, it will reduce employee performance in the context of providing public services.*

***Keywords:*** *Teamwork, Training and Development, Work Facilities, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tahapan demi tahapan dalam penyusunan tesis ini yang berjudul *”Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan serta Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar”* dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Adapun penulis sadari bahwa dalam penyusunan tesis ini banyak kendala dan hambatan yang dihadapi, tetapi berkat dukungan semua pihak akhirnya tesis ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M., selaku Direktur Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
4. Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E., M.Si., selaku Komisi Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis, memberikan masukan serta arahan-arahan hingga selesainya tesis ini.
5. Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., M.B.A., selaku Komisi Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan petunjuk dalam melakukan penelitian dan memberikan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.
6. Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M., dan Dr. H. Muhammad Said, S.E., M.M., selaku Tim Penguji.

7. Bapak H. Muh. Basli Ali, selaku Kepala Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
8. Ir. Ismail, selaku Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.
9. Orang tua kami, Hj. Suparti S.Pd., dan istri tercinta Restuning Palupi, S.E., serta anak-anak tersayang Muhammad Faiz Alfatih Fathoni dan Tsania Larasati Rahmatika.
10. Rekan-rekan pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dan rekan-rekan mahasiswa PPSMSDM Kepulauan Selayar serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Akhir kata, semoga kiranya tesis ini dapat menambah khasanah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan sebagai bentuk sumbangan akademis dalam pengembangan SDM dan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, Aamiin.

Makassar, Maret 2021

Ikhsan Fathoni Rahmat

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1. Penelitian Terdahulu .....	6
2.2. Kajian Teori.....	7
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....	22
3.1. Kerangka Konseptual .....	22
3.2. Hipotesis Penelitian.....	24
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	25
BAB IV. METODE PENELITIAN .....	31
4.1. Pendekatan Penelitian.....	31
4.2. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	32
4.3. Populasi dan Sampel .....	32
4.4. Metode Pengumpulan Data.....	33
4.5. Jenis dan Sumber Data .....	34
4.6. Teknik Uji Instrumen .....	35
4.7. Teknik Analisis Data.....	37

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	52
5.1. Hasil Penelitian .....	52
5.1.1. Uji instrumen penelitian.....	52
5.1.2. Analisis deskriptif.....	55
5.1.3. Uji asumsi klasik .....	73
5.1.4. Analisis regresi linear berganda .....	79
5.1.5. Uji signifikansi parsial (Uji t) .....	81
5.1.6. Uji signifikansi simultan (Uji F) .....	82
5.1.7. Analisis koefisien determinasi .....	83
5.1.8. Analisis korelasi ganda .....	83
5.1.9. Analisis sumbangan relatif dan sumbangan efektif.....	83
5.2. Pembahasan .....	84
5.2.1. Deskripsi karakteristik responden .....	86
5.2.2. Deskripsi statistik variabel.....	92
5.2.3. Uji hipotesis .....	96
 BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	 109
6.1. Kesimpulan .....	109
6.2. Saran.....	110
 DAFTAR PUSTAKA .....	 
LAMPIRAN .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Telaahan faktor penghambat pelayanan DistanKP	2
3.1	Definisi operasional variabel penelitian	29
4.1	Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan status kepegawaian	32
4.2	Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan usia	32
4.3	Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan pendidikan	33
4.4	Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan diklat	33
4.5	Pedoman interpretasi koefisien korelasi	50
5.1	Hasil uji validitas instrument variabel	53
5.1	Hasil uji reliabilitas variabel penelitian	55
5.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	56
5.4	Karakteristik responden berdasarkan usia	57
5.5	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	57
5.6	Karakteristik responden berdasarkan jabatan	58
5.7	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	59
5.8	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dan pelatihan	59
5.9	Skor dan kategori variabel kerja tim	62
5.10	Skor dan kategori variabel pelatihan dan pengembangan	65
5.11	Skor dan kategori variabel fasilitas kerja	67
5.12	Skor dan kategori variabel kinerja pegawai	70
5.13	Kriteria jawaban responden terhadap indikator variabel	72
5.14	Data hasil uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> dan <i>Skewness-Kurtosis</i>	73
5.15	Data hasil uji linearitas	75
5.16	Data hasil uji multikolinearitas	76
5.17	Data hasil uji heteroskedastisitas	78
5.18	Ringkasan analisis regresi linear berganda	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
3.1	Kerangka pemikiran penelitian	24
5.1	Hasil uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Izin penelitian tesis	
2	Kuesioner penelitian	
3	Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	
4	Data pegawai DistanKP	
5	Data hasil kuesioner responden	
6	Hasil validasi data	
7	Letter of Acceptance	
8	Keterangan bebas plagiasi	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (PNS) atau disebut pegawai merupakan unsur utama penggerak birokrasi pemerintahan dalam pelaksanaan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat dalam pelaksanaan tugas-tugas penyelenggaraan sistem pemerintahan dan pembangunan sebagaimana tertera didalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik; Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan didalam regulasi tersebut bahwa ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai.

Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DistanKP) pada Era Reformasi dan Globalisasi seperti saat ini menjadi isu yang sangat penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang konkrue dibidang Pertanian dan Ketahanan Pangan di Kabupaten Kepulauan Selayar karena memiliki dampak yang luas dalam pemerintahan utamanya reformasi birokrasi yang efektif transparan dan akuntabel untuk dapat memperkuat struktur dan budaya organisasi serta profesionalisme aparatur pemerintah daerah yang tertuang di dalam Rencana

Strategis Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dan RPJMD Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kinerja pegawai DistanKP dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang telah ditetapkan. Struktur Organisasi DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri dari 1 Sekretariat, 5 Bidang dan 1 UPTD serta Jabatan fungsional tertentu dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 115 orang, tetapi yang terjadi saat ini dinilai kinerjanya masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Organisasi, hal ini dapat dilihat dari didalam tabel berikut:

*Tabel 1.1- Telaahan faktor penghambat pelayanan DistanKP*

No.	Program Kepala Daerah Terpilih	Permasalahan Pelayanan Distan KP	Faktor Penghambat
1	Program Peningkatan Ketahanan Pangan	Ketersediaan pangan belum optimal	Kinerja petugas belum optimal dalam peningkatan ketahanan Pangan dan pengembangan komoditi pangan
2	Program Peningkatan Produksi Pertanian	Belum optimalnya pemanfaatan lahan	Infrastruktur ketersediaan sarana dan prasarana pertanian yang belum optimal
3	Program Peningkatan Penerapan Teknologi Pertanian	Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana yaitu jaringan irigasi, alat dan mesin pertanian, sarana pasca panen dan sarana perhubungan	Laju alih fungsi lahan semakin meningkat, kualitas diklat dasar dan teknis pegawai belum memadai

*Sumber: Renstra Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2018. Bab III. No. 52*

Fenomena dan permasalahan kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dikatakan bahwa perhatian dan suasana kerja dalam hal ini pimpinan dan rekan kerja dapat mempengaruhi komitmen seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya secara konsisten dan bertanggung jawab disetiap menjalankan tugasnya, hal ini juga dipengaruhi oleh kompetensi setiap pegawai sehingga diperlukan adanya peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang ditunjang dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh Dinas yang berupa sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan berbasis kinerja sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Kerja Tim (*Teamwork*), Pelatihan dan Pengembangan serta Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar ?

2. Apakah kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberi masukan kepada pemerintah sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Memberi sumbangan pemikiran pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam mengambil kebijakan perencanaan manajemen sumber daya manusia khususnya DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang ASN dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan pembandingan peneliti mengambil berbagai referensi dari beberapa penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan variabel bebas (*independen*) yaitu kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja yang mempengaruhi variabel terkait (*dependen*) yaitu kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar yang akan menjadi landasan penelitian ini baik yang mendukung ataupun yang tidak mendukung di dalam penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu yang mendukung pembuktian tentang pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh: 1). Nurhayati dan Suprapti (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *team work* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang; 2). Hartanti dkk. (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul; 3). Edy dan Risambessy, A. (2018), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon; dan 4). Thomas dkk. (2017), hasil penelitian melalui perhitungan regresi maka hasilnya adalah terdapat Pengaruh fasilitas kerja, terhadap kinerja Pegawai negeri sipil di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara.

Penelitian terdahulu yang tidak mendukung pembuktian tentang pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh: 1). Lawasi dan Triatmanto (2017), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai; 2). Hatta dkk. (2017), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh; 3). Juwita (2019), hasil dari penelitian ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir; 4). Onibala dkk. (2017), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Manado dan 5). Kelatow dkk. (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado.

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Kerja tim**

Masih menjadi pertanyaan diantara pegawai apakah perlu dibutuhkan tim kerja di dalam Organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan, bukankah kemampuan dan tugas pokok dan fungsi pekerjaan masing - masing pegawai sudah cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, akan tetapi perlu adanya pemahaman diantara pegawai bahwa seiring dengan perubahan pola dan karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi pemerintahan maka semakin menuntut adanya efektifitas pekerjaan.

DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi pemerintahan dan pembangunan di bidang administrasi dan pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan pelayanan dalam organisasi memerlukan efektifitas kerja tim dalam aksi perubahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga setiap pegawai harus memahami dan menyadari bahwa “*teamwork*” dan “*network*” merupakan hal penting untuk dibangun dalam melakukan perubahan. Tim efektif sangat diperlukan karena akan berhadapan langsung dengan *stakeholder* atau mitra kerja.

Menurut Brent dkk. (2013), *teamworks is a group of individuals working together to reach a common goal*. Brent dkk. menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Faizah (2015), dalam penelitiannya menyimpulkan, bahwa kerjasama tim adalah Tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator yaitu fokus pada tujuan tim, saling bergantung dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama sesama anggota tim dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Fatwadi (2015), Beberapa ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa sebuah tim dikatakan efektif:

- a. Bekerja sama dengan tujuan tertentu, sasaran yang jelas dalam suasana saling mempercayai dan penuh percaya diri serta mengutamakan unjuk kerja;

- b. Bersedia menerima perbedaan dan sumbangan pemikiran serta masing-masing individu memiliki peran yang berbeda-beda;
- c. Pemecahan masalah dilaksanakan secara positif tanpa melibatkan kebencian individu;
- d. Saling berbagi ilmu, pengetahuan, informasi, dan keterampilan agar seluruh tim memiliki kemampuan yang sama
- e. Apabila terjadi perbedaan pendapat mereka akan duduk bersama dan memecahkan permasalahan yang ada dengan kepala dingin dan terbuka;
- f. Pembagian dan pendelegasian tanggungjawab dengan orang-orang yang bekerja secara mandiri tetapi tetap dalam kerangka kerjasama;
- g. Saling berbagi dan menerima saran untuk perbaikan kinerja organisasi;
- h. Seluruh anggota tim tidak ragu-ragu mengambil inisiatif dan tindakan yang diperlukan, tanpa rasa takut terhadap perbedaan pendapat.

Berbagai penelitian menyebutkan berbagai indikator yang menjadi pengukuran yang dapat berkontribusi pada kesuksesan kerjasama tim yang banyak dikutip oleh peneliti, antara lain Mazurenko dkk. (2016), diantaranya adalah: 1). Kecenderungan terhadap kerja sama; 2). Berbagi informasi; 3). Kesiediaan saling memberi; 4). Niat dan dorongan; dan 5). Kemampuan untuk produktif.

### **2.2.2 Pelatihan dan pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Hasibuan, 2013). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa terdapat beberapa kompetensi yang harus

dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio kultural, agar seluruh Aparatur Sipil Negara dapat menguasai kompetensi-kompetensi tersebut maka harus diadakan pengembangan pegawai, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menegaskan bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan. Aturan tersebut ditindaklanjuti dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (PerkaBKN) Nomor 36 Tahun 2011 menyebutkan bahwa kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Untuk membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, diklat dalam jabatan terdiri dari :

- a. Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
- b. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing.
- c. Diklat Teknis. dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS dilakukan oleh Instansi Teknis yang bersangkutan dan berkoordinasi dengan Instansi Pembina.

Menurut Harris (2000), terdapat indikator tingkat keberhasilan diklat dapat dilihat dari reaksi peserta, perubahan perilaku dan hasil nyata. Indikator

keberhasilan diklat pertama yaitu reaksi peserta adalah tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan saat mengikutinya, di mana instruktur memberikan materi yang sesuai. Indikator tingkat keberhasilan selanjutnya adalah hasil nyata yakni terkait dengan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh peserta dari program pelatihan. Hasil nyata merupakan ukuran konkrit akan perbaikan hasil-hasil pekerjaan dari pegawai yang menunjang tercapainya tujuan instansi. Indikator keberhasilan diklat terakhir yakni perubahan perilaku adalah tingkatan seberapa jauh perilaku peserta pada pekerjaan di pengaruhi oleh program pelatihan yang diikuti, dan apakah pengetahuan serta keterampilan baru yang diperoleh peserta pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam tahap pengembangan pegawai, Simamora (2004), mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai. Sedarmayanti (2017), mengemukakan bahwa ruang lingkup pengembangan pegawai meliputi:

- a. Pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini

bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

- b. Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga Pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai.

Mangkunegara (2017), mengindikasikan pelatihan dan pengembangan dengan mengukur beberapa hal berikut :

- a. Kesesuaian materi pelatihan dan pengembangan, yaitu materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan relevan dan mendukung dengan kebutuhan kerja.
- b. Kesesuaian metode pelatihan dan pengembangan, yaitu metode pelatihan dan pengembangan yang diberikan sesuai untuk subjek dan mendukung kebutuhan kerja.
- c. Tingkat perubahan keterampilan pegawai, yaitu keterampilan pegawai memiliki perubahan lebih baik dengan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan.
- d. Tingkat perubahan pengetahuan pegawai, yaitu pengetahuan kerja pegawai lebih baik dan meningkat sesuai dengan kebutuhan kerja.

Penelitian yang dilakukan Andamari dan Dwimawanti (2018), mengenai analisis pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, menyebutkan

bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, yaitu: 1). Faktor Internal, meliputi: Visi dan Misi Organisasi, Sifat dan Jenis Kegiatan dan Teknologi yang digunakan; 2). Faktor Eksternal meliputi: Kebijakan pemerintah dan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

### **2.2.3 Fasilitas kerja**

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat (1) menyatakan bahwa Pelayanan Publik merupakan kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/ atau pelayanan administratif yang disediakan penyelenggara pelayanan publik.

Adapun tujuan yang dimaksud dalam pelayanan publik berdasarkan Undang - Undang tersebut yaitu:

- a. Memberikan batasan dan hubungan yang jelas terkait hak, tanggung jawab, kewajiban dan kewenangan setiap pihak dalam penyelenggaraan pelayanan publik;
- b. Mewujudkan pelayanan publik yang berasaskan pemerintahan dan korporasi yang baik;
- c. Terpenuhinya pelayanan publik yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam pelayanan publik.

Setidaknya dalam menyelenggarakan pelayanan publik terdapat kewajiban yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah melaksanakan pelayanan sesuai standar pelayanan (Standar Operasi Pelayanan/ SOP). SOP adalah tolak ukur yang dipergunakan di dalam Organisasi birokrasi sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan teratur.

Berdasarkan pasal 21 yang ditindaklanjuti dengan PermenpanRB Nomor 15 tahun 2014 disebutkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik berkewajiban memenuhi 14 komponen standar pelayanan yang salah satu diantaranya adalah komponen sarana, prasarana, dan/ atau fasilitas, peralatan dan fasilitas yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan, termasuk peralatan dan fasilitas bagi kelompok rentan.

Zeithaml dkk. (1990), mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek fisik pelayanan yang diberikan, sedangkan menurut Pratiwi dkk. (2019), untuk mencapai tujuan pelayanan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka haruslah ditunjang dengan fasilitas kerja yang cukup memadai sehingga proses kerja mampu berlangsung secara efisien dan efektif. Selanjutnya Pratiwi menyebutkan Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja

dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu motivasi untuk bekerja.

Hartanto (2005), mengemukakan bahwa karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas organisasi adalah mempunyai bentuk fisik, dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal organisasi, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Faisal (2005), menyebutkan bahwa indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, adalah sebagai berikut: 1). Sesuai dengan kebutuhan; 2). Mampu mengoptimalkan hasil kerja; 3). Mudah dalam penggunaan; 4). Mempercepat proses kerja; dan 4). Penempatan ditata dengan benar. Adapun jenis-jenis fasilitas kerja menurut Sofjan (2001), terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diorganisasi.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas organisasi, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam organisasi seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas organisasi.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan organisasi utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas organisasi seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, Menurut Siagian (2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Aktifitas pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi nya selalu membutuhkan sarana pendukung, baik dukungan internal maupun eksternal. Pendukung internal bagi pegawai adalah kemampuan, keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan pendukung eksternal adalah lingkungan yang berupa sumberdaya yang ada.

#### 2.2.4 Kinerja pegawai

Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui terkait dengan pencapaian hasil pekerjaan pegawai kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat hasil capaian suatu instansi dan dampaknya dari kebijakan yang dijalankan berdasarkan visi dan tujuan instansi tersebut.

Mardiasmo (2009), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan kegiatan/ program/ kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis sebuah organisasi, sedangkan Mahmudi (2007), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor tersebut berupa:

- a. Faktor personal/ individual, berupa: pendidikan, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor kepemimpinan, yakni: kualitas untuk mendorong, menyemangati, mengarahkan dan mendukung bawahan untuk maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan manajer;
- c. Faktor tim, berupa: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor kontekstual (situasional), yakni: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi menilai kinerja dalam melaksanakan kewajiban atau tugas seorang pegawai.

Penilaian kinerja PNS berbeda dengan penilaian kinerja pada pegawai secara umumnya. Bagi PNS penilaian kinerja didasarkan pada ketentuan yang tertuang dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Bahwasannya Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan setiap menjelang akhir Tahun Anggaran.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik para pegawai telah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Penilaian kinerja PNS secara berkala diperlukan untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik.

Berdasarkan Peraturan tersebut, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam dua unsur yaitu:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.

Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek :

- 1) *Kuantitas*, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 2) *Kualitas*, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

- 3) *Waktu*, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
  - 4) *Biaya*, merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.
- b. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:
- 1) *Orientasi pelayanan*, merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
  - 2) *Integritas*, merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
  - 3) *Komitmen*, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
  - 4) *Disiplin*, merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
  - 5) *Kerja sama*, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit

kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

- 6) *Kepemimpinan*, merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan variabel tersebut yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan studi literatur pada bab sebelumnya dan dengan mempertimbangkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini mengenai kerja tim, pelatihan dan pengembangan, fasilitas kerja dan kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, maka penulis memberikan pandangan pemikiran di dalam penelitian ini yaitu:

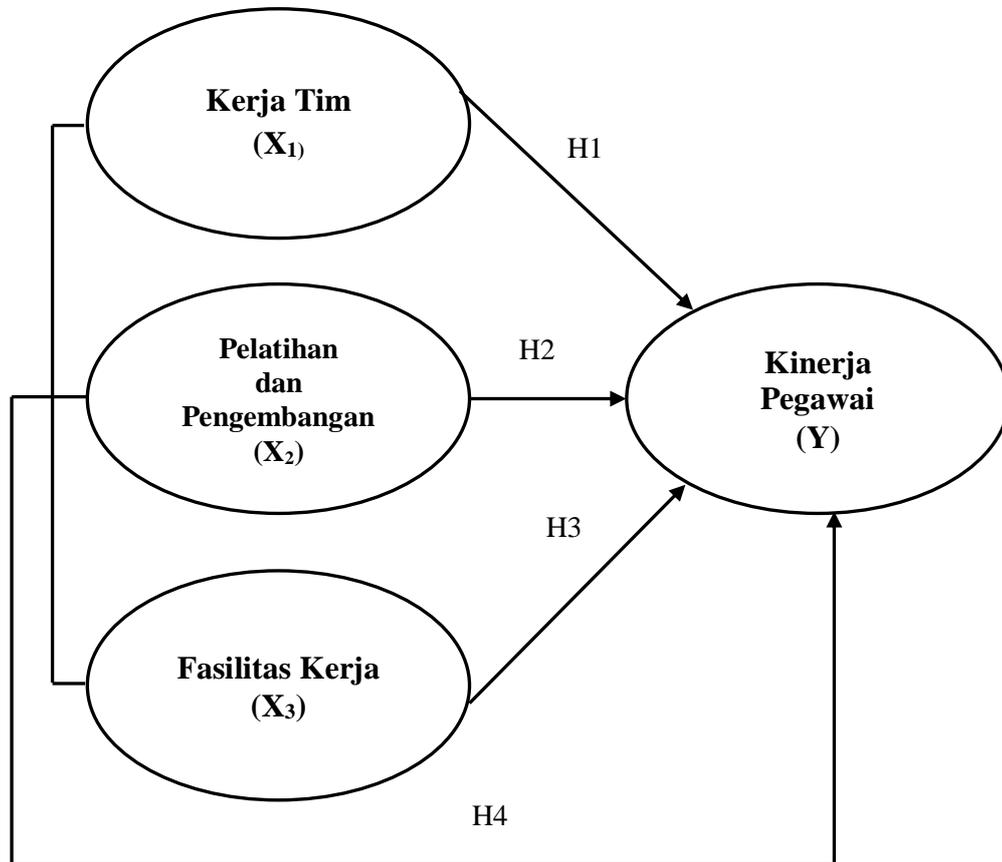
1. Kerja tim adalah Tindakan kolektif yang didasari atas pemahaman bersama oleh pegawai yang tergabung dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara bekerjasama, saling memberi dukungan, saling berkomunikasi dan terkoordinasi untuk dapat tercapainya tujuan organisasi.
2. Pelatihan dan pengembangan adalah usaha terencana yang ingin dicapai organisasi pemerintahan terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku serta kemampuan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pada masa

yang akan datang melalui pendekatan yang terintegrasi untuk dapat mengubah perilaku kerja.

3. Fasilitas kerja adalah bentuk komponen standar pelayanan yang meliputi sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan publik sesuai standar pelayanan (SOP) yang telah ditetapkan oleh suatu Organisasi.
4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) serta Standar Operasi Pelayanan (SOP) yang telah ditetapkan pada Organisasi Perangkat Daerah.

Selain kerangka pemikiran, model analisis juga harus dibuat agar dapat mengerti jalur pemahaman teori yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, peneliti membatasi beberapa pengaruh variabel bebas yaitu : Kerja tim ( $X_1$ ), Pelatihan dan pengembangan ( $X_2$ ) serta Fasilitas kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar ( $Y$ ). Metode yang digunakan adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang diselaraskan dengan fenomena yang terjadi.

Gambar 3.1- Kerangka pemikiran penelitian



### 3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar

2. Hipotesis 2 : Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Hipotesis 3 : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Hipotesis 4 : Kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Hipotesis 5 : Variabel pelatihan dan pengembangan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

#### **3.3.1 Variabel independen (X)**

- a. Kerja tim ( $X_1$ ).

Kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizah, (2015), dan mensintesis beberapa pendapat para ahli tentang kerjasama tim yang menyatakan bahwa kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan, maka indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- 1) Fokus pada tujuan, tim kerja dalam melaksanakan tugasnya harus selalu fokus pada tujuan Organisasi,

- 2) Dukungan dan Komunikasi, setiap pegawai dalam tim kerja harus saling memberikan dukungan dan motivasi serta saling berinteraksi dan berbagi informasi dalam melaksanakan pekerjaan,
- 3) Menjalini Kerjasama, setiap pegawai sanggup bekerjasama dan berkomitmen didalam pekerjaan,
- 4) Pembagian delegasi dan tanggung jawab, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk pengembangan diri di dalam pekerjaan sesuai Tupoksi masing-masing.

b. Pelatihan dan pengembangan ( $X_2$ )

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, bahwasanya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi dan menurut Harris (2000), indikator keberhasilan Pendidikan dan pelatihan adalah hasil nyata yakni terkait dengan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh peserta dari program pelatihan serta perubahan perilaku yakni tingkat seberapa jauh perilaku peserta dari program pelatihan yang diikuti dipergunakan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan tujuan dan penjelasan tersebut maka indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- 1) Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan Kegiatan

- 2) Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
- 3) Keahlian Teknis adalah praktik terhadap hasil pemahaman dan ketrampilan teknis pekerjaan atau keilmuan.
- 4) Sikap dan perilaku, adalah nilai dan kesan pribadi seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan ruang lingkup pengembangan pegawai yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) dan faktor mempengaruhi penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andamari dan Dwimawanti (2018), tentang analisis pengembangan pegawai, maka didapatkan kesimpulan indikator pengembangan pegawai dalam variabel ini adalah sebagai berikut:

- 1) Indikator pengembangan formal (Organisasi), yaitu organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan atau latihan secara formal karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai.
- 2) Indikator pengembangan informal (Pegawai) yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya.

c. Fasilitas kerja ( $X_3$ )

Menurut Faisal (2005), bahwa indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, adalah sebagai berikut:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan,

- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
- 3) Mudah dalam penggunaan,
- 4) Mempercepat proses kerja,

### 3.3.2 Variabel dependen (Y)

#### a. Kinerja pegawai

Penilaian kinerja pegawai pemerintahan telah diatur dalam Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dibagi menjadi 2 unsur yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) *Kualitas*, ukuran yang digunakan adalah kualitas kerja pegawai sesuai target yang ditetapkan.
- 2) *Kuantitas*, ukuran yang digunakan adalah jumlah kuantitas hasil kerja pegawai sesuai target yang ditetapkan
- 3) *Waktu*, ukuran yang digunakan adalah ketepatan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan,
- 4) *Biaya*, ukuran yang digunakan adalah jumlah biaya anggaran yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Perilaku Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) *Orientasi*, ukuran yang digunakan adalah sikap dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder

- 2) Integritas, ukuran yang digunakan adalah tingkah laku yang sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen, ukuran yang digunakan adalah Loyalitas pegawai dalam mendahulukan kepentingan dinas diatas kepentingan pribadi atau golongan.
- 4) Disiplin, ukuran yang digunakan adalah tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan aturan dan menghindari larangan.
- 5) Kerjasama, ukuran yang digunakan adalah tingkat kerjasama antar pegawai.
- 6) Kepemimpinan, ukuran yang digunakan adalah tingkat kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain.

Berikut disajikan secara ringkas definisi operasional, indikator variabel, dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian inipada tabel berikut.

*Tabel 3.1- Definisi operasional variabel penelitian*

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kerja Tim (X <sub>1</sub> )	Tindakan kolektif yang didasari atas pemahaman bersama oleh pegawai yang tergabung dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara bekerjasama, saling memberi dukungan, saling berkomunikasi dan terkoordinasi untuk dapat tercapainya tujuan organisasi.	1.Fokus pada tujuan, 2.Saling memberi dukungan dan motivasi 3.Menjalin kerjasama 4.Pembagian delegasi dan tanggung jawab	Likert

Pelatihan dan Pengembangan (X <sub>2</sub> )	Usaha terencana yang ingin dicapai organisasi pemerintahan terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku serta kemampuan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pada masa yang akan datang melalui pendekatan yang terintegrasi untuk dapat mengubah perilaku kerja.	Pelatihan 1. Prestasi kerja 2. Pengetahuan 3. Keahlian Teknis 4. Sikap dan perilaku  Pengembangan 1. Informal 2. Formal	Likert
Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	Bentuk komponen standar pelayanan yang meliputi sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan publik sesuai standar pelayanan (SOP) yang telah ditetapkan oleh suatu Organisasi	1. Sesuai kebutuhan 2. Mengoptimalkan pekerjaan 3. Mudah digunakan 4. Mempercepat proses kerja	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) serta Standar Operasi Pelayanan (SOP) yang telah ditetapkan pada Organisasi Perangkat Daerah	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Biaya  Perilaku Kerja 1. Orientasi 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	Likert

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana penelitian diarahkan untuk menguraikan atau menjelaskan secara rinci apa yang menjadi permasalahan dan tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2016), Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai dua variabel mandiri atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lainnya. Sementara penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan mengumpulkan data melalui kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Dimana dalam penelitian ini akan menguraikan dan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### 4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian kurang lebih selama 2 bulan dan tempat lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar Provinsi Sulawesi Selatan.

#### 4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Struktural dan Fungsional DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 115 orang.

*Tabel 4.1- Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan status kepegawaian*

No.	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1.	Pegawai Struktural	25	25	50
2.	Pegawai Fungsional	35	30	65
	Jumlah	60	55	115

*Sumber: Data kepegawaian DistanKP 2020*

*Tabel 2.2- Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan usia*

No.	Usia (Tahun)	Pegawai Struktural		Pegawai Fungsional	
		Pria	Wanita	Pria	Wanita
1	21-30	0	3	0	0
2	31-40	12	6	6	5
3	41-50	4	12	24	22
4	51-60	9	4	5	3
	Jumlah	25	25	35	30

*Sumber: Data kepegawaian DistanKP 2020*

Tabel 4.3- Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Pegawai Struktural		Pegawai Fungsional	
		Pria	Wanita	Pria	Wanita
1	S2	3	0	0	3
2	S1/D4	17	21	14	18
3	D3	0	1	4	5
4	SLTA	5	3	17	4
	Jumlah	25	25	35	30

Sumber: Data kepegawaian DistanKP 2020

Tabel 4.4- Jumlah pegawai DistanKP berdasarkan diklat

No.	Pendidikan dan Pelatihan	Diklat Kepemimpinan	Diklat Fungsional	Diklat Teknis
1	Pegawai Struktural	29	0	4
2	Pegawai Fungsional	0	58	8
	Jumlah	29	58	12

Sumber: Data kepegawaian DistanKP 2020

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus *Slovin* diperoleh jumlah sampel yaitu 89 responden.

#### 4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Dalam penelitian yang akan dilakukan, metode yang digunakan adalah melalui sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (Kuesioner).

Yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket atau kuesioner dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan

kepada responden dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5,
  - b. Setuju (S) skor 4,
  - c. Kurang Setuju (KS) skor 3,
  - d. Tidak Setuju (TS) skor 2 dan
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.
2. Studi dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, media dan informasi dari internet atau yang lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

## **4.5 Jenis dan Sumber Data**

### **4.5.1 Jenis data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif:

- a. Data kualitatif menurut Muhadjir (2002), yaitu data yang disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka. yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Kondisi geografi dan demografi Kabupaten Kepulauan Selayar, Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, Tugas, Fungsi dan Struktur organisasi DistanKP, Keadaan pegawai.

- b. Data kuantitatif, menurut Sugiyono, (2016). Adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah Pegawai dan hasil angket kuisisioner.

#### **4.5.2 Sumber data**

Data mengenai pengaruh Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Kabupaten Kepulauan Selayar diperoleh melalui :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

#### **4.6 Teknik Uji Instrumen**

Dalam pengambilan data yang berdasarkan pada alat kuesioner, tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap butir-butir pertanyaan harus diukur dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrument terlebih dahulu, sehingga dapat diketahui instrument tersebut valid atau tidak sehingga dapat dinyatakan layak tidaknya untuk pengumpulan data.

#### 4.6.1 Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah rumus *correlation product moment* atau *r pearson* yang dikemukakan oleh Karl Pearson.

Uji analisis validitas dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total item-item dari variabel tersebut. Jika korelasinya sama atau diatas  $r_{tabel}$  atau 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah  $r_{tabel}$  atau 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 4.6.2 Uji reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi pemikiran. Reliabilitas data adalah konsistensi alat ukur yang secara konsisten dapat dipergunakan dalam mengukur indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 dengan Sig. 0,05 menunjukkan bahwa kehandalan konsistensi internal tidak reliabel Arikunto, (2010).

## **4.7 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistikal Package for Social Sciences*) Versi 25. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **4.7.1 Analisis deskriptif**

Menurut Ghozali (2013), analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan, serta Fasilitas serta Kinerja Pegawai.

### **4.7.2 Uji asumsi klasik**

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2013), model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu:

#### **a. Uji normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautkah tidak (Hidayat, 2014). Menurut Ghozali (2013), Uji Normalitas menjelaskan bahwa “uji normalitas dilakukan untuk

menguji kenormalan distribusi residual. Ditambahkan pula oleh Oktaviani dan Notobroto (2014), bahwa untuk mengetahui normalitas data dapat menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas statistik metode *Kolmogorov-Smirnov*, *Lilliefors*, dan *Shapiro-Wilk* merupakan nilai signifikansi dari hasil output dengan bantuan perangkat lunak komputer, sedangkan untuk uji *Skewness-Kurtosis* outputnya berupa nilai Statistik dan nilai Standard Error baik pada *Skewness* maupun *Kurtosis*nya. Nilai  $t_{skew}$  dan  $t_{kurt}$  didapatkan dari hasil pembagian dari nilai Statistik (skew atau kurt) terhadap nilai Standard Error (skew atau kurt). Uji *Skewness-Kurtosis* merupakan suatu metode uji normalitas yang dijadikan sebagai pembandingan (*Gold Standard*).

Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error ( $\epsilon$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji *Skewness-Kurtosis* pada penelitian ini.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan taraf signifikansi 5% yaitu:

- 1) Jika nilai Sig. > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika nilai Sig. < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan nilai statistik dan standar error, yaitu Pengambilan keputusan uji *Skewness-Kurtosis* tentang data berdistribusi normal dengan cara; jika kedua nilai  $t_{skew}$  maupun  $t_{kurt}$  berada pada

rentang nilai  $-1,96 < \textit{Skewness-Kurtosis ratio} < +1,96$ , maka data berdistribusi normal. Jika keduanya atau hanya salah satu dari nilai  $t_{skew}$  atau  $t_{kurt}$  yang tidak berada pada rentang tersebut maka data berdistribusi tidak normal (Kuntoro, 2007).

b. Uji linieritas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya Hidayat, (2014). Ghozali (2013), menjelaskan bahwa uji linieritas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Santoso (2020), menyebutkan bahwa perlunya mengetahui adakah sifat linear pada hubungan variabel independen dan variabel independen mempengaruhi tingkat valid atau tidaknya model regresi yang dihasilkan, sebagai apapun model regresi yang dihasilkan dengan *R squared* yang tinggi, namun jika data tersebut tidak memiliki sifat linear, maka kemungkinan akan terjadi kesalahan estimasi.

Menurut Hidayat (2014), dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkan nilai signifikansi *Deviation from linearity* dengan 0,05, tetapi Santoso (2020), menambahkan, banyak yang menjelaskan bahwa linearitasnya ditentukan oleh *deviation from linearity* hal itu memang benar tapi belum komplit, pada *deviation from linearity* yang dimaksud adalah apakah ada pola linear dari error atau deviasi dalam model linear tersebut. Jika nilai signifikannya dibawah 0,05 berarti benar ada hubungan linear pada deviasi atau error ( $\epsilon$ ) di model linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Oleh sebab itu mengapa nilai

signifikansi *Deviation from linearity* diharapkan diatas 0,05 dikarenakan pada kondisi linearitas seharusnya tidak ada lagi pola linear pada deviasi atau error ( $\epsilon$ ).

Dalam menguji linearitas hubungan dan mengambil keputusan apakah antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak, pada penelitian dilakukan dengan dua acara yaitu *Test deviation from linearity* dan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai Sig. *Deviation from linearity*  $> 0,05$  maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen karena tidak terdapat deviasi atau error dan apabila nilai Sig. *Deviation from linearity*  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen karena masih terdapat deviasi atau error.
- 2) Apabila nilai Sig. *of linearity*  $< 0,05$  maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan apabila nilai Sig. *of linearity*  $> 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas, Hidayat (2014). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat probelm multikolinieritas. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna,

maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai standard error menjadi tak terhingga, Janie (2012).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang Kembali, Santoso (2012).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dalam penelitian dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} \geq 10$ , jika nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  dan nilai  $\text{VIF} \geq 10$  maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala terjadinya multikolinieritas.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas merupakan bagian dari asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sementara itu terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas ini akan berakibat pada keraguan atau ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan, Hidayat (2014).

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji atau menilai terjadinya perbedaan atau ketidaksamaan *variance* dari nilai residual untuk semua pengamatan dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya (Hidayat, 2014), menurut Janie (2012), ada dua cara pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan metode grafik dan metode statistik. Metode grafik biasanya dilakukan

dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

Menurut Janie (2012), analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan, maka semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plots. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Sedangkan metode statistik dapat dilakukan dengan Uji Park, Uji Glejser, Uji White, Uji Spearman's Rank Correlation, Uji Goldfeld Quandt dan Uji Breusch-Pagan-Godfrey.

Menurut Ghozali (2013), dalam analisis statistik ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Nilai absolut residual yang diregresikan pada tiap-tiap variabel independen dalam Uji Glejser bertujuan untuk menafsirkan hasil analisis, yang perlu dilihat adalah angka koefisien korelasi antara variabel bebas dengan absolute residu dan signifikansinya. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi .
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 4.7.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), pada penelitian yang menggunakan lebih dari dua variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Sugiyono (2016), mendefinisikan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen atau kriterium, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)".

Hasil dari analisis regresi adalah berupa tabel *Model Summary* untuk memperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (*R Squared*) yakni besarnya sumbangan prediktor dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kriterium, tabel *Analysis of variance* (ANOVA) untuk memperoleh informasi tentang nilai F dan signifikansinya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh prediktor secara bersama – sama terhadap variabel kriterium dan tabel koefisien untuk memperoleh informasi tentang persamaan regresi untuk masing-masing prediktor dan signifikansinya serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel kriterium (Raharjo, 2014).

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara memprediksi pengaruh nilai 2 variabel independen atau lebih dengan nilai variabel dependen secara parsial ataupun simultan serta arah hubungannya dan memprediksi seberapa besar kemampuan variabel independen tersebut menjelaskan pengaruhnya

terhadap variabel independen melalui suatu persamaan (Hidayat, 2018). Dengan demikian persamaan regresi berganda untuk tiga prediktor yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

$Y$  = Kinerja pegawai

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi kerja tim

$b_2$  = Koefisien regresi pelatihan dan pengembangan

$b_3$  = Koefisien regresi fasilitas kerja

$X_1$  = Kerja tim

$X_2$  = Pelatihan dan pengembangan

$X_3$  = Fasilitas kerja

$e$  = Tingkat kesalahan (*error*)

#### 4.7.4 Uji hipotesis

Rancangan hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada/tidaknya pengaruh 3 variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan koefisien korelasinya tidak berarti/ tidak signifikan, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa koefisien korelasinya berarti/ signifikan.

Perumusan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) untuk hipotesis pertama dalam pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, untuk hipotesis kedua pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh

signifikansi secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dan ketiga pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling beaar terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis data penelitian yang dimana pengujian pengaruh 3 variabel bebas terhadap variabel terikatnya menggunakan analisis regresi linier berganda, maka pada penelitian ini hipotesis data penelitian akan diuji dengan menggunakan metode Uji Signifikansi Parsial, Uji Signifikansi Simultan, Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi, dan Sumbangan Relatif serta Sumbangan Efektif.

Uji hipotesis digunakan untuk melihat tingkat ketepatan atau keakuratan dari suatu fungsi atau persamaan untuk menaksir dari data yang dianalisis, Nilai ketepatan ini dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ ,  $F_{hitung}$  dan nilai koefisien determinasinya Bawono, (2006).

a. Uji signifikansi secara parsial

Untuk hipotesis pertama, Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian dalam uji korelasi parsial adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- 2)  $H_a$  : Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2016), Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan dalam uji signifikansi secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti secara parsial variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.
- 3) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti secara parsial variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.
- 4) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan

serta Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

b. Uji signifikansi secara simultan

Untuk hipotesis kedua, Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian dalam uji korelasi parsial adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
- 2)  $H_a$  : Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2016), Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter  $\beta$  (uji korelasi) dengan menggunakan uji  $F_{statistik}$ . Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut (df), yaitu k dan  $(n - k - 1)$ . Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan dalam uji signifikansi secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti secara simultan variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan

serta Fasilitas kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.
- 3) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti secara simultan variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen Kinerja Pegawai.
- 4) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara simultan variabel independen Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan serta Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

c. Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik, Interpretasi lain ialah bahwa koefisien determinasi diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh variabel bebas dalam model, koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ) pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa

besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya, (Burhanuddin, 2012).

Besarnya koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq (R^2) \leq 1$ ), Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan bila  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

#### d. Korelasi ganda

Analisis korelasi ganda merupakan suatu alat statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, pengaruh keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien Korelasi Ganda adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan tersebut, (Ariadi, 2012). Menurut Hasanah (2016), koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan, korelasi ganda adalah suatu nilai yang menekankan pada kuatnya pengaruh atau keterkaitan hubungan dua variabel atau lebih secara bersama - sama dengan variabel lain, koefisien korelasi disimbolkan dengan huruf R., besarnya Koefisien korelasi adalah antara -1; 0; dan +1.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat

(Dependen), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016), seperti dijelaskan dalam tabel berikut:

*Tabel 4.5- Pedoman interpretasi koefisien korelasi*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

e. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif

Pada dasarnya sumbangan variabel prediktor merupakan penjabaran dari besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam hitungan persen (%), dalam ilmu statistik dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu Sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Sumbangan relatif (SR) menurut Hadi (2004), digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel prediktor terhadap prediksi, sedangkan Sugiyono (2008) menyatakan sumbangan relatif merupakan ukuran sumbangan suatu variabel prediktor terhadap kuadrat regresi dalam analisis regresi. Penjumlahan dari sumbangan relatif untuk semua variabel independen adalah 100% atau sama dengan 1.

Perhitungan SR dilakukan agar besarnya sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat diketahui tanpa memperhatikan variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga besarnya sumbangan masing-masing variabel independen dapat

diprediksi. Untuk mengetahui sumbangan relatif dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$SR (X) = \frac{\text{Koefisien Prediktor}}{R \text{ Squared}} \times 100\%$$

Sumbangan efektif (SE) menurut Hadi (2004), digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap variabel prediktor dari keseluruhan prediksi. sedangkan Sugiyono (2008), menyatakan sumbangan efektif merupakan ukuran untuk menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel prediktor terhadap variabel kriterium dalam analisis regresi. Jumlah sumbangan efektif untuk semua variabel prediktor adalah sama dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Perhitungan SE dilakukan agar besarnya sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan memperhatikan variabel independen lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. sehingga sumbangan yang diberikan masing-masing variabel bebas dapat dilihat. Untuk mengetahui sumbangan relatif dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$SE (X) = (\beta x \times r_{xy}) \times 100\%$$

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana: (1) Pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, (2) Pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, dan (3) Variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah terhadap kinerja pegawai pada DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun subject responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus PNS yang dipilih secara acak berjumlah 89 orang dari keseluruhan pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 115 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden sedangkan data sekunder berupa data kepegawaian dan Renstra DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, data primer dan data sekunder diolah secara statistik menggunakan Program SPSS (*Statistikal Package for Social Sciences*) Versi 25, adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diuraikan sebagai berikut.

##### **5.1.1 Uji instrumen penelitian**

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan cara mengukur validitas dan reliabilitas setiap butir pertanyaan dari variabel independen yaitu kerja tim,

pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.

a. Uji validitas

Pengujian ini dengan cara melakukan validasi instrument penelitian dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* Karl Pearson sehingga diperoleh hasil berupa nilai validitas berupa koefisien korelasi atau  $r_{hitung}$  lalu dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada df 87 dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,208, Jika korelasinya sama atau diatas  $r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah  $r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil validasi diperoleh nilai koefisien korelasi masing – masing instrument sebagai berikut:

*Tabel 5.1- Hasil uji validitas instrument variabel*

Variabel kerja tim

Butir instrumen	r_hitung	r_tabel	Keterangan
<i>Butir 1</i>	0.630	0.208	Valid
<i>Butir 2</i>	0.743	0.208	Valid
<i>Butir 3</i>	0.681	0.208	Valid
<i>Butir 4</i>	0.704	0.208	Valid
<i>Butir 5</i>	0.691	0.208	Valid
<i>Butir 6</i>	0.679	0.208	Valid
<i>Butir 7</i>	0.780	0.208	Valid
<i>Butir 8</i>	0.732	0.208	Valid

Variabel pelatihan dan pengembangan

Butir instrumen	r_hitung	r_tabel	Keterangan
<i>Butir 1</i>	0.586	0.208	Valid
<i>Butir 2</i>	0.548	0.208	Valid
<i>Butir 3</i>	0.639	0.208	Valid
<i>Butir 4</i>	0.647	0.208	Valid
<i>Butir 5</i>	0.709	0.208	Valid

<i>Butir 6</i>	0.633	0.208	Valid
<i>Butir 7</i>	0.650	0.208	Valid
<i>Butir 8</i>	0.577	0.208	Valid

Variabel fasilitas kerja

Butir instrumen	r_hitung	r_tabel	Keterangan
<i>Butir 1</i>	0.643	0.208	Valid
<i>Butir 2</i>	0.651	0.208	Valid
<i>Butir 3</i>	0.768	0.208	Valid
<i>Butir 4</i>	0.664	0.208	Valid
<i>Butir 5</i>	0.784	0.208	Valid
<i>Butir 6</i>	0.775	0.208	Valid
<i>Butir 7</i>	0.633	0.208	Valid
<i>Butir 8</i>	0.649	0.208	Valid

Variabel kinerja pegawai

Butir instrumen	r_hitung	r_tabel	Keterangan
<i>Butir 1</i>	0.439	0.208	Valid
<i>Butir 2</i>	0.465	0.208	Valid
<i>Butir 3</i>	0.595	0.208	Valid
<i>Butir 4</i>	0.473	0.208	Valid
<i>Butir 5</i>	0.622	0.208	Valid
<i>Butir 6</i>	0.539	0.208	Valid
<i>Butir 7</i>	0.592	0.208	Valid
<i>Butir 8</i>	0.581	0.208	Valid
<i>Butir 9</i>	0.604	0.208	Valid
<i>Butir 10</i>	0.543	0.208	Valid

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel hasil uji validitas instrument menerangkan bahwa semua butir instrument variabel dalam penelitian ini adalah valid dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

b. Uji reliabilitas

Pengujian ini dengan cara melakukan pengukuran tingkat kepercayaan/keandalan instrument penelitian untuk mengetahui konsistensi variabel penelitian

dengan menghitung besarnya nilai koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien lebih besar dari 0,600 Sig. 0,05 maka konsistensi variabel dinyatakan reliabel, tetapi jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,600 Sig. 0,05 maka konsistensi variabel dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

*Tabel 5.2- Hasil uji reliabilitas variabel penelitian*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Instrumen	Koefisien	Keterangan
Kerja Tim	0.854	8	0,600	Reliabel
Pelatihan dan Pengembangan	0.776	8	0,600	Reliabel
Fasilitas Kerja	0.845	8	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.735	10	0,600	Reliabel

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Dari keterangan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel, atau dengan kata lain konsistensi variabel penelitian dapat diandalkan.

### **5.1.2 Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif berdasarkan karakteristik pegawai yang menjadi responden dalam penelitian yaitu jenis kelamin, usia, Pendidikan, jabatan, masa kerja dan diklat yang pernah diikuti oleh pegawai yaitu diklat CPNS, diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

Analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden dari variabel independen dan variabel dependen yaitu kerja tim, pelatihan dan pengembangan, fasilitas dan kinerja pegawai dengan melihat data dari nilai statistik tertinggi (*maximum statistik*), nilai statistik terendah (*minimum statistik*), nilai rata-rata (*mean*), dan

simpangan baku (*standard deviation*) serta menentukan hasil analisis berupa skor/ nilai, kategorisasi dan penilaian responden berdasarkan jawaban kuesioner dengan menggunakan interval dalam tabel diskriptif.

Hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran data responden, gambaran statistik masing-masing variabel dan kategori variabel sebagai berikut:

a. Karakteristik responden

Karakteristik pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, masa kerja dan diklat yang pernah diikuti meliputi diklat CPNS, diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

1) Jenis kelamin

Hasil analisis karakteristik pegawai yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh gambaran statistik sebagai berikut:

*Tabel 5.3- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	46	51.7
Wanita	43	48.3
Jumlah	89	100

*Sumber: data sekunder diolah, 2021*

Tabel di atas menerangkan bahwa pegawai yang menjadi responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang (51,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang (48,3%).

## 2) Usia

Hasil analisis karakteristik pegawai yang menjadi responden berdasarkan usia diperoleh gambaran statistik sebagai berikut:

*Tabel 5.4- Karakteristik responden berdasarkan usia*

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	1	1.1
30 s/d 40 Tahun	27	30.3
41 s/d 50 Tahun	47	52.8
51 s/d 60 Tahun	14	15.7
Jumlah	89	100

*Sumber: data sekunder diolah, 2021*

Tabel di atas menerangkan bahwa pegawai yang menjadi responden dengan usia dibawah 30 Tahun berjumlah 1 orang (1,1%), pegawai yang dengan usia antara 30 sampai dengan 40 Tahun berjumlah 27 orang (30,3%), pegawai dengan usia antara 41 sampai dengan 50 Tahun berjumlah 47 orang (52,8%), dan pegawai dengan usia antara 51 sampai dengan 60 Tahun berjumlah 14 orang (15,7%).

## 3) Pendidikan

Hasil analisis karakteristik pegawai yang menjadi responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh selama menjadi pegawai diperoleh gambaran statistik sebagai berikut:

*Tabel 5.5- Karakteristik responden berdasarkan pendidikan*

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
S2	4	4.5
S1	55	61.8
D3	8	9.0
SLTA	22	24.7
Jumlah	89	100

*Sumber: data sekunder diolah, 2021*

Tabel di atas menerangkan bahwa pegawai yang menjadi responden berpendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang (4,5%), pegawai berpendidikan terakhir S1 berjumlah 55 orang (61,8%), frekuensi pegawai berpendidikan terakhir D3 berjumlah 8 orang (9,0%), dan pegawai berpendidikan terakhir SLTA berjumlah 22 orang (24,7%).

#### 4) Jabatan

Hasil analisis karakteristik pegawai yang menjadi responden berdasarkan penempatan posisi jabatan diperoleh gambaran statistik sebagai berikut:

*Tabel 5.6- Karakteristik responden berdasarkan jabatan*

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Struktural	23	25.8
Fungsional	51	57.3
Analisis	7	7.9
Pengawas	3	3.4
Pengelola Program	1	1.1
Pengadministrasi	4	4.5
Jumlah	89	100

*Sumber: data sekunder diolah, 2021*

Tabel di atas menerangkan bahwa responden dengan jabatan struktural sebanyak 23 orang (25,8%), responden dengan jabatan fungsional sebanyak 51 orang (57,3%), responden dengan jabatan analisis sebanyak 7 orang (7,9%), responden dengan jabatan pengawas sebanyak 3 orang (3,4%), responden dengan jabatan pengelola program sebanyak 1 orang (1,1%), dan responden dengan jabatan pengadministrasi sebanyak 4 orang (4,5%).

## 5) Masa kerja

Hasil analisis karakteristik pegawai yang menjadi responden berdasarkan masa kerja diperoleh gambaran sebagai berikut:

*Tabel 5.7- Karakteristik responden berdasarkan masa kerja*

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 s/d 10 Tahun	55	61.8
11 s/d 20 Tahun	28	31.5
21 s/d 30 Tahun	4	4.5
31 s/d 40 Tahun	2	2.2
Jumlah	89	100

*Sumber: data sekunder diolah, 2021*

Tabel di atas menerangkan bahwa responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 10 Tahun sebanyak 55 orang (61,8%), responden dengan masa kerja 11 sampai dengan 20 Tahun sebanyak 28 orang (31,5%), responden dengan masa kerja 21 sampai dengan 30 Tahun sebanyak 4 orang (4,5%), dan responden dengan masa kerja 31 sampai dengan 40 Tahun sebanyak 2 orang (2,2%).

## 6) Diklat CPNS

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti yaitu diklat CPNS diperoleh gambaran sebagai berikut:

*Tabel 5.8- Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dan pelatihan*

## Diklat CPNS

	Frekuensi	Persentase (%)
Pernah	89	100

## Diklat PIM

	Frekuensi	Persentase (%)
--	-----------	----------------

Pernah	23	25.8
Tidak Pernah	66	74.2
Jumlah	89	100

Diklat Fungsional

	Frekuensi	Persentase (%)
Pernah	49	55.1
Tidak Pernah	40	44.9
Jumlah	89	100

Diklat Teknis

	Frekuensi	Persentase (%)
Pernah	11	12.4
Tidak Pernah	78	87.6
Jumlah	89	100

*Sumber: data sekunder diolah, 2021*

Tabel di atas menerangkan bahwa dari 89 responden seluruhnya telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan CPNS (100%), responden dengan jabatan struktural yang telah mengikuti LATPIM sebanyak 23 orang (25,8%), responden yang dengan jabatan fungsional yang telah mengikuti Diklat Fungsional sebanyak 49 orang (55,1%) dan responden dari semua jabatan yang pernah mengikuti Diklat teknis berjumlah 11 orang (12,4%).

b. Deskripsi statistik variabel

Deskripsi statistik variabel memberikan gambaran jawaban responden terhadap variabel penelitian dengan cara menghitung skor variabel dan menghitung kategori variabel. Skor variabel memberikan gambaran nilai jawaban responden terhadap variabel penelitian dengan cara menghitung frekuensi nilai jawaban dikalikan dengan skor masing masing skala, skala terkecil bernilai 1 dan skala terbesar bernilai 5 lalu ditentukan indeks penilaian indikatornya, sedangkan kategorisasi variabel memberikan gambaran kategori variabel penelitian dengan menggunakan 5 kriteria yaitu kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan

sangat rendah berdasarkan nilai terendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata ( $M$ ) dan standar deviasi ( $SD$ ) dengan kategori Sangat baik apabila  $M + 1,5SD < X$ ; Baik apabila  $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ ; Cukup Baik apabila  $M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ ; Kurang Baik apabila  $M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ ; dan Sangat Kurang Baik apabila  $X < M - 1,5SD$ .

1) Variabel kerja tim

Dalam pengujian variabel ini menggunakan 4 indikator sebagai berikut:

- a) Fokus pada tujuan, tim kerja dalam melaksanakan tugasnya harus selalu fokus pada tujuan Organisasi, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Pegawai yang tergabung dalam sebuah unit kerja organisasi/Dinas memahami visi dan misi dan tujuan organisasi.
  - Pegawai yang tergabung dalam sebuah unit kerja organisasi/Dinas bekerja untuk tercapainya tujuan organisasi.
- b) Dukungan dan Komunikasi, setiap pegawai dalam tim kerja harus saling memberikan dukungan dan motivasi serta saling berinteraksi dan berbagi informasi dalam melaksanakan pekerjaan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Sudah menjadi kebiasaan untuk saling memberikan dukungan antar pegawai dapat menumbuhkan sikap positif di antara anggota dalam sebuah tim kerja.
  - Perlunya menjalin hubungan komunikasi oleh setiap pegawai dalam tim kerja.

- c) Menjalين Kerjasama, setiap pegawai sanggup bekerjasama dan berkomitmen didalam pekerjaan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas sesuai peranan dan kemampuan masing-masing anggota di dalam tim kerja menjadi penentu sukses atau tidaknya keberhasilan unit kerja organisasi.
  - Perlunya membangun komitmen dan kesadaran untuk menjalin kerjasama setiap pegawai dalam tim kerja sehingga memudahkan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah dan penyelesaian masalah pekerjaan.
- d) Pembagian delegasi dan tanggung jawab, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk pengembangan diri di dalam pekerjaan sesuai Tupoksi masing-masing, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Pembagian delegasi dan tanggung jawab memberikan kesempatan kepada anggota tim kerja untuk pengembangan diri yang berorientasi pada target kerja.
  - Pembagian delegasi dan tugas suatu pekerjaan disesuaikan dengan *Job description*/ Tupoksi dan kemampuan anggota tim kerja serta adanya pendampingan dan pengawasan.

Hasil analisis variabel kerja tim diperoleh gambaran skor dan kategori sebagai berikut:

Tabel 5.9- Skor dan kategori variabel kerja tim

Indikator	M	Skala									Skor
		3			4			5			
		F	%	S	F	%	S	F	%	S	
Fokus Pada Tujuan	4.40				53	59.6	212	36	40.4	180	382
	4.18	10	11.2	30	53	59.6	212	26	29.2	130	
Dukungan dan Komunikasi	4.27				65	73.0	260	24	27.0	120	380
	4.26	5	5.6	15	56	62.9	224	28	31.5	140	
Menjalin Kerjasama	4.45				49	55.1	196	40	44.9	200	388
	4.27	1	1.1	3	63	70.8	252	25	28.1	125	
Pembagian Delegasi dan Tanggung Jawab	4.21	4	4.5	12	62	69.7	248	23	25.8	115	376
	4.22	6	6.7	18	57	64.0	228	26	29.2	130	

Sumber: data primer diolah, 2021

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	$38.67 < X$	12	13.5
Baik	$35.74 < X \leq 38.67$	14	15.7
Cukup Baik	$32.80 < X \leq 35.74$	34	38.2
Kurang Baik	$29.87 < X \leq 32.80$	26	29.2
Sangat Kurang Baik	$X < 29.87$	3	3.4
Jumlah		89	100

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel di atas menerangkan bahwa indikator menjalin kerjasama memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 388 dan indikator yang memiliki skor terendah adalah pembagian delegasi dan tanggungjawab sebesar 376 serta sebanyak 34 orang responden menjawab variabel kerja tim termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase sebesar 38,2%.

## 2) Variabel pelatihan dan pengembangan

Dalam pengujian variabel ini menggunakan 6 indikator sebagai berikut:

- a) Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan Kegiatan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:

- Pelatihan mendorong saya untuk selalu bekerja cerdas berpikir kreatif dan inovatif, serta memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal
  - Saya selalu dapat menemukan ide baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan
- b) Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Pelatihan yang selama ini saya peroleh bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja dan memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan secara teliti, akurat, dan tepat waktu secara efektif dan efisien
- c) Keahlian teknis adalah praktik terhadap hasil pemahaman dan ketrampilan teknis pekerjaan atau keilmuan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Pelatihan teknis dan pelatihan yang baru selain pelatihan formal yang saya peroleh dapat meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja termasuk teknologi informasi
- d) Sikap dan perilaku, adalah nilai dan kesan pribadi seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:

- Pelatihan menjadikan saya selalu bekerja keras dengan sungguh-sungguh, sekuat daya dan tenaga, penuh semangat, pantang menyerah dalam melaksanakan pekerjaan
- e) Indikator pengembangan formal (Organisasi), yaitu organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan atau latihan secara formal karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Dinas memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat untuk mengembangkan kompetensi pegawai dalam bekerja
- f) Indikator pengembangan informal (Pegawai) yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Pegawai rajin membaca buku, artikel atau jurnal terbaru sebagai referensi saya dalam menjalankan tugas dalam rangka pengembangan diri
  - Pegawai berpeluang untuk berinovasi dengan menggunakan keahlian dan kompetensi yang dimiliki

Hasil analisis variabel pelatihan dan pengembangan diperoleh gambaran skor dan kategori sebagai berikut:

Tabel 5.10- Skor dan kategori variabel pelatihan dan pengembangan

Indikator	M	Skala									Skor
		3			4			5			
		F	%	S	F	%	S	F	%	S	
Prestasi Kerja	4.12	5	5.6	15	68	76.4	272	16	18.0	80	375
	4.29				63	70.8	252	26	29.2	130	
Pengetahuan	4.29	2	2.2	6	59	66.3	236	28	31.5	140	382
Keahlian Teknis	4.28	2	2.2	6	60	67.4	240	27	30.3	135	381
Sikap dan Perilaku	4.26	4	4.5	12	58	65.2	232	27	30.3	135	379
Pengembangan Formal	4.37				56	62.9	224	33	37.1	165	389
Pengembangan Informal	4.25	6	6.7	18	55	61.8	220	28	31.5	140	382
	4.33	3	3.4	9	54	60.7	216	32	36.0	160	

Sumber: data primer diolah, 2021

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	$38.00 < X$	6	6.7
Baik	$35.46 < X \leq 38.00$	21	23.6
Cukup Baik	$32.92 < X \leq 35.46$	33	37.1
Kurang Baik	$30.38 < X \leq 32.92$	27	30.3
Sangat Kurang Baik	$X < 30.38$	2	2.2
Jumlah		89	100

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel di atas menerangkan bahwa indikator pengembangan formal memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 389 dan indikator yang memiliki skor terendah adalah prestasi kerja sebesar 375 serta sebanyak 33 orang responden menjawab variabel pelatihan dan pengembangan termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase sebesar 37,1%.

### 3) Variabel fasilitas kerja

Dalam pengujian variabel ini menggunakan 4 indikator sebagai berikut:

a) Sesuai dengan kebutuhan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:

- Pegawai memperoleh fasilitas peralatan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan

- Jumlah peralatan untuk menunjang pekerjaan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai
- b) Mampu mengoptimalkan pekerjaan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Peralatan-peralatan yang ada dalam kondisi baik
  - Peralatan-peralatan yang ada mampu mengoptimalkan hasil kerja pegawai
- c) Mudah digunakan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Pegawai mempunyai akses untuk menggunakan Peralatan-peralatan yang ada
  - Peralatan-peralatan yang ada mudah digunakan oleh pegawai
- d) Mempercepat proses kerja, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan:
- Peralatan-peralatan yang ada dapat mempercepat proses kerja pegawai
  - Kantor selalu melakukan pengecekan peralatan-peralatan yang ada agar pekerjaan tidak terhambat

Hasil analisis variabel fasilitas kerja diperoleh gambaran skor dan kategori sebagai berikut:

*Tabel 5.11- Skor dan kategori variabel fasilitas kerja*

Indikator	M	Skala									Skor
		3			4			5			
		F	%	S	F	%	S	F	%	S	
<i>Sesuai Kebutuhan</i>	3.92	25	28.1	75	46	51.7	184	18	20.2	90	356
	4.08	13	14.6	39	56	62.9	224	20	22.5	100	
<i>Mengoptimalkan Pekerjaan</i>	4.08	11	12.4	33	60	67.4	240	18	20.2	90	358
	3.96	18	20.2	54	57	64.0	228	14	15.7	70	

<i>Mudah Digunakan</i>	4.06	13	14.6	39	58	65.2	232	18	20.2	90	367
	4.19	7	7.9	21	58	65.2	232	24	27.0	120	
<i>Mempercepat Proses Kerja</i>	4.22	6	6.7	18	57	64.0	228	26	29.2	130	381
	4.34	3	3.4	9	53	59.6	212	33	37.1	165	

Sumber: data primer diolah, 2021

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	$37.77 < X$	10	11.2
Baik	$34.48 < X \leq 37.77$	13	14.6
Cukup Baik	$31.20 < X \leq 34.48$	35	39.3
Kurang Baik	$27.92 < X \leq 31.20$	30	33.7
Sangat Kurang Baik	$X < 27.92$	1	1.1
Jumlah		89	100

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel di atas menerangkan bahwa indikator mempercepat proses kerja memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 381 dan indikator yang memiliki skor terendah adalah sesuai kebutuhan sebesar 356 serta sebanyak 35 orang responden menjawab variabel fasilitas kerja termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase sebesar 39,3%.

#### 4) Variabel kinerja pegawai

Dalam pengujian variabel ini menggunakan 10 indikator sebagai berikut:

- a) *Kualitas*, ukuran yang digunakan adalah kualitas kerja pegawai sesuai target yang ditetapkan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
  - Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur kualitas pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP
- b) *Kuantitas*, ukuran yang digunakan adalah jumlah kuantitas hasil kerja pegawai sesuai target yang ditetapkan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:

- Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur kuantitas pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP
- c) *Waktu*, ukuran yang digunakan adalah ketepatan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur waktu penyelesaian pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP
- d) *Biaya*, ukuran yang digunakan adalah jumlah biaya anggaran yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur penggunaan biaya penyelesaian pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP
- e) *Orientasi*, ukuran yang digunakan adalah sikap dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Sebagai pegawai harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
- f) *Integritas*, ukuran yang digunakan adalah tingkah laku yang sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:

- Pegawai harus berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)
- g) Komitmen, ukuran yang digunakan adalah Loyalitas pegawai dalam mendahulukan kepentingan dinas diatas kepentingan pribadi atau golongan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Pegawai harus mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/ atau golongan
- h) Disiplin, ukuran yang digunakan adalah tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan aturan dan menghindari larangan, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Pegawai harus mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab
- i) Kerjasama, ukuran yang digunakan adalah tingkat kerjasama antar pegawai, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi
- j) Kepemimpinan, ukuran yang digunakan adalah tingkat kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain, yang terdiri dari 1 butir pertanyaan:
- Pegawai harus memberikan keteladanan yang baik bagi masyarakat

Hasil analisis variabel kinerja pegawai diperoleh gambaran skor dan kategori sebagai berikut:

Tabel 3- Skor dan kategori variabel kinerja pegawai

Indikator	M	Skala									Skor
		3			4			5			
		F	%	S	F	%	S	F	%	S	
<i>Kualitas</i>	4.26	1	1.1	3	64	71.9	256	24	27.0	120	379
<i>Kuantitas</i>	4.18	8	9.0	24	57	64.0	228	24	27.0	120	372
<i>Waktu</i>	4.29				63	70.8	252	26	29.2	130	382
<i>Biaya</i>	4.28				64	71.9	256	25	28.1	125	381
<i>Orientasi</i>	4.36				57	64.0	228	32	36.0	160	388
<i>Integritas</i>	4.45				49	55.1	196	40	44.9	200	396
<i>Komitmen</i>	4.43				51	57.3	204	38	42.7	190	394
<i>Disiplin</i>	4.38				55	61.8	220	34	38.2	170	390
<i>Kerjasama</i>	4.36				57	64.0	228	32	36.0	160	388
<i>Kepemimpinan</i>	4.40				53	59.6	212	36	40.4	180	392

Sumber: data primer diolah, 2021

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	$47.39 < X$	5	5.6
Baik	$44.73 < X \leq 47.39$	26	29.2
Cukup Baik	$42.06 < X \leq 44.73$	21	23.6
Kurang Baik	$39.39 < X \leq 42.06$	34	38.2
Sangat Kurang Baik	$X < 39.39$	3	3.4
Jumlah		89	100

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel di atas menerangkan bahwa indikator integritas memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 396 dan indikator yang memiliki skor terendah adalah kualitas sebesar 379 serta sebanyak 34 orang responden menjawab variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori kurang baik dengan persentase sebesar 38,2%.

c. Indeks penilaian indikator variabel

Dalam memberikan indeks penilaian jawaban responden terhadap indikator variabel yang diteliti perlu diketahui jumlah responden adalah 89, nilai terendah

responden adalah 1 dan nilai responden tertinggi adalah 5, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{indeks penilaian indikator variabel} = \frac{\text{total skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100$$

Berdasarkan indeks penilaian jawaban responden dari setiap pertanyaan yang diberikan pada kuesioner berdasarkan skala likert diperoleh skor maksimum adalah 445 dan minimum adalah 89, sehingga dapat ditentukan interval penilaian responden sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{100}{\text{jumlah skor}} = \frac{100}{5} = 20$$

Interval penilaian jawaban responden adalah 20 maka diperoleh interval indeks penilaian dalam persen 0 – 19,99 = Sangat Tidak Setuju; 20 – 39,99 = Tidak Setuju; 40 – 59,99 = Kurang Setuju; 60 – 79,99 = Setuju; dan 80 – 100 = Sangat Setuju, sehingga bisa ditentukan kriterianya sebagai berikut:

*Tabel 5.13- Kriteria jawaban responden terhadap indikator variabel*

1. Kerja tim

Indikator	Skor Total	Indeks Skor	Kriteria
Fokus Pada Tujuan	382	85.8%	Sangat Setuju
Dukungan dan Komunikasi	380	85.4%	Sangat Setuju
Menjalin Kerjasama	388	87.2%	Sangat Setuju
Pembagian Delegasi dan Tanggung Jawab	376	84.5%	Sangat Setuju

2. Pelatihan dan pengembangan

Indikator	Skor Total	Indeks Skor	Kriteria
-----------	------------	-------------	----------

Prestasi Kerja	375	84.3%	Sangat Setuju
Pengetahuan	382	85.8%	Sangat Setuju
Keahlian Teknis	381	85.6%	Sangat Setuju
Sikap dan Perilaku	379	85.2%	Sangat Setuju
Pengembangan Formal	389	87.4%	Sangat Setuju
Pengembangan Informal	382	85.8%	Sangat Setuju

### 3. Fasilitas kerja

Indikator	Skor Total	Indeks Skor	Kriteria
Sesuai Kebutuhan	356	80.0%	Sangat Setuju
Mengoptimalkan Pekerjaan	358	80.4%	Sangat Setuju
Mudah Digunakan	367	82.5%	Sangat Setuju
Mempercepat Proses Kerja	381	85.6%	Sangat Setuju

### 4. Kinerja pegawai

Indikator	Skor Total	Indeks Skor	Kriteria
Kualitas	379	85.2%	Sangat Setuju
Kuantitas	372	83.6%	Sangat Setuju
Waktu	382	85.8%	Sangat Setuju
Biaya	381	85.6%	Sangat Setuju
Orientasi	388	87.2%	Sangat Setuju
Integritas	396	89.0%	Sangat Setuju
Komitmen	394	88.5%	Sangat Setuju
Disiplin	390	87.6%	Sangat Setuju
Kerjasama	388	87.2%	Sangat Setuju
Kepemimpinan	392	88.1%	Sangat Setuju

Sumber: data primer diolah, 2021

#### 5.1.3 Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan tujuan supaya penelitian tidak bias dan model regresi dinyatakan baik dengan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun pengolahan data uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut.

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui sebaran data variabel dimana residu (RES\_1) yang dihasilkan dari selisih antara Y actual dan Y prediksi terdistribusi dengan normal atau tidak, dilakukan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku yaitu data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* sebagai Langkah pertama dan Langkah kedua dengan menggunakan rasio *Skewness* dan rasio *Kurtosis* dari hasil deskripsi statistik dengan ketentuan sebaran data terdistribusi normal bilamana Signifikansinya diatas 0,005 serta rasio *Skewness* dan *Kurtosis* berada diantara -1,96 hingga +1,96. Dari hasil pengujian normalitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.14- Data hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Skewness-Kurtosis

N		<i>Unstandardized Residual</i>
		89
Skewness	Statistik	0,010
	Std. Error	0,255
	Ratio	0,038
Kurtosis	Statistik	-0,805
	Std. Error	0,506
	Ratio	-1,591
One-Sample Kolmogorov-Smirnov		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: data primer diolah, 2021

Gambar 5.1- Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Unstandardized Residual is normal with mean -0.00000 and standard deviation 1.876.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 <sup>1,2</sup>	Retain the null hypothesis.

Hasil uji normalitas menggunakan *Non Parametric Test Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa RES\_1 nilai signifikansinya adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 serta menggunakan analisis hasil statistik diperoleh rasio *Skewness* sebesar 0,038 dan rasio *Kurtosis* sebesar -1,591 berada diantara -1,96 hingga +1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

#### b. Uji linearitas

Uji linearitas adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui sifat hubungan pada sebaran data antara variabel independen yaitu kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai apakah mempunyai hubungan linear yang signifikan atau tidak dengan cara melihat nilai sigifikansi *linearity* dan *deviation from linearity*.

Kriteria pengujian linearitas berdasarkan signifikansi linearitas jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 berarti ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen tetapi jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, kriteria pengujian linearitas berdasarkan signifikansi *deviation from linearity* jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 berarti ada deviasi yang signifikan pada hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen tetapi jika nilai signifikansinya lebih

besar dari 0,05 berarti tidak ada deviasi yang signifikan pada hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen, kriteria selanjutnya adalah dengan melihat nilai  $R^2$  untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil pengujian linearitas diperoleh data sebagai berikut:

*Tabel 5.15- Data hasil uji linearitas*

Variabel Dependen	Kinerja Pegawai*		
Variabel Independen	Kerja Tim	Pelatihan dan Pengembangan	Fasilitas Kerja
Sig. of Linearity	0,000	0,000	0,000
Sig. Deviation from Linearity	0,199	0,458	0,018

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Hasil uji linearitas terhadap hubungan antara variabel kerja tim dengan variabel kinerja pegawai nilai sig. of linearity sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai sig. deviation from linearity sebesar  $0,199 > 0,05$  sehingga kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kerja tim dengan variabel kinerja pegawai dan tidak terdapat deviasi.

Hasil uji linearitas terhadap hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan dengan variabel kinerja pegawai nilai sig. of linearity sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai sig. deviation from linearity sebesar  $0,458 > 0,05$  sehingga kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan dengan variabel kinerja pegawai dan tidak terdapat deviasi.

Hasil uji linearitas terhadap hubungan antara variabel fasilitas kerja dengan variabel kinerja pegawai nilai sig. of linearity sebesar  $0,00 < 0,05$ , nilai sig. deviation from linearity sebesar  $0,018 < 0,05$  sehingga kesimpulannya adalah

terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dengan variabel kinerja pegawai tetapi terdapat deviasi.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi berganda. Dilakukan dengan cara melihat nilai *cut off* koefisien yaitu nilai toleransi (a) dan nilai *variance inflation factor* atau VIF dari hasil analisis regresi linear berganda terhadap variabel kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja. Kriteria untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu apakah nilai toleransi diatas atau dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas atau dibawah 10, apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan apabila nilai toleransi dibawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas. Dari hasil pengujian multikolinearitas diperoleh data *collinearity statistik* sebagai berikut:

Tabel 5.16- Data hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kerja Tim	0,701	1,427
Pelatihan dan Pengembangan	0,439	2,276
Fasilitas Kerja	0,506	1,978

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil uji multikolinearitas terhadap korelasi antara variabel kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan kinerja pegawai dapat diketahui bahwa berdasarkan nilai toleransi (a) variabel kerja tim adalah 0,701 diatas 0,1, pelatihan dan pengembangan 0,439 diatas 0,1 dan fasilitas kerja 0,506 diatas 0,1 serta berdasarkan nilai VIF variabel kerja tim adalah 1,427 dibawah 10, pelatihan dan

pengembangan 2,276 dibawah 10 dan fasilitas kerja 1,978 dibawah 10. Hal ini berarti nilai toleransi variabel independen diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dinyatakan bahwa variabel kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja tidak saling berkorelasi.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau variasi dari residual (RES\_1) pengamatan satu ke pengamatan lain dengan cara mentransformasikan residual tersebut menjadi absolut residual (ABS\_1) dan meregresikan variabel independen yaitu kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja terhadap nilai absolut residual menggunakan metode uji Glejser.

Kriteria untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas yaitu dengan melihat nilai signifikansi t statistik dari hasil model regresi masing - masing variabel independen dan melihat nilai signifikansi F statistik model regresi absolut residual dari hasil *analysis of variance* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi t statistik variabel independen lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas tetapi apabila nilai signifikansi t statistik variabel independen lebih kecil dari 0,05 maka model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas, selanjutnya apabila nilai signifikansi F statistik model regresi absolut residual dari hasil analisis of variance lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas tetapi apabila nilai signifikansi F statistik model regresi absolut residual dari hasil analisis of variance lebih kecil dari

0,05 maka model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh data *coefficient* dan *analysis of variance (ANOVA)* sebagai berikut:

*Tabel 5.17- Data hasil uji heteroskedastisitas*

Coefficients <sup>a</sup>	Nilai t	Sig.
Kerja Tim	-0.571	0.569
Pelatihan dan Pengembangan	0.713	0.478
Fasilitas Kerja	-0.123	0.902
Variabel Dependen	ABS_1	
ANOVA <sup>a</sup>	Nilai F	Sig.
Regression	0.233	0.873
Variabel Dependen	ABS_1	
Pediktor	Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan	

*Sumber: data primer diolah, 2021*

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap koefisien model regresi absolut residual berdasarkan nilai signifikansi t statistik variabel independen yaitu kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas lebih besar dari 0,05 dan hasil uji *analysis of variance* model regresi absolut residual berdasarkan nilai signifikansi F statistik lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### **5.1.4 Analisis regresi linear berganda**

Regresi linear berganda digunakan dalam analisis statistik dalam melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh model regresi prediktor yang diuji yaitu kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan regresi.

Dari hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan data *ANOVA<sup>a</sup>*, *Model Summary<sup>b</sup>* dan *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh ringkasan sebagai berikut:

Tabel 5.18- Ringkasan analisis regresi linear berganda

Variabel	Unstandarized Koefisien B	t hitung	Sig.
Konstanta	16,188		
Kerja Tim	0,342	4,130	0,000
Pelatihan dan Pengembangan	0,473	3,914	0,000
Fasilitas Kerja	-0,021	-0,241	0,810
F hitung	28,882		0,000
R Square	0,505		

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil rangkuman analisis regresi linear berganda sebagai berikut: 1). Diperoleh nilai Sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti Hipotesis diterima, diperoleh nilai R Square sebesar 0,505 artinya besarnya sumbangan variabel-variabel independen dijelaskan dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini (e), 2). Diperoleh nilai Sig. t kerja tim sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti Hipotesis diterima, diperoleh nilai Sig. t pelatihan dan pengembangan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti Hipotesis diterima, diperoleh nilai Sig. t fasilitas kerja sebesar  $0,810 > 0,05$  berarti Hipotesis ditolak.

Melalui nilai *constant* dan *coefficient* variabel kerja tim ( $X_1$ ), pelatihan dan pengembangan ( $X_2$ ) dan fasilitas kerja ( $X_3$ ) pada kolom koefisien B didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,188 + 0,342X_1 + 0,473X_2 - 0,021X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

- a. Diperoleh nilai constant sebesar 16,188 artinya secara statistik tanpa adanya  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  maka besarnya  $Y$  adalah 16,188;
- b. Diperoleh nilai *unstandardized coefficient B* variabel  $X_1$  positif sebesar 0,342 hasilnya adalah  $X_1$  berpengaruh positif sebesar 0,342, semakin bertambah  $X_1$  maka  $Y$  semakin meningkat 0,342 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap;
- c. Diperoleh nilai *unstandardized coefficient B* variabel  $X_2$  positif sebesar 0,473 hasilnya adalah  $X_2$  berpengaruh positif sebesar 0,473, semakin bertambah  $X_2$  maka  $Y$  semakin meningkat 0,473 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap; dan
- d. Diperoleh nilai *unstandardized coefficient B* variabel  $X_3$  negatif sebesar -0,021 hasilnya adalah variabel  $X_3$  berpengaruh negatif sebesar -0,021, semakin bertambah  $X_3$  maka  $Y$  semakin menurun 0,021 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Untuk menafsirkan pengujian hipotesis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, maka pada penelitian ini hipotesis data penelitian selanjutnya akan diuji dengan menggunakan metode Uji Signifikansi Parsial (Uji t), Uji Signifikansi Simultan (Uji F), Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi, dan Sumbangan Relatif serta Sumbangan Efektif.

## 5. Uji signifikansi parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t$  dari koefisien hasil analisis regresi linear berganda pada tingkat keyakinan 95% dengan asumsi hipotesis yaitu  $H_0$  : variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dan  $H_a$  : variabel dependen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan tabel 25 dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi untuk masing-masing variabel independent, selanjutnya menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df$  residual =  $89 - 4 - 1$ , nilai  $df$  residual = 84 dengan probabilitas  $0,05/2 = 0,025$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Sehingga dapat dilakukan pembuktian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , maka hasil pembuktian hipotesis sebagai berikut.

### a. Signifikansi parsial kerja tim terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel kerja tim  $4,130 > t_{tabel}$  1,988 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $t_{hitung}$  kerja tim lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Signifikansi parsial pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan dan pengembangan  $3,914 > t_{tabel}$  1,988 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti  $t_{hitung}$  pelatihan dan

pengembangan lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

c. Signifikansi parsial fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel fasilitas kerja  $-0,241 < t_{tabel}$  1,988 dengan signifikansi  $0,810 > 0,05$ , berarti  $t_{hitung}$  fasilitas kerja lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 5.1.6 Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) adalah uji parameter dengan menggunakan uji F (*Fisher*) yang bertujuan untuk untuk menguji pengaruh signifikansi secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F model regresi ANOVA hasil analisis regresi linear berganda pada tingkat keyakinan 95% dengan asumsi hipotesis yaitu  $H_0$  : variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dan  $H_a$  : variabel dependen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan table 25 dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansi untuk masing-masing variabel independent, selanjutnya menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df_1 = 4 - 1$ , nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 89 - 4$ , nilai  $df_2 = 85$  dengan probabilitas 0,05 diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,710. Sehingga dapat dilakukan pembuktian dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , maka hasil pembuktian hipotesis

diperoleh nilai  $F_{hitung}$  28,882 >  $F_{tabel}$  2,710 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **5.1.7 Analisis koefisien determinasi**

Koefisien Determinasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis koefisien determinasi regresi linear berganda diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,505 atau 50,5%.

#### **5.1.8 Analisis korelasi ganda**

Korelasi ganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai *R* pada tabel *Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda dengan kriteria interpretasi korelasi dengan interval nilai *R* antara 0 sampai dengan 1, apabila mendekati 1 berarti semakin kuat hubungannya. Dari hasil analisis korelasi ganda regresi linear berganda diperoleh nilai *R* sebesar 0,710 atau 71,0%.

#### **5.1.9 Analisis sumbangan relatif dan sumbangan efektif**

Sumbangan relatif dan sumbangan efektif adalah analisis yang digunakan untuk memberikan informasi tentang besar dan kecilnya sumbangan pengaruh masing-masing variabel independen atau prediktor terhadap variabel dependen dengan. Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi dan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi beta dan *R Square*. Sehingga hasil yang diperoleh dari penghitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variable sebagai berikut:

- a) Sumbangan relatif/ SR dinyatakan dalam persen (%).
- Kerja tim = 45,5%
  - Pelatihan dan pengembangan = 56,8%
  - Fasilitas kerja = -2,3%
  - SR total = 100%
- b) Sumbangan efektif/ SE dinyatakan dalam nilai atau persen (%)
- Kerja tim = 0,230 atau 23,0%
  - Pelatihan dan pengembangan = 0,287 atau 28,7%
  - Fasilitas kerja = -0,012 atau -1,2%
  - SE Total = 0,505 atau 50,5%

## 5.2 Pembahasan

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Organisasi Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan ketahanan pangan yang terdiri dari 1 Sekretariat, 5 Bidang, 1 UPTD dan Jabatan Fungsional tertentu dengan jumlah pegawai 115 orang yang ditugaskan oleh Pemerintah Daerah untuk mewujudkan visi dan misi daerah yang telah disepakati dalam kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka diupayakan adanya peningkatan kinerja penyelenggaraan urusan bidang pertanian dan ketahanan pangan. Keberhasilan peningkatan kinerja tersebut sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tertuang didalam Renstra Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, sebab

pengembangan sumber daya manusia pertanian merupakan bagian integral dari peningkatan kesejahteraan petani sehingga SDM yang ada dituntut untuk dapat mewujudkan tujuan Organisasi sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi atau *Job Description* pegawai.

Menurut Yusuf (2015), deskripsi jabatan atau pekerjaan pegawai sebagai hasil analisis jabatan diikuti dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Karakteristik atau syarat-syarat pegawai yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.
2. Seluruh ringkasan mengenai persyaratan pegawai yang akan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Persyaratan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan mental, dan sifat kepribadian tertentu yang dipersyaratkan pada pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Yusuf (2015), bahwa titik berat suatu spesifikasi pekerjaan adalah pada syarat-syarat yang dibutuhkan oleh seseorang pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan beban dan tanggung jawab jabatan tersebut. Umumnya suatu spesifikasi pekerjaan mengandung hal-hal sebagai berikut.

1. Identifikasi jabatan, meliputi: Nama, Tanda registrasi (kode), dan Bagian
2. Persyaratan jabatan, meliputi: Pendidikan, Tingkat kecerdasan minimum yang diperlukan, Pengalaman yang diperlukan, Pengalaman yang diperlukan, Pengetahuan dan ketrampilan, Persyaratan fisik, Status perkawinan, Jenis

kelamin, Usia, Kewarganegaraan, Kualifikasi emosi, dan Kemampuan-kemampuan khusus lainnya.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 5 tahun 2014, Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Penerapan kebijakan sistem merit tersebut bertujuan untuk memastikan jabatan yang ada di birokrasi pemerintah diduduki pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi. Dengan demikian maka tujuan pembangunan bidang SDM Aparatur untuk mewujudkan pegawai yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi dapat diwujudkan.

### **5.2.1 Deskripsi karakteristik responden**

Deskripsi karakteristik responden adalah menggambarkan bentuk persyaratan seorang pegawai DistanKP Kepulauan Selayar dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kebijakan dan manajemen ASN, berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden dapat dimaknai sebagai berikut:

#### **a. Jenis kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memberikan gambaran bahwa pegawai yang menjadi responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang dan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang. Hal ini sudah sesuai dengan kebijakan dan manajemen bahwa penempatan pegawai tidak membedakan jenis kelamin pegawai dan sudah sesuai dengan kesetaraan gender, pada hakikatnya

baik laki-laki maupun perempuan mempunyai peran dan tanggung jawab yang sama terhadap suatu pekerjaan.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia memberikan gambaran bahwa dari 89 orang pegawai yang menjadi responden paling rendah berusia 29 tahun dan paling tinggi berusia 57 tahun Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tergolong dalam usia produktif untuk dapat melaksanakan pekerjaan. Menurut Tjiptoherijanto (2001), didalam analisis demografi, struktur umur penduduk dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu: kelompok umur muda, dibawah 15 tahun; kelompok umur produktif, usia 15 – 64 tahun; dan kelompok umur tua, usia 65 tahun ke atas.

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan memberikan gambaran bahwa dari 89 pegawai yang menjadi responden telah menempuh jenjang pendidikan antara SLTA hingga Magister, dengan gelar sarjana sebanyak 55 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memenuhi kualifikasi persyaratan pengangkatan pegawai minimal Sarjana dan SLTA atau sederajat. Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena sasarannya adalah peningkatan kualitas SDM dan pendidikan pada hakikatnya berlangsung seumur hidup. Oleh karena itu, secara hakiki, pembangunan pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya pembangunan manusia.

d. Jabatan

Jabatan adalah sekelompok posisi yang sama dalam suatu organisasi. Dalam Pegawai Negeri Sipil jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung

jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam kerangka suatu satuan organisasi. Karakteristik responden berdasarkan jabatan memberikan gambaran bahwa dari 89 responden yang menempati posisi jabatan struktural, fungsional hingga staff administrasi dengan responden paling banyak adalah jabatan fungsional 51 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai paling banyak di DistanKP menempati jabatan fungsional yaitu penyuluh pertanian, peran penyuluh pertanian sangat menentukan keberhasilan pembangunan pertanian bertugas dalam memberikan dorongan kepada petani agar mampu mengubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidup yang lebih sesuai dengan perkembangan, baik pengetahuan budidaya maupun teknologi.

e. Masa kerja

Masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi (Koesindratmono dan Septarini, 2011). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja memberikan gambaran bahwa dari 89 responden yang mempunyai masa kerja 1 sampai dengan 10 Tahun berjumlah 55 orang. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai paling banyak mempunyai masa kerja 1 sampai dengan 10 Tahun dirasa sudah cukup berpengalaman, masa kerja lamanya waktu yang telah ditempuh seseorang pegawai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut siagian (2014), masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pegawai dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

f. Diklat

Sesuai PerLAN No. 13 Tahun 2020, Diklat CPNS yang selanjutnya disebut Latsar CPNS adalah pendidikan dan Pelatihan dalam masa prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Karakteristik responden berdasarkan Diklat CPNS memberikan gambaran bahwa frekuensi responden yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan CPNS berjumlah 89 orang. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai telah mengikuti diklat CPNS sebagai prasyarat sebelum diangkat menjadi pegawai dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai PNS. Diklat CPNS diselenggarakan untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pembekalan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Sesuai PerLAN No. 13 Tahun 2020, Pelatihan Struktural adalah Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Karakteristik responden berdasarkan Diklat kepemimpinan memberikan gambaran bahwa responden yang pernah mengikuti

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan berjumlah 23 orang dari 23 pejabat struktural. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memegang jabatan struktural telah diberi kesempatan untuk mengikuti Diklat kepemimpinan yang terdiri dari Latpim II, Latpim III dan Latpim IV.

Berdasarkan Perka LAN No. 11 Tahun 2013 berbunyi, tujuan penyelenggaraan Latpim II adalah untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan strategis bagi pejabat Eselon II yaitu kemampuan menetapkan strategi kebijakan instansinya dan memimpin keberhasilan implementasi strategi kebijakan tersebut, tujuan penyelenggaraan. Latpim III adalah untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan taktikal bagi pejabat Eselon III yaitu kemampuan menjabarkan visi dan misi instansi ke dalam program instansi dan memimpin keberhasilan pelaksanaan program tersebut dan tujuan penyelenggaraan Latpim IV adalah untuk membentuk kompetensi kepemimpinan operasional bagi pejabat Eselon IV yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan memimpin keberhasilan implementasi pelaksanaan kegiatan tersebut.

Sesuai PerLAN No. 13 Tahun 2020, Pelatihan Fungsional adalah Pelatihan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan/ atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional PNS, agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Karakteristik responden berdasarkan Diklat fungsional memberikan gambaran bahwa responden yang pernah mengikuti Pendidikan dan pelatihan fungsional berjumlah 49 orang dari 51 pejabat fungsional. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memegang jabatan fungsional telah diberi kesempatan untuk mengikuti Diklat fungsional dan

masih terdapat 2 pegawai yang berdasarkan SK sebagai pejabat fungsional tetapi belum diberi kesempatan untuk mengikuti diklat fungsional. Diklat fungsional Diklat diselenggarakan dalam rangka memenuhi dan meningkatkan kompetensi pegawai yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional yang bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan dan atau ketrampilan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional.

Sesuai PerLAN No. 13 Tahun 2020, Pelatihan Teknis adalah Pelatihan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan/ atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait dengan pekerjaan PNS, agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Karakteristik responden berdasarkan diklat teknis memberikan gambaran bahwa frekuensi responden yang pernah mengikuti Pendidikan dan pelatihan teknis berjumlah 11 orang dari 89 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai belum diberi kesempatan untuk mengikuti diklat teknis hal ini berarti kompetensi teknis pegawai DistanKP belum merata. Pendidikan dan Pelatihan Teknis merupakan diklat yang dilakukan guna mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas para pegawai. Kompetensi teknis ini merupakan kemampuan pegawai dalam bidang-bidang teknis tertentu yang digunakan demi pelaksanaan tugas masing-masing.

### **5.2.2 Deskripsi statistik variabel**

Deskripsi statistik variabel memberikan gambaran mengenai variabel-variabel didalam penelitian meliputi: 1). Skor dan indeks penilaian variabel

berdasarkan skala yang diperoleh dari jawaban dari responden; 2). Kategori variabel berdasarkan nilai maksimal, nilai minimal, range, mean dan standar deviasi dari jawaban dari responden.

a. Variabel kerja tim

Kerja tim adalah tindakan kolektif yang didasari atas pemahaman bersama oleh pegawai yang tergabung dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara bekerjasama, saling memberi dukungan, saling berkomunikasi dan terkoordinasi untuk dapat tercapainya tujuan organisasi.

Secara keseluruhan indeks skor indikator dari hasil jawaban responden terhadap variabel kerja tim menunjukkan kriteria sangat setuju, dengan hasil kategori variabel kerja tim cukup baik. Artinya kerja tim yang dilakukan pegawai DistanKP dinilai sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan melalui indikator menjalin kerjasama memperoleh skor yang paling tinggi, sedangkan indikator pembagian delegasi dan tanggungjawab memperoleh skor yang paling rendah, hal ini akan menurunkan efektifitas kerja.

Menurut Hasibuan (2013), yang dimaksud pendelegasian wewenang (*delegation of authority*) memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh pimpinan kepada staf untuk dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab (*responsibility*) untuk efektifnya suatu pekerjaan. Menurut Suprayetno (2008), efektivitas kerja merupakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam memahami akan visi dan misi organisasi di dalam usaha mencapai hasil kerja yang tepat pada waktunya, dan bagaimana memelihara kualitas kehidupan pekerjaannya.

b. Variabel pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah usaha terencana yang ingin dicapai organisasi pemerintahan terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku serta kemampuan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini dan pada masa yang akan datang melalui pendekatan yang terintegrasi untuk dapat mengubah perilaku kerja.

Secara keseluruhan indeks skor indikator dari hasil jawaban responden terhadap variabel pelatihan dan pengembangan menunjukkan kriteria sangat setuju, dengan hasil kategori variabel pelatihan dan pengembangan cukup baik. Artinya pelatihan dan pengembangan yang diberikan DistanKP kepada pegawai dinilai sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan melalui indikator pengembangan formal memperoleh skor yang paling tinggi, akan tetapi berdasarkan karakteristik responden terhadap pelatihan teknis yang diberikan kepada pegawai masih terbatas dan akan berimbas kepada kompetensi pegawai yang tidak merata hal ini dapat dilihat dari skor prestasi kerja yang memperoleh skor yang paling rendah dari skor indikator variabel pelatihan dan pengembangan lainnya. Hasil tersebut sesuai dengan telaahan faktor penghambat pelayanan DistanKP dimana laju alih fungsi lahan semakin meningkat, kualitas diklat dasar dan teknis pegawai belum memadai.

c. Variabel fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah bentuk komponen standar pelayanan yang meliputi sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan publik sesuai standar pelayanan (SOP) yang telah ditetapkan oleh suatu Organisasi.

Secara keseluruhan indeks skor indikator dari hasil jawaban responden terhadap variabel fasilitas kerja menunjukkan kriteria sangat setuju, dengan hasil kategori variabel fasilitas kerja cukup baik. Artinya fasilitas kerja yang tersedia DistanKP untuk menunjang pekerjaan pegawai dinilai sudah cukup baik untuk membantu mempercepat proses pekerjaan meskipun belum sesuai dengan kebutuhan pegawai dan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja, hal ini ditunjukkan melalui indikator mempercepat proses kerja memperoleh skor yang paling tinggi dan indikator sesuai kebutuhan memperoleh skor yang paling rendah dari skor indikator variabel fasilitas kerja lainnya. Berdasarkan telaahan faktor penghambat pelayanan DistanKP yaitu belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana yaitu jaringan irigasi, alat dan mesin pertanian, sarana pasca panen dan sarana perhubungan yang disebabkan oleh infrastruktur ketersediaan sarana dan prasarana pertanian yang belum optimal.

d. Variabel kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) serta Standar Operasi Pelayanan (SOP) yang telah ditetapkan.pada Organisasi Perangkat .

Secara keseluruhan skor dan angka indikator dari hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan kriteria sangat setuju, tetapi bertolak belakang dengan hasil kategori variabel yang kurang baik. Artinya kinerja pegawai DistanKP dalam melaksanakan pekerjaan dinilai masih kurang optimal berarti hasil ini sesuai dengan *gap research* yang telah dikemukakan pada bab

sebelumnya dimana kinerja pegawai dinilai masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Organisasi, hal ini ditunjukkan melalui indikator capaian pekerjaan berupa kuantitas (*output*) dan kualitas (mutu) memperoleh skor yang paling rendah dan indikator integritas memperoleh skor yang paling tinggi dari skor indikator variabel kinerja pegawai lainnya.

Menurut Yusuf (2019), keberhasilan organisasi pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional adalah tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, salah satu aspek yang dapat dinilai adalah kinerja Pegawai. Permasalahan yang terjadi didalam manajemen kinerja pegawai adalah masih ditemukan ketidaksesuaian antara nilai kinerja dengan fakta dilapangan. Menurut Mangkunegara, (2017) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

### **5.2.3 Uji hipotesis**

#### **a. Pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar menggunakan analisis regresi linear berganda karena pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Kriteria model regresi yang baik adalah melalui penilaian model, pertama melihat nilai t dan signifikansinya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada tabel koefisien dan arah hubungannya bergantung pada tanda negatif atau positif pada nilai koefisien  $\beta$  yang berarti apabila positif berarti hubungannya searah dan apabila negatif berarti hubungannya berlawanan arah, kedua penilaian signifikansi F pada tabel *ANOVA*<sup>a</sup> yang menjelaskan pengaruh simultan atau model fit, dan ketiga penilaian R square pada *Tabel Summary*<sup>b</sup> yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Hasil dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi dan penjelasannya berikut:

$$Y = 16,188 + 0,342X_1 + 0,473X_2 - 0,021X_3 + e$$

- 1) Diperoleh nilai konstanta sebesar 16,188 artinya tanpa adanya kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja atau bernilai 0 maka kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar 16,188;
- 2) Diperoleh koefisien  $\beta$  variabel kerja tim dengan nilai positif sebesar 0,342, artinya kerja tim berpengaruh positif dan mempunyai hubungan searah terhadap kinerja pegawai, semakin bertambah nilai kerja tim sebesar 1 unit

maka kinerja pegawai semakin meningkat sebesar 0,342 dan sebaliknya dengan asumsi pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja tetap;

- 3) Diperoleh koefisien  $\beta$  variabel pelatihan dan pengembangan dengan nilai positif sebesar 0,473, artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan mempunyai hubungan searah terhadap kinerja pegawai, semakin bertambah nilai pelatihan dan pengembangan sebesar 1 unit maka kinerja pegawai semakin meningkat sebesar 0,473 dan sebaliknya dengan asumsi kerja tim serta fasilitas kerja tetap;
- 4) Diperoleh koefisien  $\beta$  variabel fasilitas kerja dengan nilai negatif sebesar -0,021, artinya fasilitas kerja berpengaruh negatif dan mempunyai hubungan berlawanan arah terhadap kinerja pegawai, semakin bertambah nilai fasilitas kerja sebesar 1 unit maka kinerja pegawai semakin menurun sebesar -0,021 dan sebaliknya dengan asumsi kerja tim serta pelatihan dan pengembangan tetap.

b. Pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen

Uji t adalah uji parameter pengujian pengaruh signifikansi secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai t dari tabel koefisien hasil analisis regresi linear berganda pada tingkat keyakinan 95%, dari hasil penelitian dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien  $\beta$  positif sebesar 0,342 dengan keputusan variabel  $X_1$  berpengaruh positif terhadap variabel Y dan hasil pengujian

parsial variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  diperoleh nilai  $t$  4,130 > 1,988 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan keputusan variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel  $Y$ , yang berarti bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga hipotesis pertama dapat dibuktikan.

Faktor kerjasama tim dalam tim kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam suatu organisasi, dengan kerjasama tim yang semakin baik, maka kinerja pegawai akan dapat meningkat hal ini dapat dilihat dari indeks penilaian responden menjawab sangat setuju dan skor indikator menjalin kerjasama yang tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayati dan Suprpti (2019) mengenai kinerja pegawai dilihat dari kemampuan kerja, disiplin kerja dan kerja tim pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kerja tim terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang.

Menurut Faizah, (2015) kerjasama tim dilakukan anggota tim secara bekerjasama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas, ditambahkan pula oleh Rindah, (2017) kerjasama tim dapat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan dan dapat menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, selain itu masalah-masalah pekerjaan yang sulit dapat diatasi melalui kerjasama yang baik dan setiap target kerja yang akan dicapai oleh organisasi dapat terealisasikan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut sehingga kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan baik.

Faktor pendelegasian tugas dan tanggung jawab juga mempunyai peranan penting dalam sebuah tim kerja agar tercipta efektifitas kerja, Menurut Hasibuan (2013), pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf untuk dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab untuk efektifnya suatu pekerjaan. Menurut Suprayetno (2008), efektivitas kerja merupakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam memahami akan visi dan misi organisasi di dalam usaha mencapai hasil kerja yang tepat pada waktunya, dan bagaimana memelihara kualitas kehidupan pekerjaannya.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien  $\beta$  positif sebesar 0,473 dengan keputusan variabel  $X_2$  berpengaruh positif terhadap variabel  $Y$  dan hasil pengujian parsial variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  diperoleh nilai  $t$   $3,914 > 1,988$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan keputusan variabel  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel  $Y$ , yang berarti bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga hipotesis kedua dapat dibuktikan.

Faktor pengembangan formal yang diberikan kepada pegawai dalam upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan pelatihan dan pengembangan yang bertambah baik maka kinerja pegawai akan dapat meningkat hal ini dapat dilihat dari indeks penilaian responden menjawab sangat setuju dan skor indikator pengembangan formal yang tinggi. Hasil

penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanti dkk. (2018) tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul, dan penelitian yang dilakukan oleh Edy dan Risambessy, A. (2018), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon.

Simamora (2004), mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal pengembangan pegawai. Pengembangan secara formal, sejalan dengan yang disampaikan oleh Sedarmayanti, (2017) pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien  $\beta$  negatif sebesar -0,021 dengan keputusan variabel  $X_3$  berpengaruh negatif terhadap variabel Y dan hasil pengujian parsial variabel  $X_3$  terhadap variabel Y diperoleh nilai  $t$   $-0,241 < 1,988$  dan signifikansi  $0,810 > 0,05$  dengan keputusan variabel  $X_3$  tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y, yang berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga hipotesis ketiga tidak dapat dibuktikan.

Berdasarkan telaahan faktor penghambat pelayanan DistanKP yaitu belum optimalnya infrastruktur ketersediaan sarana dan prasarana pertanian yang berupa dukungan sarana dan prasarana yaitu jaringan irigasi, alat dan mesin pertanian, sarana pasca panen dan sarana perhubungan yang ada akan berdampak terhadap optimalnya kinerja pegawai DistanKP Kepulauan Selayar.

Faktor ketersediaan sarana dan prasarana yang belum sesuai dengan kebutuhan dan belum mampu mengoptimalkan hasil kerja seorang pegawai menjadi hambatan dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada DistanKP saat ini, terlihat pada hasil analisis deskripsi variabel kinerja pegawai memperoleh kategori yang kurang baik sehingga fasilitas kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin banyaknya sarana dan prasarana yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai serta belum mampu mengoptimalkan hasil kerja pegawai maka kinerjanya semakin menurun dan sesuai dengan *gap research* dimana kinerja pegawai dinilai masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dapat dilihat dari indeks penilaian responden menjawab sangat setuju skor indikator sesuai kebutuhan dan mengoptimalkan pekerjaan yang paling rendah. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kelatow dkk. (2016) tentang pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD. Pancaran Kasih Manado menunjukkan hasil tidak ada

pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Pancaran Kasih Manado.

Pasal 21 Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 dan PermenpanRB No. 15 tahun 2014 menyebutkan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik berkewajiban memenuhi 14 komponen standar pelayanan yang salah satu diantaranya adalah komponen sarana, prasarana, dan/ atau fasilitas. Menurut Zeithaml dkk. (1990), pada dasarnya fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan.

Dalam tata kelola dan manajemen sarana prasarana yang meliputi *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* semua pegawai yang ada di Distrik KP harus dilibatkan agar sarana dan prasarana yang tersedia dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mendukung penyelesaian tugas pekerjaan seluruh pegawai. Faisal (2005) mengemukakan, karakteristik fasilitas kerja yang baik adalah sesuai dengan yang dibutuhkan atau mempunyai nilai guna untuk membantu pekerjaan, mempunyai kualitas yang baik dan dapat membantu pekerjaan kantor sehari-hari menjadi lebih efektif dan efisien. Mengenai kaitannya antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja, Siagian (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik.

c. Pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen

Uji F atau uji Fisher adalah uji parameter pengujian pengaruh signifikansi secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F model regresi dari tabel ANOVA pada tingkat keyakinan 95%, dari hasil penelitian dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kerja tim, pelatihan dan pengembangan serta fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, dari hasil analisis diperoleh nilai  $F_{28,882} > 2,710$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan keputusan variabel independen kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai DistanKP dan hasil analisis korelasi ganda ( $R$ ) diperoleh angka sebesar 0,710 dengan keputusan bahwa antara variabel independen kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen kinerja pegawai hal ini bermakna terjadi hubungan positif, yang berarti bahwa kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DistanKP Kepulauan Selayar sehingga hipotesis keempat dapat dibuktikan.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2018 merupakan alat manajerial yang berupa dokumen perencanaan dalam menentukan strategi dan arah kebijakan pengelolaan sumber daya pertanian termasuk modal dan sumber daya manusia saat ini dan proyeksi kondisi pada masa depan dalam pencapaian keberhasilan Pembangunan

Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk dapat mewujudkan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi sektor pertanian serta peningkatan kesejahteraan masyarakat petani Kabupaten Kepulauan Selayar yang tertuang didalam RPJMD 2016 – 2021.

Fokus utama didalam penelitian ini adalah Manajemen Sumberdaya Manusia Pertanian terkait dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja secara keseluruhan, dengan tendensi apabila peningkatan kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja secara bersama-sama dapat terwujud maka akan mengarah kepada peningkatan terhadap kinerja pegawai, sebaliknya apabila terjadi penurunan kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja akan mengarah kepada penurunan terhadap kinerja pegawai yang ada pada DistanKP Kepulauan Selayar.

Kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh kolektifitas kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja dengan indikator-indikator yang tinggi yaitu menjalin kerjasama, pengembangan formal dan fasilitas yang dapat mempercepat proses kerja. Terjadinya kerjasama yang baik antar pegawai akan menumbuhkan komitmen kerja antar pegawai dan tentunya akan tercipta tim kerja yang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan, pengembangan formal pegawai mampu meningkatkan kompetensi pegawai baik itu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural dan ditunjang oleh fasilitas yang dapat mempercepat proses pelayanan publik sehingga tujuan keberhasilan Pembangunan Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk dapat mewujudkan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi sektor pertanian serta peningkatan kesejahteraan masyarakat petani pun akan tercapai.

Kinerja pegawai yang kurang baik dipengaruhi oleh kolektifitas kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja dengan indikator-indikator yang rendah yaitu pembagian delegasi dan tanggungjawab, prestasi kerja dan fasilitas yang tidak sesuai kebutuhan dan tidak mampu mengoptimalkan pekerjaan. Pendelegasian tugas dan tanggungjawab dari pimpinan kepada staf yang kurang dimanfaatkan dengan baik menjadikan pimpinan turun tangan dalam melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya hal itu bisa dikerjakan oleh staf, yang seharusnya pimpinan bisa mengalihkan pada pekerjaan yang lebih penting sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif, hal itu juga akan menghambat kesempatan pegawai untuk berprestasi dan terjadi *dismotivasi* pegawai untuk berkembang sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang bermutu dan *output* pekerjaan yang rendah ditunjang pula dengan fasilitas yang tidak sesuai kebutuhan serta tidak mampu mengoptimalkan pekerjaan yang dapat mengganggu kelancaran proses pelayanan publik sehingga tujuan keberhasilan Pembangunan Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk dapat mewujudkan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi sektor pertanian serta peningkatan kesejahteraan masyarakat petani pun tidak tercapai.

Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, diperkuat pula oleh Mahmudi (2007), yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor pertama adalah faktor personal/ individual, yaitu pendidikan, pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang

dimiliki oleh setiap individu; yang kedua adalah faktor kepemimpinan, yaitu kualitas untuk mendorong, menyemangati, mengarahkan dan mendukung bawahan untuk maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan; faktor ketiga adalah faktor tim, yaitu kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; dan yang keempat adalah faktor konstektual (situasional), yaitu tekanan dan perubahan kondisi lingkungan eksternal dan internal di dalam organisasi.

d. Kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, dari hasil analisis diperoleh hasil analisis sumbangan efektif (SE) variabel prediktor terhadap variabel independen dapat diketahui sebagai berikut: SE variabel kerja tim 0,230 atau 23%, SE variabel pelatihan dan pengembangan 0,287 atau 28,7% dan SE variabel fasilitas kerja -0,012 atau -1,2%, jumlah keseluruhan sumbangan efektif sama dengan koefisien determinasi sebesar 0,505 atau 50,5%, dengan kesimpulan pelatihan dan pengembangan memberikan sumbangan efektif sebesar 28,7%, kerja tim memberikan sumbangan efektif sebesar 23% dan fasilitas kerja memberikan sumbangan efektif sebesar -1,2% dengan keseluruhan sumbangan efektif sebesar 50,5%. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan pengembangan dan kerja tim berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai dengan pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai sedangkan fasilitas kerja memberikan kontribusi negatif

terhadap kinerja pegawai, secara keseluruhan kontribusi pengaruh kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 50,5% selebihnya dipengaruhi oleh variabel prediktor yang tidak diteliti atau pengaruh prediktor lain diluar penelitian ini sebesar 49,5%.

Pelatihan dan pengembangan pegawai mempunyai peran penting dalam manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara yang menganut kebijakan *merit system* dimana komponen yang penting dari pengembangan adalah prestasi kerja dan kinerja pegawai yang nantinya akan berimbas kepada keefektifitasan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Tolak ukur yang terdapat dalam sistem merit seperti kualifikasi, kompetensi, dan kinerja bagi pegawai salah satunya adalah perencanaan pengembangan pegawai.

Setiap Pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan diperoleh melalui diklat teknis yang diberikan kesempatannya kepada pegawai dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi serta kemampuan teknis pegawai; Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi dan Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya,

perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis awal, hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan hasil nilai koefisien  $\beta = 0,342$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,130 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta sumbangan efektif sebesar 23,0%.
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar; dengan hasil nilai koefisien  $\beta = 0,473$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,914 > 1,988$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta sumbangan efektif sebesar 28,7%.
3. Fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar; dengan hasil nilai koefisien  $\beta = -0,021$ ,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-0,241 < 1,988$  dengan signifikansi  $0,810 > 0,05$  serta sumbangan efektif sebesar -1,2%.
4. Kerja tim, pelatihan dan pengembangan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan hasil  $F_{hitung} 28,882 > F_{tabel} 2,710$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan  $R = 0,710$  atau 71,0%.

5. Pelatihan dan pengembangan memberikan kontribusi pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan hasil sumbangan efektif diketahui sebesar 28,7% dari keseluruhan besarnya sumbangan pengaruh 50,5% yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini sedangkan 49,5% sisanya dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

## 6.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh sebelumnya, maka saran yang dapat disumbangkan dan masukan diberikan kepada Organisasi Perangkat daerah yaitu DistanKP agar mampu mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal adalah sebagai berikut:

1. Kerja tim dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan indikator kerjasama yang memperoleh skor tertinggi. Dengan menjalin kerjasama yang baik antar pegawai maka akan tumbuh komitmen kerja antar pegawai dan tentunya akan tercipta tim kerja yang efektif dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi pun akan tercapai. Oleh karena itu dirasa perlu menumbuhkan komitmen kerja dan menjalin kerjasama diantara pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan selayar mengingat tantangan pekerjaan pegawai kedepannya akan semakin kompleks, membutuhkan kreatifitas yang tinggi dan ketidakjelasan arah masa depan. Serta tuntutan kinerja organisasi kedepannya semakin megefisienkan penggunaan sumberdaya manusia, tuntutan akan

pekerjaan yang membutuhkan komitmen tinggi, tuntutan akan kooperasi pelaksanaan pekerjaan dan tuntutan proses kerja yang interfunksional.

2. Pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan indikator pengembangan formal yang memperoleh skor tertinggi. Pengembangan formal pegawai mampu meningkatkan kompetensi pegawai baik itu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural. Di sisi lain pelatihan teknis pegawai di bidang pertanian masih sangat rendah oleh karena itu perlu kiranya perlu ditingkatkan karena hal ini menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan program kegiatan pada DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, pelatihan teknis bisa dilakukan oleh Instansi Teknis yang bersangkutan dan berkoordinasi dengan Instansi Pembina.
3. Fasilitas kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan indikator sesuai kebutuhan yang memperoleh skor terendah. Kebutuhan infrastruktur dan ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana pertanian yang belum optimal menjadi faktor penghambat kinerja pegawai saat ini, sehingga menjadi permasalahan pelayanan dalam pelaksanaan program Peningkatan Produksi Pertanian. Di sisi lain indikator mengoptimalkan pekerjaan memperoleh skor rendah menjadi faktor penghambat selanjutnya, dilihat dari kemampuan pegawai dalam menggunakan fasilitas kerja yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja yang disediakan Dinas berbeda-beda, sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan pegawai dan tujuan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor usia, pendidikan dan kompetensi pegawai. Mengingat pentingnya fasilitas kerja dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai

dan memperlancar aktivitas kerja serta mengoptimalkan kinerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan fasilitas kerja yang baik dengan mempertimbangkan kebutuhan bagi pegawai, budaya kerja dan perlunya meningkatkan kompetensi pegawai dalam penggunaan fasilitas kerja pada DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Bagi Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai DistanKP Kabupaten Kepulauan Selayar, seperti motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 112 Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5036).
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198).
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2017, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77).
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 Tentang Pedoman Standar Pelayanan Publik*.
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II*.
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Pelatihan*.
- \_\_\_\_\_, *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 36 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengendalian Pendidikan dan Pelatihan*.
- \_\_\_\_\_, *Renstra Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2018*. Bab III. No. 52.
- Andamari, I.M., Dwimawanti, I.H., 2018. *Analisis Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Sosial Kota Yogyakarta*. Journal

of Public Policy and Management Volume 7, Nomer 4. Review 7, 76–93, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/21733>.

Ariadi, S., 2012. *Korelasi Ganda (Multiple Correlation)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bawono, A., 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

Brent D., Ruben, Steward, L., P., 2013. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Burhanuddin, M., 2012. *Koefisien Korelasi, Signifikansi dan Determinasi*. <https://alvinburhani.wordpress.com/2012/06/28/koefisien-korelasi-signifikansi-determinasi/> (Accessed 6.2.20).

Edy, L., Risambessy, A, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon*, Vol. 6 No.1, <https://unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/226>.

Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: FE-UGM.

Faizah, F., 2015. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru MTs di Jakarta Selatan*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 6 No 1. <https://doi.org/10.21009/jmp.06106.>, <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmp/article/view/1839>

Fatwadi, M., 2015. *Bahan Ajar Diklat Kepemimpinan Tingkat IV*. <https://pusdiklat.kemdikbud.go.Id> (Accessed 6.2.20).

Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, S., 2006. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset

Harris, M., 2000. *Human Resource Management*. Second Edition. USA: Harcourt Brace & Company.

Hartanti, H., Lantara, I., Suhartono, S., 2018. *Tesis, thesis, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Bantul*. <http://eprint.stieww.ac.id/id/eprint/660> (Accessed 6.2.20).

- Hartanto, 2005. *Psikologi Ekonomi dan Konsumen. Penerbit Bagian Psikologi Industri dan Organisasi*, Fakultas Psikologi. Depok: Universitas Indonesia.
- Hasanah, A., N., 2016. *Analisis Korelasi Ganda*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Hasibuan, M., S., P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, M., Musnadi, S., Mahdani, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Volume 1, No. 1, page 70 – 80, <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>.
- Hidayat, A., 2014. *Panduan Uji Statistik dengan Menggunakan SPSS*. <https://www.spssindonesia.com> (Accessed 6.7.20).
- Hidayat, A., 2018. *Penjelasan dan Tutorial Regresi Linear Berganda*, <https://www.statistikian.com/2018/01/penjelasan-tutorial-regresi-linear-berganda.html> (Accessed 6.2.20).
- Janie, D., N., A., 2012. *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, Editor: Ardiani Ika S., Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, ISBN: 978-602-9019-98-8. Semarang: Semarang University Press.
- Kelatow, C.G., Adolfinia, Trang, I., 2016. *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 4 Vol 4, No 3, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14122>.
- Koesindratmono, F., Septarini, B., G., 2011, *Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi Volume 13 No 1. <http://journal.unair.ac.id/INSAN4297-31264ca18ffullabstract.pdf>.
- Kuntoro. 2007. *Metode statistik*. Surabaya: Pustaka Melati.
- Lawasi, E.S., Triatmanto, B., 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 5, pp 47–57. ISSN Online: 2540.8259, <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313>.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mangkunegara, A., P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mazurenko, O., Richter, J., Swanson, A., K., Ford, E., 2016. *Examination Of The Relationship Between Management And Clinician Agreement On Communication Openness, Teamwork, And Patient Satisfaction In The US Hospitals*. *Journal of Hospital Administration* 5, 20–27. ISSN 1927-7008 (Online)., <http://www.sciedu.ca/journal/index.php/jha/article/view/8925>.
- Muhadjir, N., 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Penerbit Rake Sarasin
- Nurhayati, R., Suprpti, S., 2019. *Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Teamwork Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang*. *Serat Acitya Untag* Vol. 6 No. 1, ISSN: 2302 – 2752, <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/issue/view/168>.
- Oktaviani, M., A., dan Notobroto. H., B., 2014. *Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Shapiro-Wilk, dan Skewness-Kurtosis*, *Jurnal Biometrika dan Kependudukan*, Vol. 3, No. 2: 127–135, <http://journal.unair.ac.id/index.php/GBK/article/view/10221>.
- Onibala, N.R., Tewal, B., Sendow, G.M., 2017. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5. Volume 5, Nomor. 3., <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17157>.
- Pratiwi, N.J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., Salam, R., 2019. *The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province*. *Jurnal Ad'ministrare* 6, Vol. 6 No. 1, 35–44, <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/9436>.
- Raharjo, S., 2014. *Cara melakukan Analisis Regresi Multiplis (Berganda) dengan SPSS*, <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>.
- Rindah, R., 2017. *Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *Katalogis* 5. Vol 5, No 1, e-ISSN: 2302 – 2019, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7960>.
- Santoso, S., 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

- Sedarmayanti. 2017, *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika.
- Siagian, P., S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofjan, A., 2001. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tjiptoherijanto, P., 2001. *Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan*, Majalah Perencanaan Pembangunan edisi 23. Jakarta: Bappenas.
- Thomas, Y.A., Rorong, A.J., Tampongangoy, D., 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara* Vol 3, No 046 10: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/16633>.
- Yusuf, B., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cetakan ke-1, Editor: M. Nur Rianto. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Yusuf, S., 2019. *Pilot Project Manajemen Kinerja PNS Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019*, Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi.
- Zeithaml, V.A., Parasuraman, A., Berry, L.L., 1990. *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: Simon and Schuster.

# LAMPIRAN

Lampiran 1- Izin Penelitian



**PROGRAM PASCASARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
NOBEL INDONESIA**

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 757/PPS/STIE-NI/XII/2020  
Lampiran : Satu Berkas  
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 4 Januari 2021

**Kepada Yth. :**  
**Bupati Kepulauan Selayar**  
**Di-**  
**Kepulauan Selayar**

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Ikhsan Fathoni Rahmat**  
NIM : 2018MM11481  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)  
Judul Tesis : Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan serta Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Komisi Pembimbing : 1. Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E., M.Si.  
2. Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., M.BA.

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana  
**STIE Nobel Indonesia** Makassar

**M. Marvadi, S.E., M.M.**

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal

*Lampiran 2- Kuesioner penelitian*

**PENGARUH KERJA TIM, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA  
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

---

**IDENITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Umur : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Jenis Kelamin : Pria / Wanita\* (\* Coret yang tidak perlu)

Masa Kerja : .....

Pangkat/Golongan : .....

Jabatan : .....

**PETUNJUK PENGISIAN**

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dimohon membubuhkan tanda silang (X) pada kolom alternatif jawaban pada setiap pertanyaan yang telah tersedia sesuai dengan pemahaman, pandangan dan pengalaman masing-masing, setiap pertanyaan hanya diberikan satu jawaban.

Kuesioner/ Angket ini seluruhnya terdiri dari 34 butir pertanyaan yang terbagi atas Variabel bebas yaitu Kerja Tim ( $X_1$ ) sebanyak 8 butir (1-8), Pelatihan dan Pengembangan ( $X_2$ ) sebanyak 8 butir (1-8), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) sebanyak 8 butir (1-8) dan Variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 10 butir (1-10) dengan 5 (lima) pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (ST) dan
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

**A. Variabel Kerja Tim (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai yang tergabung dalam sebuah unit kerja organisasi/ Dinas memahami visi dan misi dan tujuan organisasi					
2.	Pegawai yang tergabung dalam sebuah unit kerja organisasi/ Dinas bekerja untuk tercapainya tujuan organisasi					
3.	Sudah menjadi kebiasaan untuk saling memberikan dukungan antar pegawai dapat menumbuhkan sikap positif di antara anggota dalam sebuah tim kerja					
4.	Perlunya menjalin hubungan komunikasi oleh setiap pegawai dalam tim kerja					
5.	Kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas sesuai peranan dan kemampuan masing-masing anggota di dalam tim kerja menjadi penentu sukses atau tidaknya keberhasilan unit kerja organisasi					
6.	Perlunya membangun komitmen dan kesadaran untuk menjalin kerjasama setiap pegawai dalam tim kerja sehingga memudahkan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah dan penyelesaian masalah pekerjaan					
7.	Pembagian delegasi dan tanggung jawab memberikan kesempatan kepada anggota tim kerja untuk pengembangan diri yang berorientasi pada target kerja					
8.	Pembagian delegasi dan tugas suatu pekerjaan disesuaikan dengan <i>Job description</i> / Tupoksi dan kemampuan anggota tim kerja serta adanya					

pendampingan dan pengawasan					
-----------------------------	--	--	--	--	--

**B. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatihan mendorong saya untuk selalu bekerja cerdas berpikir kreatif dan inovatif, serta memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal					
2.	Saya selalu dapat menemukan ide baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan					
3.	Pelatihan yang selama ini saya peroleh bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja dan memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan secara teliti, akurat, dan tepat waktu secara efektif dan efisien					
4.	Pelatihan teknis dan pelatihan yang baru selain pelatihan formal yang saya peroleh dapat meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja termasuk teknologi informasi.					
5.	Pelatihan menjadikan saya selalu bekerja keras dengan sungguh-sungguh, sekuat daya dan tenaga, penuh semangat, pantang menyerah dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Dinas memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat untuk mengembangkan kompetensi pegawai dalam bekerja					

7.	Pegawai rajin membaca buku, artikel atau jurnal terbaru sebagai referensi saya dalam menjalankan tugas dalam rangka pengembangan diri					
8.	Pegawai berpeluang untuk berinovasi dengan menggunakan keahlian dan kompetensi yang dimiliki					

### C. Variabel Fasilitas (X<sub>3</sub>)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memperoleh fasilitas peralatan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan					
2.	Jumlah peralatan untuk menunjang pekerjaan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai					
3.	Peralatan-peralatan yang ada dalam kondisi baik					
4.	Peralatan-peralatan yang ada mampu mengoptimalkan hasil kerja pegawai					
5.	Pegawai mempunyai akses untuk menggunakan Peralatan-peralatan yang ada					
6.	Peralatan-peralatan yang ada mudah digunakan oleh pegawai					
7.	Peralatan-peralatan yang ada dapat mempercepat proses kerja pegawai					
8.	Kantor selalu melakukan pengecekan Peralatan-peralatan yang ada agar pekerjaan tidak terhambat					

### D. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur kualitas pekerjaan pegawai					

	sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP					
2.	Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur kuantitas pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP					
3.	Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur waktu penyelesaian pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP					
4.	Penilaian kinerja pegawai sudah mengukur penggunaan biaya penyelesaian pekerjaan pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan di dalam SKP					
5.	Sebagai pegawai harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat					
6.	Pegawai harus berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)					
7.	Pegawai harus mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan					
8.	Pegawai harus mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab					
9.	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi					
10.	Pegawai harus memberikan keteladanan yang baik bagi masyarakat					

*Lampiran 3- Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar*

VISI :  TERWUJUDNYA MASYARAKAT MARITIM YANG SEJAHTERA BERBASIS NILAI KEAGAMAAN DAN KULTURAL  MISI :				
<i>II</i>	<i>MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN BAIK MELALUI PENDEKATAN ASPIRATIF, PARTISIPATIF DAN TRANSPARAN</i>			
No.	Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan Distan KP	Faktor Penghambat	Indikator
1.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur			
2.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur			
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur			
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan			

<i>III PENINGKATAN KUALITAS KEHIDUPAN MASYARAKAT</i>				
No.	Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan Distan KP	Faktor Penghambat	Indikator
1.	Program Peningkatan Kesejahteraan Petani	Dukungan teknologi masih belum optimal	Menurunnya minat generasi muda terhadap usaha tani	- Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung
2.	Program Peningkatan Ketahanan Pangan	Ketersediaan pangan lokal belum beragam (diversifikasi pangan lokal belum optimal)	Kinerja petugas belum optimal	- Kegiatan Peningkatan Ketahanan Pangan, pengembangan komoditi pangan lokal
		Distribusi Pangan belum optimal	5 kecamatan kepulauan memiliki daerah dengan kriteria terpencil dan sangat terpencil	- Kegiatan Pengembangan Lumbung Pangan Masyarakat (LPM) dan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat. - Sistem Informasi Pasar
		Rendahnya Skor PPH (78.3)	Konsumsi pangan masyarakat belum Bergizi Seimbang dan Aman (B2SA)	- Pelaksanaan Sosialisai Pangan 3B melalui Lomba Cipta Menu - Optimalisasi Lahan pekarangan melalui KRPL, - Uji Laboratorium Pangan Segar
		Keamanan pangan segar masih memerlukan penanganan serius	Koordinasi dengan dinas terkait belum optimal	- Kegiatan uji laboratorium residu pestisida pada beberapa komoditi sayur dan buah

		Penanggulangan daerah rawan pangan belum optimal	Analisa sistem kewaspadaan pangan dan gizi belum disertai pemetaan/FSVA	- Bansos melalui Program Desa Mandiri Pangan, Bansos Cadangan Pangan Pemerintah Kabupaten
<i>IV</i>	<i>MEWUJUDKAN PERCEPATAN PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR DAN PENINGKATAN INVESTASI SWASTA DI SEKTOR PERIKANAN, KELAUTAN DAN PARIWISATA</i>			
No.	Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan Distan KP	Faktor Penghambat	Indikator
1.	Program Peningkatan Produksi Pertanian Perkebunan	Belum optimalnya pemanfaatan lahan	Infrastruktur irigasi yang belum optimal	- Ketersediaan sarana dan prasarana
<i>V</i>	<i>MEWUJUDKAN PENGELOLAAN POTENSI SUMBER DAYA ALAM SESUAI KEUNGGULAN KOMPATIF DAN KOMPETITIF DAERAH</i>			
No.	Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan Distan KP	Faktor Penghambat	Indikator
1.	Program Peningkatan Produksi Pertanian / Perkebunan	Penyediaan sarana produksi seperti benih dan pupuk belum memenuhi prinsip 5T (tepat waktu, jenis, jumlah, tempat dan harga)	Dampak perubahan iklim (bencana alam, kekeringan)	- Regulasi dalam mendukung pembangunan pertanian berkelanjutan

		Belum optimalnya pemanfaatan lahan	Menurunnya kesuburan lahan	- Komitmen pimpinan dinas dan jajarannya dalam meningkatkan produksi.
			Daya saing produk pertanian masih rendah	- Ketersediaan data dan informasi
2.	Program Peningkatan Penerapan Teknologi Pertanian Perkebunan	Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana yaitu jaringan irigasi, alat dan mesin pertanian, sarana pasca panen dan sarana perhubungan	Laju alih fungsi lahan semakin meningkat	- Dukungan pemerintah pusat dan provinsi
		Dibutuhkannya pengkajian terhadap kebutuhan sarana dan prasarana daerah secara berkelanjutan	Menurunnya minat generasi muda terhadap usaha tani	- Ketersediaan dukungan anggaran
			Kualitas SDM penyuluh belum memadai	- Diklat dasar dan teknis penyuluh
	Program Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Ternak	Masih kurangnya obat-obatan ternak yang tersedia	Dampak perubahan iklim dan pola pemeliharaan	- Ketersediaan obat-obatan ternak

Sumber: Renstra DISTANKP Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2018. Bab III. No. 52

Lampiran 4- Data pegawai DistanKP

**DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR TAHUN 2020**

NO	NAMA PEGAWAI	NIP	GOL	JABATAN	PEND.
1	Ir. Ismail	196305261995031004	IV/c	Kepala Dinas	S1
2	Agussalim, SP.	196507171987021001	IV/a	Sekretaris Dinas	S1
3	Rosdiana, S.Pt	197105271998032012	IV/b	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
4	Andi Maulana, SP., MP.	197105102006042032	IV/b	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S2
5	Muh. Agus, S.Pt.	196701061998031008	IV/a	Kepala Bidang Ket. Pangan	S1
6	Muzakkir Muin, SP.	196705131987021003	IV/a	Kepala Bidang TPH	S1
7	Herong, SP.	196312151992031013	IV/a	Kepala Bidang Perkebunan	S1
8	Ati Daeng, S.Pt.	197302272000032005	IV/a	Kepala Bidang Peternakan	S1
9	Ahmad P., SP.	197001012006041043	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
10	Murni Jaya, SP.	196809092006042016	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
11	Hamzah Raja, SP.	196902232006041008	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
12	Mardiati Arief, SP.	197201222006042014	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
13	Marhum, S.Pt.	196804152006042015	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
14	Nurhidayat Adrianti, S.Pt.	198005172007012002	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
15	Zubair, S.ST	197108071998031014	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	DIV
16	Hadikesumanjaya, S.Pt.	197707112007011025	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
17	Abdul Haliq, SP.	197804302009031003	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S1
18	Rety Apriani, SP., M.Si.	197904302009032001	IV/a	Penyuluh Pertanian Ahli Madya	S2

19	drh. Ikhsan Fathoni Rahmat	198103222009031001	IV/a	Kasi Kesehatan Hewan Kesmavet	S2
20	Isnawaty Jafar, S.Si	197910042006042028	III/d	Kabid Penyelenggaraan Penyuluhan	S1
21	Reni Dwi Aryanti, SP.	198601262010012027	III/d	Kepala Bidang PSP	S1
22	Mursalim	196410121987111004	III/d	Kasi Pupuk & Pestisida	SLTA
23	Hasanuddin, SP.	196405222002121001	III/d	Kasi Pengelolaan Lahan & Air	S1
24	Salawati, SP.	196805012003122004	III/d	Kasi Kelembagaan Penyuluhan	S1
25	Fitriani B., SP.	196812012003122005	III/d	Kasi P3SIP	S1
26	Sri Astina, SP.	198004112003122006	III/d	Kasi Pengembangan Tan. Perkebunan	S1
27	Irma Fitriya P.L., S.Pt.	197410062006042014	III/d	Kasi Ketersediaan & Distribusi Pangan	S1
28	Irawati, SP.	197806122006042046	III/d	Kasi Perlindungan Tanaman Perkebunan	S1
29	Nyi R. Widaningsih, SP.	197708192006042010	III/d	Kasi Tan. Pangan	S1
30	Ratna Nur, S.Pt.	197711202006042020	III/d	Kasi Kerawanan Pangan	S1
31	Umi Azimar, SP.	197503082010012008	III/d	Penyuluh Pertanian Ahli Muda	S1
32	Ermi Suratmi, SP.	197404302009032001	III/d	Kasi Konsumsi & Keamanan Pangan	S1
33	Ermawati, S.Pt.	197607262007012016	III/d	Kasubag Keuangan	S1
34	Muh. Syamsir, S.Pt., MM.	198110062010011020	III/d	Kasi Budidaya Ternak Non Ruminansia	S2
35	Hasanuddin, S.Pt.	197510272008011016	III/c	Kasi Budidaya Ternak Ruminansia	S1
36	Yusriadi, S.Hut.	198005252008031004	III/c	Analisis Potensi Budidaya Serelia	S1
37	Rahminawaty, SP.	198311302011012016	III/c	Penyuluh Pertanian Ahli Muda	S1
38	Datulangi, S.ST	197904112011011005	III/c	Penyuluh Pertanian Ahli Muda	DIV
39	Andi Irmawati, SP.	198009072010012004	III/c	Kasi Perlindungan TPH	S1
40	Zukarnain, S.Pt.	197806022010011012	III/c	Kasi Ketenagaan Penyuluhan	S1
41	Agus Salim, S.ST	197703012007011017	III/c	Kasi Metode & Informasi Penyuluhan	DIV
42	Andi Mustikawati, S.Pt.	197211082011012001	III/c	Kepala UPT Perbibitan	S1
43	Dehang, S.ST	196902042006041011	III/c	Penyuluh Ahli Muda	DIV

44	Mei Sudarjum, S.ST	197205032008031002	III/c	Penyuluh Ahli Muda	DIV
45	Andi Nasriati, SP.	197311022012122001	III/c	Penyuluh Ahli Muda	DIV
46	Nur Wahida, S.ST	197301282006042013	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	DIV
47	Sitti Nurlia DS., SP.	196912042014072001	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	S1
48	Sudarti Djainuddin, SE.	197912272014102002	III/b	Kasubag Tata Usaha UPTD Perbibitan	S1
49	Ummi Rahma, S.Pt.	198110192014102001	III/b	Kasi Tan. Hortikultura	S1
50	Andi Sriyanti, SP.	197201192014102001	III/b	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S1
51	Rahmatia T., S.Pt.	197601212014072001	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	S1
52	Andi Nurjaya, SP.	196603292014071002	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	S1
53	Mei Sudarjo, SP.	198205152015011001	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	S1
54	Abd. Karim Gani, S.ST	197008082010011006	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	DIV
55	Sitti Marliah, SP.	197111152014072001	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	S1
56	drh. Harlystiarini	198710142019032004	III/b	Medik Veteriner Ahli Pertama	S2
57	Darmawati, S.Pt.	197709032014072005	III/b	Penyuluh Ahli Pertama	S1
58	Bayu Putra Hadi W., SP.	198507232015031005	III/b	Analisis Kebijakan Klasifikasi Barang	S1
59	Rahmat illahi, S.Pt.	197912262015031001	III/b	Pengawas Tukan, Prod. Bibit Tnk Besar	S1
60	Fitrah Rahmita, SP.	199004142015032003	III/b	Analisis Informasi Hasil Pertanian	S1
61	Rahmi Apriaty, SP.	198104102014072007	III/a	Penyuluh Ahli Pertama	S1
62	Cayana, S.ST.	197002222014072002	III/a	Penyuluh Ahli Pertama	DIV
63	Andi Sawarti, SP.	197207232014072001	III/a	Penyuluh Ahli Pertama	S1
64	Andi Nurlia, SP.	197105092014072003	III/a	Penyuluh Ahli Pertama	S1
65	Nur Aeda, SP.	197102012014072002	III/a	Penyuluh Ahli Pertama	S1
66	Andi Usral, SP.	197305042007011039	III/a	Penyuluh Ahli Pertama	S1
67	Idham	197205052010011013	II/d	Penyuluh Ahli Pertama	S1
68	Dwi Purwanto, A.Md.	198108302010011014	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	DIII

69	Suriani, A.Md.	197705272011012010	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	DIII
70	Rusli, A.Md. P.	198609022011011004	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	DIII
71	Muhammad Hasrul, SP.	198310292017061001	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	S1
72	Syahrullah	197210282006041021	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	SLTA
73	Harun Dini	197003042006041020	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	SLTA
74	Daeng Macora, A.Md.	197712192010011012	III/a	Penyuluh Terampil Lanjutan	DIII
75	Nur Yadin, ST.	198111142014071003	III/a	Analisis Data & Informasi	S1
76	Andi Jurni, SP.	198012012014072004	III/a	Analisis Program Penyuluhan	S1
77	Andi Suharyadi, SP.	197708152014071002	III/a	Analisis Penyuluhan & Layanan Informasi	S1
78	Supriadi, SP.	198505052015021001	III/a	Analisis PKP Masyarakat	S1
79	Firdawan Anshar, S.ST	198608262014071001	III/a	Analisis Pakan Ternak	DIV
80	Zul Kifli, S.ST	198311022014071003	III/a	Analisis Informasi Pasar Hasil Pertanian	DIV
81	Rina Damayanti, A.Md.	198303232010012032	III/a	Pengelola Program	DIII
82	Najamuddin Arif, S.ST.	198301142014071001	III/a	Pengawas Bibit Ternak	DIV
83	Arianti Arifin, SP.	199105212019032015	III/a	Pengawas Rencana Program & Kegiatan	S1
84	Andi Rahmi Ismayani, SP.	199105212019032015	III/a	Pengawas Hasil Produksi	S1
85	Alimuddin	196512312002121054	III/a	Pengadministrasi Umum	SLTA
86	Sitti Rahma	196708102006042020	II/d	Pengadministrasi Umum	SLTA
87	Nur Lina	197007072006042021	II/d	Pengadministrasi Umum	SLTA
88	Syahrudin	196511102006041023	II/d	Pengawas	SLTA
89	Sitti Hadijah MJ. A.Md.	197301082014072004	II/d	Penyuluh Terampil Pelaksana	DIII
90	Hasmiati, A.Md.	197404152014072003	II/d	Penyuluh Terampil Pelaksana	DIII
91	Jubair, A.Md.	197512122014071003	II/d	Penyuluh Terampil Pelaksana	DIII
92	Nur Syamsih, A.Md.	197211202014072004	II/d	Penyuluh Terampil Pelaksana	DIII
93	Sitti Nurbiah	196809122007012025	II/d	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA

94	Herlina	197104242010012003	II/d	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
95	Reski wiradah, A.Md.P.	198711182017062001	II/c	Penyuluh Terampil Pelaksana	DIII
96	Misi Ali	197003122014071003	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
97	Syahbuddin	196801162014071002	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
98	Marsil MKG	197411242014071002	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
99	Abdul Hakim	196807042014071003	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
100	Fatmawati Salamang	197205052014072003	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
101	Ahmad Yamin	197010032014071001	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
102	Bau Ris Idayanti	197709032014072005	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
103	Andi Agus	197508172014071003	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
104	Nasaruddin	197111142014071002	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
105	Muhammad Jamil	197106072014071002	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
106	Arifuddin	197103172014071001	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
107	Nur Samsi	197105102014072001	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
108	Ahmad Rabu	198410102014101001	II/b	Pengadministrasi Umum	SLTA
109	M. Apriyanto	198004142014071004	II/b	Pengadministrasi Umum	SLTA
110	Sukarman	197310062014071002	II/b	Penyuluh Terampil Pelaksana	SLTA
111	Muhammad Irwan	197309072012121002	II/a	Penyuluh Terampil Pemula	SLTA
112	Daeng Ningai	197012062014072002	II/a	Penyuluh Terampil Pemula	SLTA
113	Syahrul	197207222014071001	II/a	Penyuluh Terampil Pemula	SLTA
114	Ashari Aris	198612132017061001	II/a	Penyuluh Terampil Pemula	SLTA
115	Suwandi	198710272017061002	II/a	Penyuluh Terampil Pemula	SLTA

Lampiran 5- Data hasil kuesioner responden

R	X1								X2								X3								Y										
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5
6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
18	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4



49	5 5 5 5 5 5 5 5	4 5 4 5 4 4 5 5	4 5 4 4 4 5 4 4	5 5 5 5 5 4 5 4 5 5
50	5 4 5 4 4 4 5 4	4 5 4 4 5 4 5 4	3 4 4 4 3 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 4 5 4
51	5 5 5 5 5 5 5 5	5 4 5 5 5 5 5 4	5 5 5 5 5 5 5 5	4 3 5 5 5 5 5 5 5 5
52	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
53	5 4 5 5 5 5 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
54	5 4 4 4 5 5 5 4	5 5 5 5 5 5 4 5	5 5 5 4 5 5 5 5	4 5 5 4 5 5 5 5 4 5
55	4 4 4 5 5 4 5 4	5 5 4 4 5 5 5 4	5 5 4 5 4 5 4 5	5 5 5 4 5 5 5 5 4 4
56	5 5 4 4 5 4 4 4	4 5 5 4 5 5 4 5	5 5 5 5 5 5 5 5	5 4 5 4 5 4 5 5 5 5
57	5 4 5 5 5 4 5 4	4 5 4 5 4 5 5 4	5 4 5 4 5 5 4 5	5 5 5 4 4 5 5 5 5 4
58	5 5 5 5 5 4 4 4	5 4 5 4 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5	4 5 5 4 5 5 5 5 5 4
59	5 4 5 4 5 5 5 5	5 5 4 4 5 5 4 5	5 5 5 5 5 5 4 5	5 5 5 4 5 5 4 4 4 5
60	5 5 4 4 5 4 5 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 5 5 5 5 4 4
61	4 4 4 5 5 4 4 4	4 5 4 4 4 4 4 5	3 3 4 3 4 4 4 4	4 4 4 4 5 5 4 4 4 4
62	4 5 4 4 5 5 4 4	4 5 4 5 5 4 4 5	4 4 5 5 5 5 5 5	4 4 4 4 5 5 4 4 4 4
63	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 5 4 4 4 4 4	4 3 4 4 4 4 4 4	4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
64	5 4 4 5 4 4 4 5	4 4 5 5 4 4 3 4	3 4 4 3 4 4 5 4	4 4 4 5 5 4 4 5 5 5
65	4 4 4 4 5 5 4 5	4 4 4 5 5 4 4 4	4 3 4 5 5 4 4 5	5 4 5 4 4 4 4 4 5
66	4 3 4 4 4 4 4 4	4 5 5 5 4 5 4 4	4 5 3 3 3 3 5 5	5 5 5 4 5 5 5 4 4 4
67	4 5 5 4 5 4 4 4	4 5 5 5 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 5 4	5 4 5 5 4 4 4 4 4 4
68	5 4 4 4 4 4 4 4	5 4 5 5 3 5 5 4	4 4 4 4 4 4 5 5	4 4 4 4 4 4 4 5 4 5
69	4 4 4 5 4 4 5 4	4 5 4 4 4 4 5 4	3 4 3 4 3 3 4 4	4 5 4 4 4 4 4 5 4 5
70	4 5 4 5 5 4 4 5	5 4 4 4 4 4 5 4	4 4 4 4 4 4 4 4	5 4 4 4 4 4 4 4 5 5
71	5 5 5 5 5 4 5 5	5 4 4 4 4 4 5 5	4 4 4 4 4 4 4 4	5 5 4 4 4 4 4 4 5 4
72	4 4 4 3 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 5 5	4 4 3 3 3 3 4 4	4 4 4 4 4 5 5 5 5 5
73	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 5 4 5 5	5 3 4 4 4 3 4 4	4 4 4 5 5 5 4 4 4 5
74	4 5 4 4 4 4 5 4	5 5 4 4 5 5 5 4	3 4 4 4 4 4 4 4	4 5 4 4 4 5 4 4 4 4

75	4 4 4 4 4 4 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4	5 5 3 3 3 5 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4
76	4 3 4 4 4 4 3 3	4 5 4 5 4 4 4 4	5 5 5 4 5 5 4 4	4 4 4 4 4 4 4 5 5
77	4 3 4 4 5 4 4 3	4 4 5 4 5 4 4 5	5 3 4 3 4 4 5 4	4 4 4 4 4 4 5 5 4 4
78	4 4 4 4 4 4 4 4	4 5 3 3 4 4 3 3	4 3 4 4 4 4 3 3	4 4 4 4 4 4 5 4 4 4
79	4 5 5 5 5 5 5 5	5 4 5 4 5 5 5 5	5 4 4 4 4 5 5 5	5 4 4 4 4 5 5 4 5 5
80	4 3 4 4 4 4 4 3	4 4 4 4 4 4 5 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 5 5 5 4
81	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 5 5	4 4 4 4 4 4 4 4	4 5 4 4 5 4 4 5 5 5
82	5 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 5	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
83	5 5 4 4 4 5 4 5	4 4 5 5 5 5 5 3	5 4 3 4 3 4 5 5	4 5 5 5 4 4 4 5 5 5
84	4 3 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 3 4 3 4 4 4	4 4 4 4 4 5 4 4 4 4
85	4 3 4 3 4 3 3 3	4 4 4 4 4 4 4 4	4 5 5 5 5 5 4 4	5 4 5 4 4 5 4 4 4 4
86	4 3 4 3 4 4 4 3	4 4 4 4 4 4 4 3	4 3 3 4 4 4 4 3	4 3 4 4 4 4 4 4 4 4
87	4 4 4 5 4 4 4 4	4 5 5 5 5 5 5 4	5 5 4 4 4 4 5 5	5 5 4 4 4 4 4 4 5 4
88	5 4 4 4 4 5 4 3	5 4 3 4 3 4 4 4	3 4 4 4 4 3 3 3	4 5 5 4 4 4 4 4 4 4
89	4 5 5 5 5 5 5 4	4 4 4 4 4 5 4 4	4 4 4 4 4 5 4 5	4 4 4 4 4 5 5 5 5 5

*Lampiran 6- Hasil validasi data*



**Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**  
**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**  
**Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018**

**SURAT KETERANGAN**

No.232/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : IKHSAN FATHONI RAHMAT  
NIM : 2018MM11481  
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
Alamat/No.Hp : 082282708888

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



  
Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

## UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.208$ )

### 1. VALIDITAS KERJA TIM

		Correlations									
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Keja Tim	
Butir 1	Pearson Correlation	1	.358**	.428**	.278**	.406**	.356**	.420**	.367**	.630**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.008	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 2	Pearson Correlation	.358**	1	.443**	.430**	.363**	.459**	.529**	.510**	.743**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 3	Pearson Correlation	.428**	.443**	1	.404**	.418**	.353**	.542**	.346**	.681**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 4	Pearson Correlation	.278**	.430**	.404**	1	.478**	.339**	.525**	.470**	.704**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 5	Pearson Correlation	.406**	.363**	.418**	.478**	1	.444**	.465**	.366**	.691**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 6	Pearson Correlation	.356**	.459**	.353**	.339**	.444**	1	.419**	.501**	.679**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 7	Pearson Correlation	.420**	.529**	.542**	.525**	.465**	.419**	1	.507**	.780**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Butir 8	Pearson Correlation	.367**	.510**	.346**	.470**	.366**	.501**	.507**	1	.732**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
Keja Tim	Pearson Correlation	.630**	.743**	.681**	.704**	.691**	.679**	.780**	.732**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	

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

### 2. VALIDITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

		Correlations								
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Pelatihan dan Pengembangan
Butir 1	Pearson Correlation	1	.147	.228*	.236*	.278**	.392**	.434**	.242*	.586**
	Sig. (2-tailed)		.171	.032	.026	.008	.000	.000	.022	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.147	1	.069	.333**	.479**	.274**	.243*	.255*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.171		.520	.001	.000	.009	.022	.016	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.228*	.069	1	.482**	.392**	.480**	.260*	.273**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.032	.520		.000	.000	.000	.014	.010	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.236*	.333**	.482**	1	.364**	.315**	.312**	.205	.647**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000		.000	.003	.003	.054	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.278**	.479**	.392**	.364**	1	.328**	.348**	.336**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000		.002	.001	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.392**	.274**	.480**	.315**	.328**	1	.240*	.184	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.003	.002		.024	.084	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.434**	.243*	.260*	.312**	.348**	.240*	1	.327**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.014	.003	.001	.024		.002	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.242*	.255*	.273**	.205	.336**	.184	.327**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.022	.016	.010	.054	.001	.084	.002		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pelatihan dan Pengembangan	Pearson Correlation	.586**	.548**	.639**	.647**	.709**	.633**	.650**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS FASILITAS KERJA

Correlations										
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Fasilitas Kerja
Butir 1	Pearson Correlation	1	.392**	.275**	.400**	.316**	.359**	.368**	.343**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.003	.001	.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.392**	1	.344**	.414**	.273**	.489**	.316**	.367**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.010	.000	.003	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.275**	.344**	1	.476**	.900**	.593**	.373**	.355**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.400**	.414**	.476**	1	.519**	.463**	.166	.221*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.121	.037	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.316**	.273**	.900**	.519**	1	.618**	.409**	.366**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.359**	.489**	.593**	.463**	.618**	1	.368**	.458**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.368**	.316**	.373**	.166	.409**	.368**	1	.572**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.121	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.343**	.367**	.355**	.221*	.366**	.458**	.572**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.037	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.643**	.651**	.768**	.664**	.784**	.775**	.633**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 4. VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations												
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Kinerja Pegawai
Butir 1	Pearson Correlation	1	.291**	.389**	.029	.037	.179	.058	.011	.189	.232*	.439**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.786	.731	.094	.590	.921	.076	.028	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.291**	1	.316**	-.022	.174	.150	.046	.198	.092	.141	.465**
	Sig. (2-tailed)	.006		.003	.841	.103	.159	.666	.063	.391	.187	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.389**	.316**	1	.313**	.291**	.165	.295**	.207	.137	.175	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.003	.006	.123	.005	.052	.202	.100	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.029	-.022	.313**	1	.313**	.189	.269**	.126	.261*	.198	.473**
	Sig. (2-tailed)	.786	.841	.003		.003	.076	.011	.239	.013	.063	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.037	.174	.291**	.313**	1	.453**	.395**	.278**	.317**	.146	.622**
	Sig. (2-tailed)	.731	.103	.006	.003		.000	.000	.008	.002	.173	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.179	.150	.165	.189	.453**	1	.316**	.219*	.123	.130	.539**
	Sig. (2-tailed)	.094	.159	.123	.076	.000		.003	.039	.250	.225	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.058	.046	.295**	.269**	.395**	.316**	1	.397**	.347**	.122	.592**
	Sig. (2-tailed)	.590	.666	.005	.011	.000	.003		.000	.001	.256	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.011	.198	.207	.126	.278**	.219*	.397**	1	.375**	.341**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.921	.063	.052	.239	.008	.039	.000		.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 9	Pearson Correlation	.189	.092	.137	.261*	.317**	.123	.347**	.375**	1	.480**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.076	.391	.202	.013	.002	.250	.001	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 10	Pearson Correlation	.232*	.141	.175	.198	.146	.130	.122	.341**	.480**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.028	.187	.100	.063	.173	.225	.256	.001	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.439**	.465**	.595**	.473**	.622**	.539**	.592**	.581**	.604**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI REABILITAS

### 1. REABILITAS KERJA TIM

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.854 > 0.05$

### 2. REABILITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.776 > 0.05$

### 3. REABILITAS FASILITAS KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.845 > 0.05$

### 4. REABILITAS KINERJA PEGAWAI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	10

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.845 > 0.05$

## UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

### 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	1	1.1	1.1	1.1
	30 s/d 40 Tahun	27	30.3	30.3	31.5
	41 s/d 50 Tahun	47	52.8	52.8	84.3
	51 s/d 60 Tahun	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	46	51.7	51.7	51.7
	Wanita	43	48.3	48.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	4.5	4.5	4.5
	S1	55	61.8	61.8	66.3
	D3	8	9.0	9.0	75.3
	SLTA	22	24.7	24.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Struktural	23	25.8	25.8	25.8
	Fungsional	51	57.3	57.3	83.1
	Analisis	7	7.9	7.9	91.0
	Pengawas	3	3.4	3.4	94.4
	Pengelola Program	1	1.1	1.1	95.5
	Pengadministrasi	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 10 Tahun	55	61.8	61.8	61.8
	11 s/d 20 Tahun	28	31.5	31.5	93.3
	21 s/d 30 Tahun	4	4.5	4.5	97.8
	31 s/d 40 Tahun	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Diklat CPNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	89	100.0	100.0	100.0

#### Diklat PIM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	23	25.8	25.8	25.8
	Tidak Pernah	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Diklat Fungsional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	49	55.1	55.1	55.1
	Tidak Pernah	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Diklat Teknis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	11	12.4	12.4	12.4
	Tidak Pernah	78	87.6	87.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERTANYAAN

### Variabel Kerja Tim

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	53	59.6	59.6	59.6
	Sangat Setuju	36	40.4	40.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	11.2	11.2	11.2
	Setuju	53	59.6	59.6	70.8
	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	65	73.0	73.0	73.0
	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	56	62.9	62.9	68.5
	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	49	55.1	55.1	55.1
	Sangat Setuju	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	63	70.8	70.8	71.9
	Sangat Setuju	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Setuju	62	69.7	69.7	74.2
	Sangat Setuju	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	57	64.0	64.0	70.8
	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variabel Pelatihan dan Pengembangan

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	18.0	18.0	18.0
	Setuju	68	76.4	76.4	94.4
	Kurang Setuju	5	5.6	5.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	29.2
	Setuju	63	70.8	70.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	31.5
	Setuju	59	66.3	66.3	97.8
	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	30.3	30.3	30.3
	Setuju	60	67.4	67.4	97.8
	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	30.3	30.3	30.3
	Setuju	58	65.2	65.2	95.5
	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	37.1	37.1	37.1
	Setuju	56	62.9	62.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	31.5
	Setuju	55	61.8	61.8	93.3
	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	36.0	36.0	36.0
	Setuju	54	60.7	60.7	96.6
	Kurang Setuju	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variabel Fasilitas Kerja

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	20.2
	Setuju	46	51.7	51.7	71.9
	Kurang Setuju	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	22.5	22.5	22.5
	Setuju	56	62.9	62.9	85.4
	Kurang Setuju	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	20.2
	Setuju	60	67.4	67.4	87.6
	Kurang Setuju	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	15.7	15.7	15.7
	Setuju	57	64.0	64.0	79.8
	Kurang Setuju	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	20.2
	Setuju	58	65.2	65.2	85.4
	Kurang Setuju	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	27.0
	Setuju	58	65.2	65.2	92.1
	Kurang Setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	29.2
	Setuju	57	64.0	64.0	93.3
	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	37.1	37.1	37.1
	Setuju	53	59.6	59.6	96.6
	Kurang Setuju	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variabel Kinerja Pegawai

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	27.0
	Setuju	64	71.9	71.9	98.9
	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	27.0
	Setuju	57	64.0	64.0	91.0
	Kurang Setuju	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	29.2
	Setuju	63	70.8	70.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	28.1	28.1	28.1
	Setuju	64	71.9	71.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	36.0	36.0	36.0
	Setuju	57	64.0	64.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	40	44.9	44.9	44.9
	Setuju	49	55.1	55.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	38	42.7	42.7	42.7
	Setuju	51	57.3	57.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	38.2	38.2	38.2
	Setuju	55	61.8	61.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	36.0	36.0	36.0
	Setuju	57	64.0	64.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	40.4	40.4	40.4
	Setuju	53	59.6	59.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.200 > 0.05 → Data terdistribusi normal

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.87574502
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.066
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Nilai VIF < 10.00

		Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16.188	2.945			5.497	.000						
	Kerja Tim	.342	.083	.377		4.130	.000	.610	.409	.315	.701	1.427	
	Pelatihan dan Pengembangan	.473	.121	.451		3.914	.000	.637	.391	.299	.439	2.276	
	Fasilitas Kerja	-.021	.087	-.026		-.241	.810	.453	-.026	-.018	.506	1.978	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Nilai Sig. > 0.05

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.070	1.554		.688	.493
	Kerja Tim	-.025	.044	-.074	-.571	.569
	Pelatihan dan Pengembangan	.045	.064	.116	.713	.478
	Fasilitas Kerja	-.006	.046	-.019	-.123	.902

a. Dependent Variable: ABS\_1

## UJI HIPOTESIS

### 1. UJI T

t tabel  $\rightarrow$  1.988

t hitung > t tabel = ada pengaruh

t hitung < t tabel = tidak ada pengaruh

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.188	2.945		5.497	.000					
	Kerja Tim	.342	.083	.377	4.130	.000	.610	.409	.315	.701	1.427
	Pelatihan dan Pengembangan	.473	.121	.451	3.914	.000	.637	.391	.299	.439	2.276
	Fasilitas Kerja	-.021	.087	-.026	-.241	.810	.453	-.026	-.018	.506	1.978

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 2. UJI F

F tabel  $\rightarrow$  2.71

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.615	3	105.205	28.882	.000 <sup>b</sup>
	Residual	309.621	85	3.643		
	Total	625.236	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan, Fasilitas kerja  $\rightarrow$  Kinerja pegawai

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.710	.505	.487	1.909	.505	28.882	3	85	.000	2.029

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Lampiran 6- Hasil validasi data*



**Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**  
**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**  
**Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018**

**SURAT KETERANGAN**

No.232/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : IKHSAN FATHONI RAHMAT  
NIM : 2018MM11481  
Program Studi: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
Alamat/No.Hp : 082282708888

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

## UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.208$ )

### 1. VALIDITAS KERJA TIM

		Correlations								
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Kerja Tim
Butir 1	Pearson Correlation	1	.358**	.428**	.278**	.406**	.356**	.420**	.367**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.008	.000	.001	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.358**	1	.443**	.430**	.363**	.459**	.529**	.510**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.428**	.443**	1	.404**	.418**	.353**	.542**	.346**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.278**	.430**	.404**	1	.478**	.339**	.525**	.470**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.406**	.363**	.418**	.478**	1	.444**	.465**	.366**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.356**	.459**	.353**	.339**	.444**	1	.419**	.501**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.420**	.529**	.542**	.525**	.465**	.419**	1	.507**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.367**	.510**	.346**	.470**	.366**	.501**	.507**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Kerja Tim	Pearson Correlation	.630**	.743**	.681**	.704**	.691**	.679**	.780**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

### 2. VALIDITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

		Correlations								Pelatihan dan Pengembangan
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	
Butir 1	Pearson Correlation	1	.147	.228*	.236*	.278**	.392**	.434**	.242*	.586**
	Sig. (2-tailed)		.171	.032	.026	.008	.000	.000	.022	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.147	1	.069	.333**	.479**	.274**	.243*	.255*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.171		.520	.001	.000	.009	.022	.016	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.228*	.069	1	.482**	.392**	.480**	.260*	.273**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.032	.520		.000	.000	.000	.014	.010	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.236*	.333**	.482**	1	.364**	.315**	.312**	.205	.647**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000		.000	.003	.003	.054	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.278**	.479**	.392**	.364**	1	.328**	.348**	.336**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000		.002	.001	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.392**	.274**	.480**	.315**	.328**	1	.240*	.184	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.003	.002		.024	.084	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.434**	.243*	.260*	.312**	.348**	.240*	1	.327**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.014	.003	.001	.024		.002	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.242*	.255*	.273**	.205	.336**	.184	.327**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.022	.016	.010	.054	.001	.084	.002		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Pelatihan dan Pengembangan	Pearson Correlation	.586**	.548**	.639**	.647**	.709**	.633**	.650**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS FASILITAS KERJA

		Correlations								Fasilitas Kerja
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	
Butir 1	Pearson Correlation	1	.392**	.275**	.400**	.316**	.359**	.368**	.343**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.003	.001	.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.392**	1	.344**	.414**	.273**	.489**	.316**	.367**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.010	.000	.003	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.275**	.344**	1	.476**	.900**	.593**	.373**	.355**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.400**	.414**	.476**	1	.519**	.463**	.166	.221*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.121	.037	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.316**	.273**	.900**	.519**	1	.618**	.409**	.366**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.359**	.489**	.593**	.463**	.618**	1	.368**	.458**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.368**	.316**	.373**	.166	.409**	.368**	1	.572**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.121	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.343**	.367**	.355**	.221*	.366**	.458**	.572**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.037	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.643**	.651**	.768**	.664**	.784**	.775**	.633**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 4. VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

		Correlations										Kinerja Pegawai
		Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	
Butir 1	Pearson Correlation	1	.291**	.389**	.029	.037	.179	.058	.011	.189	.232*	.439**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.786	.731	.094	.590	.921	.076	.028	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 2	Pearson Correlation	.291**	1	.316**	-.022	.174	.150	.046	.198	.092	.141	.465**
	Sig. (2-tailed)	.006		.003	.841	.103	.159	.666	.063	.391	.187	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 3	Pearson Correlation	.389**	.316**	1	.313**	.291**	.165	.295**	.207	.137	.175	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.003	.006	.123	.005	.052	.202	.100	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 4	Pearson Correlation	.029	-.022	.313**	1	.313**	.189	.269*	.126	.261*	.198	.473**
	Sig. (2-tailed)	.786	.841	.003		.003	.076	.011	.239	.013	.063	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 5	Pearson Correlation	.037	.174	.291**	.313**	1	.453**	.395**	.278**	.317**	.146	.622**
	Sig. (2-tailed)	.731	.103	.006	.003		.000	.000	.008	.002	.173	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 6	Pearson Correlation	.179	.150	.165	.189	.453**	1	.316**	.219*	.123	.130	.539**
	Sig. (2-tailed)	.094	.159	.123	.076	.000		.003	.039	.250	.225	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 7	Pearson Correlation	.058	.046	.295**	.269*	.395**	.316**	1	.397**	.347**	.122	.592**
	Sig. (2-tailed)	.590	.666	.005	.011	.000	.003		.000	.001	.256	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 8	Pearson Correlation	.011	.198	.207	.126	.278**	.219*	.397**	1	.375**	.341**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.921	.063	.052	.239	.008	.039	.000		.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 9	Pearson Correlation	.189	.092	.137	.261*	.317**	.123	.347**	.375**	1	.480**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.076	.391	.202	.013	.002	.250	.001	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Butir 10	Pearson Correlation	.232*	.141	.175	.198	.146	.130	.122	.341**	.480**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.028	.187	.100	.063	.173	.225	.256	.001	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.439**	.465**	.595**	.473**	.622**	.539**	.592**	.581**	.604**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI REABILITAS

### 1. REABILITAS KERJA TIM

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.854 > 0.05$

### 2. REABILITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.776 > 0.05$

### 3. REABILITAS FASILITAS KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.845 > 0.05$

### 4. REABILITAS KINERJA PEGAWAI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	10

→ Nilai Cronbach's Alpha  $0.845 > 0.05$

## UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

### 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	1	1.1	1.1	1.1
	30 s/d 40 Tahun	27	30.3	30.3	31.5
	41 s/d 50 Tahun	47	52.8	52.8	84.3
	51 s/d 60 Tahun	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	46	51.7	51.7	51.7
	Wanita	43	48.3	48.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	4.5	4.5	4.5
	S1	55	61.8	61.8	66.3
	D3	8	9.0	9.0	75.3
	SLTA	22	24.7	24.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Struktural	23	25.8	25.8	25.8
	Fungsional	51	57.3	57.3	83.1
	Analisis	7	7.9	7.9	91.0
	Pengawas	3	3.4	3.4	94.4
	Pengelola Program	1	1.1	1.1	95.5
	Pengadministrasi	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 10 Tahun	55	61.8	61.8	61.8
	11 s/d 20 Tahun	28	31.5	31.5	93.3
	21 s/d 30 Tahun	4	4.5	4.5	97.8
	31 s/d 40 Tahun	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Diklat CPNS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	89	100.0	100.0	100.0

#### Diklat PIM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	23	25.8	25.8	25.8
	Tidak Pernah	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Diklat Fungsional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	49	55.1	55.1	55.1
	Tidak Pernah	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

#### Diklat Teknis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	11	12.4	12.4	12.4
	Tidak Pernah	78	87.6	87.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERTANYAAN

### Variabel Kerja Tim

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	53	59.6	59.6	59.6
	Sangat Setuju	36	40.4	40.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	11.2	11.2	11.2
	Setuju	53	59.6	59.6	70.8
	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	65	73.0	73.0	73.0
	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	56	62.9	62.9	68.5
	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	49	55.1	55.1	55.1
	Sangat Setuju	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	63	70.8	70.8	71.9
	Sangat Setuju	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Setuju	62	69.7	69.7	74.2
	Sangat Setuju	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	57	64.0	64.0	70.8
	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variabel Pelatihan dan Pengembangan

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	18.0	18.0	18.0
	Setuju	68	76.4	76.4	94.4
	Kurang Setuju	5	5.6	5.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	29.2
	Setuju	63	70.8	70.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	31.5
	Setuju	59	66.3	66.3	97.8
	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	30.3	30.3	30.3
	Setuju	60	67.4	67.4	97.8
	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	30.3	30.3	30.3
	Setuju	58	65.2	65.2	95.5
	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	37.1	37.1	37.1
	Setuju	56	62.9	62.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	31.5
	Setuju	55	61.8	61.8	93.3
	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	36.0	36.0	36.0
	Setuju	54	60.7	60.7	96.6
	Kurang Setuju	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variabel Fasilitas Kerja

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	20.2
	Setuju	46	51.7	51.7	71.9
	Kurang Setuju	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	22.5	22.5	22.5
	Setuju	56	62.9	62.9	85.4
	Kurang Setuju	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	20.2
	Setuju	60	67.4	67.4	87.6
	Kurang Setuju	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	15.7	15.7	15.7
	Setuju	57	64.0	64.0	79.8
	Kurang Setuju	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	20.2
	Setuju	58	65.2	65.2	85.4
	Kurang Setuju	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	27.0
	Setuju	58	65.2	65.2	92.1
	Kurang Setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	29.2
	Setuju	57	64.0	64.0	93.3
	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	37.1	37.1	37.1
	Setuju	53	59.6	59.6	96.6
	Kurang Setuju	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Variabel Kinerja Pegawai

<b>Butir 1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	27.0
	Setuju	64	71.9	71.9	98.9
	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	27.0
	Setuju	57	64.0	64.0	91.0
	Kurang Setuju	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	29.2	29.2	29.2
	Setuju	63	70.8	70.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	28.1	28.1	28.1
	Setuju	64	71.9	71.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	36.0	36.0	36.0
	Setuju	57	64.0	64.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	40	44.9	44.9	44.9
	Setuju	49	55.1	55.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	38	42.7	42.7	42.7
	Setuju	51	57.3	57.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	38.2	38.2	38.2
	Setuju	55	61.8	61.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	36.0	36.0	36.0
	Setuju	57	64.0	64.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
<b>Butir 10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	40.4	40.4	40.4
	Setuju	53	59.6	59.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.200 > 0.05 → Data terdistribusi normal

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.87574502
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.066
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Nilai VIF < 10.00

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.188	2.945		5.497	.000					
	Kerja Tim	.342	.083	.377	4.130	.000	.610	.409	.315	.701	1.427
	Pelatihan dan Pengembangan	.473	.121	.451	3.914	.000	.637	.391	.299	.439	2.276
	Fasilitas Kerja	-.021	.087	-.026	-.241	.810	.453	-.026	-.018	.506	1.978

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Nilai Sig. > 0.05

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.070	1.554		.688	.493
	Kerja Tim	-.025	.044	-.074	-.571	.569
	Pelatihan dan Pengembangan	.045	.064	.116	.713	.478
	Fasilitas Kerja	-.006	.046	-.019	-.123	.902

a. Dependent Variable: ABS\_1

## UJI HIPOTESIS

### 1. UJI T

t tabel  $\rightarrow$  1.988

t hitung  $>$  t tabel = ada pengaruh

t hitung  $<$  t tabel = tidak ada pengaruh

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta		t	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.188	2.945		5.497	.000					
	Kerja Tim	.342	.083	.377	4.130	.000	.610	.409	.315	.701	1.427
	Pelatihan dan Pengembangan	.473	.121	.451	3.914	.000	.637	.391	.299	.439	2.276
	Fasilitas Kerja	-.021	.087	-.026	-.241	.810	.453	-.026	-.018	.506	1.978

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### 2. UJI F

F tabel  $\rightarrow$  2.71

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.615	3	105.205	28.882	.000 <sup>b</sup>
	Residual	309.621	85	3.643		
	Total	625.236	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kerja tim, Pelatihan dan pengembangan, Fasilitas kerja  $\rightarrow$  Kinerja pegawai

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.710	.505	.487	1.909	.505	28.882	3	85	.000	2.029

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kerja Tim, Pelatihan dan Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai