

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dan Karakteristik Responden Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

4.1.1 Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sebagai gambaran bersama tentang rentang waktu ke depan, komitmen murni tanpa paksaan, milik bersama, aspirasi bersama yang berakar pada keinginan dan cita-cita Dinas Pendidikan kabupaten Ciamis. Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dalam wujudnya merupakan pengakomodasian dari keinginan dan kebutuhan seluruh lapisan masyarakat dengan bertumpu pada kondisi objektif dan potensi yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dituangkan dalam rumusan sebagai berikut *“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Ciamis yang Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia Terdepan di Priangan”*. Pernyataan Visi tersebut mengandung makna bahwa untuk mencapai cita-cita Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis termaju, berupa meningkatkan kualitas lulusan pendidikannya.

Rumusan Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dilatarbelakangi dengan pertimbangan:

1. Potensi yang tersedia yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.
2. Sarana dan prasarana yang tersedia dalam bidang pendidikan.

3. Pengertian "**Masyarakat Kabupaten Ciamis**" mengandung arti seluruh masyarakat beserta seluruh potensinya yang ada di Kabupaten Ciamis.
4. Pengertian "**Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia**" merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dan diasumsikan sebagai segi tiga sama kaki, mengandung arti bahwa tingkat kecerdasan tersebut bukan hanya secara intelektual tetapi juga harus produktif yang dinaungi oleh akhlak mulia (tingkat kecerdasan secara intelektual, emosional dan spiritual).
5. Pengertian "**Terdepan**" mengandung makna bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis diharapkan merupakan andalan, termaju dalam bidang pendidikan diantara Kabupaten dan kota di wilayah priangan.

Pengertian "**Priangan**" meliputi Kabupaten Bandung, Kota Cimahi, Kota Bandung, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Garut, Kabupaten Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis dan Kota Banjar.

Untuk mewujudkan visi sebagaimana tersebut diatas, maka misi yang diemban oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan relevansi sistem pendidikan;
2. Mewujudkan pendidikan yang bermutu, adil dan merata;
3. Mewujudkan sistem pendidikan yang berorientasi pada akhlak mulia;
4. Mengupayakan rintisan Wajib Belajar 12 (dua belas) tahun yang lebih berorientasi pada pendidikan kejuruan;
5. Mengembangkan kurikulum muatan lokal yang berbasis kecakapan hidup;
6. Meningkatkan akses pendidikan non formal dan informal;

7. Meningkatkan pendidikan kepemudaan dan olahraga sebagai wahana kecerdasan bangsa secara berkelanjutan;
8. Meningkatkan infrastruktur yang mendukung pendidikan;
9. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

Tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi dan yang akan dicapai atau dihasilkan dan bersifat optimalistik, mengandung keinginan kuat untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, dengan langkah-langkah:

1. Mengoptimalkan pelaksanaan pelayanan pendidikan kepada masyarakat;
2. Meningkatkan akses dan pemerataan pendidikan;
3. Meningkatkan sistem pendidikan yang berorientasi pada akhlak mulia;
4. Memacu lulusan untuk melanjutkan pendidikan serta untuk memasuki dunia kerja
5. Memberikan kesempatan kepada seluruh lapisan masyarakat untuk memasuki jenjang pendidikan;
6. Peningkatan layanan pendidikan pada paket penyerataan dan KF;
7. Meningkatkan program kepemudaan dan olah raga sebagai bagian dalam penyelenggaraan pendidikan;
8. Mengupayakan terlaksananya rintisan Wajar 12 Tahun;
9. Mengupayakan terlaksananya pendidikan *vocasional* (kejuruan).

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yaitu sesuatu yang akan dicapai melalui tindakan berupa kebijakan alokasi sumber daya, program dan kegiatan, yakni:

1. Tercapainya Wajar Dikdas 12 Tahun pada Tahun 2014.

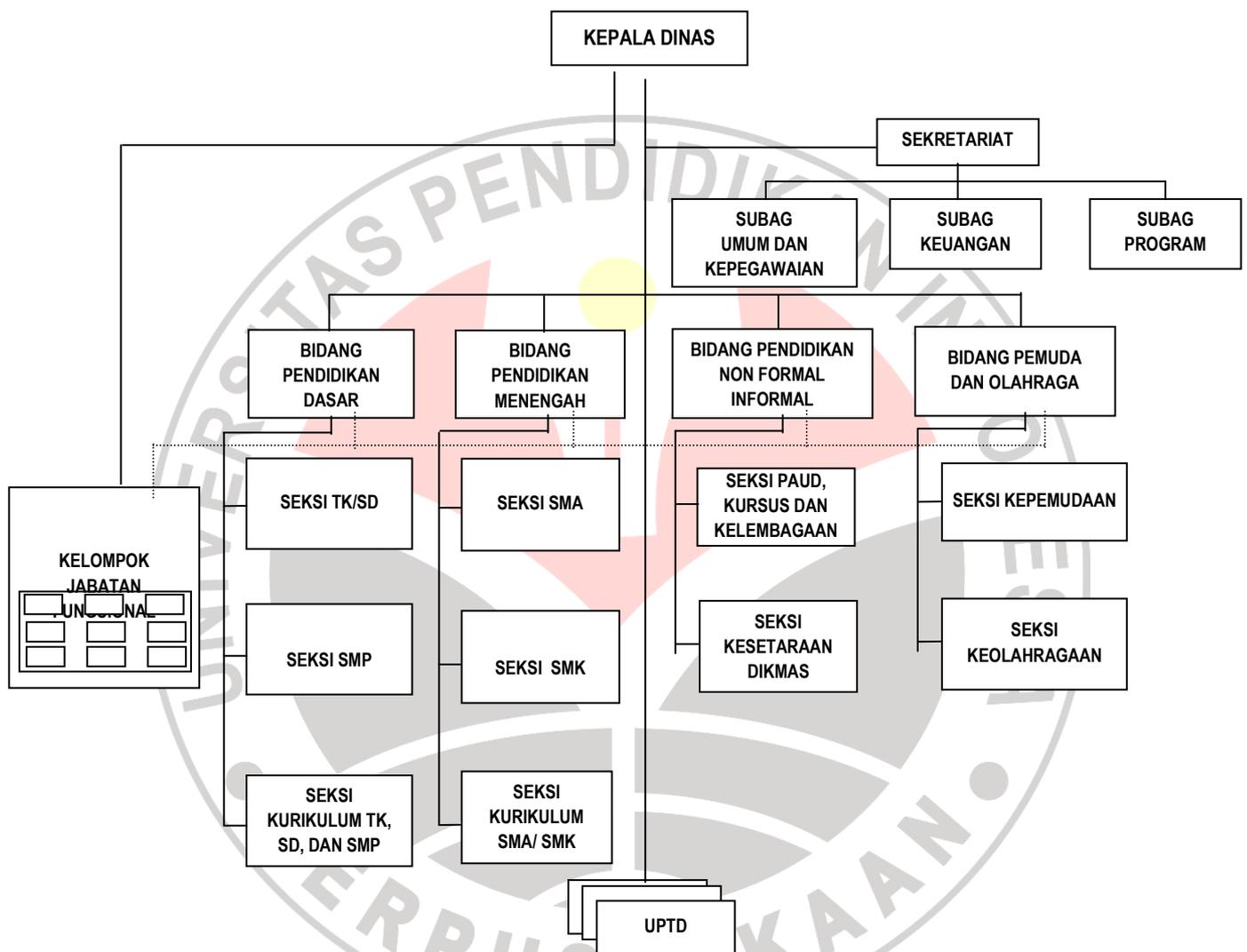
2. Meningkatnya RLS dan AMH,
3. Meningkatnya akses pendidikan Formal dan Non-formal, yang ditandai dengan meningkatnya APK/APM serta Angka Melanjutkan Sekolah (AMS)
4. Meningkatnya Kualitas Sumber daya Manusia Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan:
 - Guru minimal S1 atau D4
 - Kepala Sekolah minimal S2 (Kepala TK, SD, SMP, SMA dan SMK)
 - Kepala UPTD Pendidikan dan UPTD SKB minimal S2
 - Pengawas minimal S2
 - Penilik minimal S2
 - Kabid/Kabag TU minimal S2
 - Kasi / Kasubag / Kaur minimal S1
5. Tersedianya data dan informasi yang akurat di bidang Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Luar Sekolah (PNFI)
6. Meningkatnya Mutu dan Akses pendidikan Formal dan Non-formal.
7. Meningkatnya Lembaga Pendidikan Kejuruan (SMK)
8. Meningkatnya Sarana dan jumlah Laboratorium (lab IPA, Lab Bahasa, Lab TIK, Lab Mekanik, Lab Tataboga, dll).

4.1.1.1 Struktur Organisasi dan Tugas Pokok dan Fungsi SKPD Struktur

Organisasi

Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis, Nomor 17 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Selanjutnya mengenai Tugas

Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis diatur melalui Peraturan Bupati Ciamis Nomor 41 Tahun 2008, dengan struktur sebagai berikut:



GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

Susunan Organisasi Dinas Pendidikan terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Program
3. Bidang Pendidikan Dasar
 - a. Seksi TK/SD
 - b. Seksi SMP
 - c. Seksi Kurikulum TK, SD dan SMP
4. Bidang Pendidikan Menengah
 - a. Seksi SMA
 - b. Seksi SMK
 - c. Seksi Kurikulum SMA dan SMK
5. Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal
 - a. Seksi Pendidikan Anak Usia Dini, Kursus dan Kelembagaan
 - b. Seksi Kesetaraan Pendidikan Masyarakat
6. Bidang Pemuda dan Olahraga
 - a. Seksi Kepemudaan
 - b. Seksi Keolahragaan
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
8. Kelompok Jabatan Fungsional

4.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kedudukan, Tugas, Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

1. Kedudukan Kepala Dinas Pendidikan

Kepala Dinas Pendidikan bertugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah meliputi urusan wajib Bidang Pendidikan, Bidang Kepemudaan dan Olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

2. Kedudukan Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, program, pengelolaan tata laksana organisasi serta pemberian layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi dinas.

- 1) Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana formasi, mutasi, pengembangan karir pegawai, pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris dinas dan keprotokolan
- 2) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi keuangan.
- 3) Sub Bagian Program mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan perumusan Program, Evaluasi serta Pelaporan Bidang Pendidikan, Bidang Kepemudaan dan Olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

3. Kedudukan Bidang Pendidikan Dasar

Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas pelaksanaan pembinaan, pengelolaan tenaga teknis pada TK/SD dan SMP, perumusan dan penyusunan

kurikulum, kalender pendidikan, kesiswaan, kelembagaan, sarana dan prasarana pendidikan TK/SD dan SMP.

a. Seksi TK/SD

Seksi TK/SD mempunyai tugas menyiapkan, merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan sarana dan prasarana kesiswaan dan tenaga teknis pendidikan pada TK/SD.

b. Seksi SMP

Seksi SMP mempunyai tugas menyiapkan, merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan sarana dan prasarana pendidikan pada SMP.

c. Seksi Kurikulum TK/SD dan SMP

Seksi Kurikulum TK, SD dan SMP mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengelolaan kurikulum pendidikan TK, SD dan SMP.

4. Kedudukan Bidang Pendidikan Menengah

Bidang Pendidikan Menengah mempunyai tugas pelaksanaan pembinaan, pengelolaan tenaga teknis pada SMA dan SMK, perumusan dan penyusunan kurikulum, kalender pendidikan, kesiswaan, sarana dan prasarana pendidikan SMA dan SMK.

5. Kedudukan Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal

Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal mempunyai tugas merumuskan, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pembinaan Kursus dan Kelembagaan serta Pendidikan Kesetaraan dan Pendidikan Masyarakat.

a. Seksi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Seksi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pembinaan Kursus dan Kelembagaan mempunyai tugas, melaksanakan penyusunan petunjuk teknis, perencanaan dan evaluasi penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pembinaan Kursus dan Kelembagaan.

b. Seksi Pendidikan Kesetaraan dan Pendidikan Masyarakat

Seksi Pendidikan Kesetaraan dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan petunjuk teknis, perencanaan dan evaluasi Kesetaraan Pendidikan Masyarakat.

6. Kedudukan Bidang Pemuda dan Olahraga

Bidang Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas menyusun petunjuk teknis dan program pembinaan kepemudaan, olahraga pelajar, olah raga masyarakat serta fasilitasi sarana pembinaan

7. Kedudukan Unit Pelaksana Teknis Dinas

Pembentukan Organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas yang berfungsi sebagai pembantu Kepala SOPD yang bertugas di kecamatan dan dibentuk atau ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan terdiri dari 36 UPTD Pendidikan yang berkedudukan di kecamatan, dan 1 UPTD SKB yang berkedudukan di ibu kota kabupaten.

Unit Pelaksana Teknis Dinas dipimpin oleh Kepala UPTD, dalam operasionalnya dibantu oleh para Pengawas TK/SD, Penilik dan beberapa orang staf.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

4.1.1.3 Penerapan Kualitas Kehidupan Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten

Ciamis

Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis menjalankan tugasnya secara berkesinambungan. Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah meliputi urusan wajib Bidang Pendidikan, Bidang Kepemudaan dan Olahraga berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi kementerian pendidikan nasional mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, di era globalisasi keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas akan semakin dibutuhkan dan diperhitungkan. Hal ini dimaksudkan bahwa potensi sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan atau organisasi yang menduduki posisi strategis karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis berusaha untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusianya yaitu dengan cara memenuhi berbagai faktor dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja, antara lain restrukturisasi kerja mencakup aspek fasilitas kerja, sistem imbalan, partisipasi, partisipasi dan lingkungan kerja. Restrukturisasi kerja mencakup aspek fasilitas kerja, kesempatan berkarir, dan perlindungan jabatan. Pada prinsipnya kualitas kehidupan kerja perlu diciptakan oleh instansi pemerintahan untuk memberikan keseimbangan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program kualitas kehidupan kerja yang telah dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, diantaranya adalah:

1. Jaminan kesehatan. Para pegawai hanya mendapat jaminan kesehatan dari asuransi kesehatan (AsKes) saja. Pihak kantor tidak memiliki program lain untuk menjamin kesehatan para pegawainya.
2. Dalam keselamatan lingkungan, Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis tidak hanya menggunakan standar pelayanan minimal.
3. Dalam aspek kompensasi yang layak, pegawai hanya mendapatkan tunjangan daerah saja.
4. Dalam aspek pengembangan karir, Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis hanya memberikan beasiswa untuk melanjutkan kuliah ke jenjang yang lebih tinggi dan mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan *workshop*/seminar.

Program kualitas kehidupan kerja ini dilakukan karena organisasi memiliki tujuan untuk memikat, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai harapan. Kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan

tuntutan dan harapan dari semua karyawan dan juga menjadi tujuan atau sasaran yang ingin dicapai organisasi. Sebagaimana dikemukakan T. Hani Handoko (2001:26) bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Kebutuhan dan keinginan pegawai tersebut perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi atau manajemen. Apabila kebutuhan dan keinginan pegawai terpenuhi maka tercapailah kepuasan pegawai yang akhirnya akan menciptakan kualitas kehidupan kerja organisasi yang baik secara keseluruhan

4.1.2 Karakteristik Responden

Setiap karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang beraneka ragam. Karakteristik responden menggambarkan keadaan keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Karakteristik yang digambarkan pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, mulai bekerja sebagai PNS dan mulai bekerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, bertugas dalam bidang, posisi jabatan saat ini, masa kerja, dan penghasilan setiap bulan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.1 berikut ini:

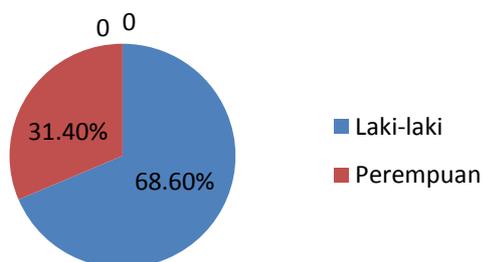
TABEL4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1.	Laki-laki	70	68,60
2.	Perempuan	32	31,40
Jumlah		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan data Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa dari 102 responden terdapat 70 orang (68,60%) yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 32 orang (31,40%) responden yang berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden pria lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden wanita. Banyaknya karyawan yang berjenis kelamin pria terjadi karena biasanya yang lebih dominan bekerja untuk mencari uang atau penghasilan adalah pria atau suami dibandingkan dengan wanita atau istri. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.1 dapat digambarkan pada Gambar 4.2 berikut ini:



GAMBAR 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan usia terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.2 berikut ini:

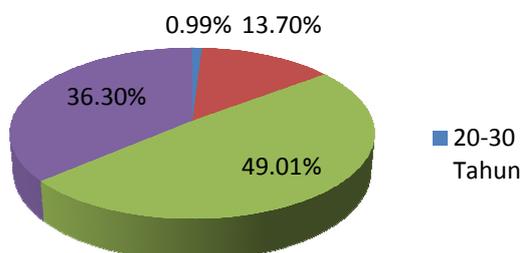
TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1.	20 – 30 Tahun	1	0,99
2.	31 - 40 Tahun	14	13,7
3.	41 – 50 Tahun	50	49,01
4.	>50 Tahun	37	36,3
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 102 responden terdapat sebanyak 1 responden (0,99%) yang berusia 20-30 tahun, sebanyak 14 responden (13,7%) yang berusia 31-40 tahun, sebanyak 50 responden (49,01%) yang berusia 41-50 tahun, sementara responden yang berusia diatas 50 tahun hanya berjumlah 37 orang. Banyaknya responden yang berusia 41-50 tahun mengindikasikan masa produktif usia kerja yang sudah matang dalam bekerja. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 4.2 dapat digambarkan pada Gambar 4.3 berikut ini.



GAMBAR 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4.3

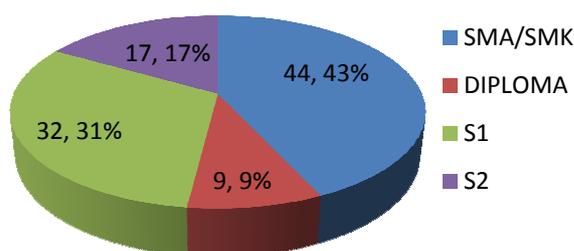
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA/SMK	44	43,14
4.	Diploma	9	8,82
5.	S1	32	31,37
6.	S2	17	16,67
7.	S3	-	-
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada jenjang SMA yaitu sebanyak 44 responden (43,14%), pendidikan pada S1 sebanyak 32 responden

(31,37%), pada jenjang Diploma itu sebanyak 9 responden (8,82%), serta pada jenjang pendidikan S2 sebanyak 17 responden (16,67%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jenjang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 43,14%. Tingginya kesadaran akan pentingnya pendidikan dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Tabel 4.3 dapat digambarkan pada Gambar 4.4 berikut ini.



GAMBAR 4.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bekerja Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden bekerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.4 berikut ini:

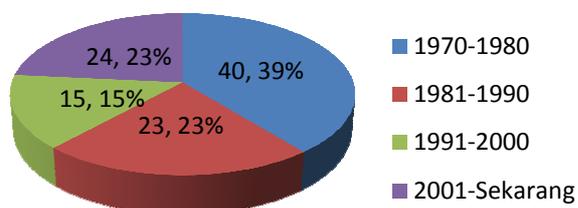
TABEL 4.4

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN BEKERJA DI KANTOR
DINAS PENDIDIKAN KAB. CIAMIS**

No	Bekerja Di Kantor Dinas Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1.	Tahun 1970-1980	40	39,22
2.	Tahun 1981-1990	23	22,55
3.	Tahun 1991-2000	15	14,70
4.	Tahun 2001-Sekarang	24	23,53
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis bekerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada tahun 1970 – 1980 yaitu sebanyak 40 responden (39,22%), pada tahun 1981 – 1990 sebanyak 23 responden (22,55%), pada tahun 1991 – 2000 sebanyak 15 responden (14,70%), serta pada tahun 2000 sampai sekarang sebanyak 24 responden (23,53%). Data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 39,22% yang mengisi angket dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sejak tahun 1970 sampai tahun 1980. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan bekerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada Tabel 4.4 dapat digambarkan pada Gambar 4.6 berikut ini.



GAMBAR 4.5

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN BEKERJA DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tugas Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan tugas di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.5 berikut ini:

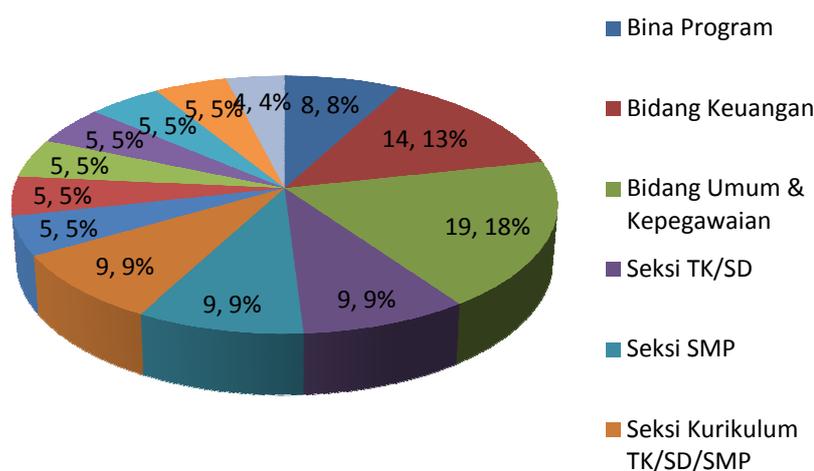
TABEL 4.5

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TUGAS DI DINAS PENDIDIKAN KAB. CIAMIS

No	Nama Bidang/Seksi	Frekuensi	Persentase %
1.	Bina Program	8	7,85
2.	Bidang Keuangan	14	13,73
3.	Bidang Umum& kepegawaian	19	18,63
4.	Seksi TK/SD	9	8,82
5.	Seksi SMP	9	8,82
6.	Seksi Kurikulum TK/SD/SMP	9	8,82
7.	Seksi SMA	5	4,90
8.	Seksi SMK	5	4,90
9.	Seksi Kurikulum SMA/SMK	5	4,90
10.	Seksi Olah Raga	5	4,90
11.	Seksi Pemuda	5	4,90
12.	Seksi PAUD	5	4,90
13.	Seksi Kelembagaan	4	3,93
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis bertugas pada bidang/seksi Bina Program sebanyak 8 responden (7,85%), pada bidang Keuangan sebanyak 14 responden (13,73%), pada bidang Umum dan Kepegawaian sebanyak 19 responden (18,63%), pada seksi TK/SD sebanyak 9 responden (8,82%), pada seksi SMP sebanyak 9 responden (8,82%), pada seksi Kurikulum/TK/SD/SMP sebanyak 9 responden (8,82%), pada seksi SMA sebanyak 5 responden (4,90%), pada seksi SMK sebanyak 5 responden (4,90%), pada seksi kurikulum SMA/SMK sebanyak 5 responden (4,90%), pada seksi Pemuda dan Olahraga masing-masing sebanyak 5 responden (4,90%), pada seksi PAUD sebanyak 5 responden (4,90%), dan pada seksi Kelembagaan sebanyak 4 responden (3,93%). Data mengenai karakteristik responden berdasarkan bidang tugas di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada Tabel 4.6 dapat digambarkan pada Gambar 4.7 berikut ini.



GAMBAR 4.6

**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TUGAS
DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN**

4.1.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini

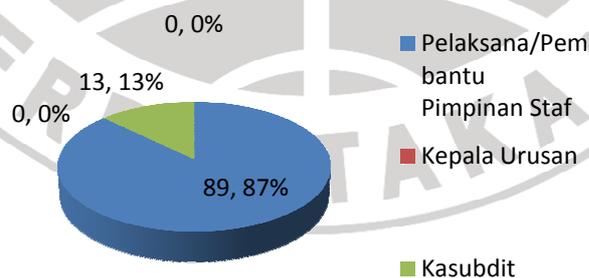
Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dipegang saat ini terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.6 berikut ini:

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase %
1.	Pelaksana/Pembantu Pimpinan/Staf	89	87,26
2.	Kepala Urusan	-	-
3.	Kasubdit	13	12,74
4.	Kepala Dinas	-	-
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis menjabat sebagai pelaksana/pembantu pimpinan/staf sebanyak 89 responden (87,26%), sedangkan yang menjadi kasubdit sebanyak 13 responden (12,74%). Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan pada Tabel 4.7 dapat digambarkan pada Gambar 4.8 berikut ini.



GAMBAR 4.7

KARAKTERISTIK BERDASARKAN JABATAN

4.1.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.7 berikut ini:

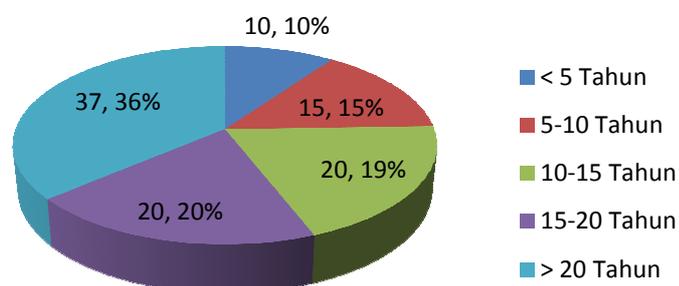
TABEL 4.7

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1.	< 5 Tahun	10	9,80
2.	5 – 10 Tahun	15	14,70
3.	10 – 15 Tahun	20	19,60
4.	15 – 20 Tahun	20	19,60
5.	> 20 Tahun	37	36,3
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis telah memiliki masa kerja > 20 tahun sebanyak 37 responden (36,3%), masa kerja 15 – 20 tahun sebanyak 20 responden (19,60%), masa kerja nya 10 – 15 tahun sebanyak 20 responden (19,60%), masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 15 responden (14,70%), dan masa kerja < 5 tahun sebanyak 10 responden (9,80%). Dari data tersebut dapat diketahui pegawai yang mengisi angket dalam penelitian ini adalah pegawai yang masa kerja nya > 20 tahun sebanyak 36,3%. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Tabel 4.8 dapat digambarkan pada Gambar 4.10 berikut ini.



GAMBAR 4.8

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

4.1.2.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Setiap Bulan

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan penghasilan tiap bulan terhadap 102 responden, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.8 berikut ini:

TABEL 4.8

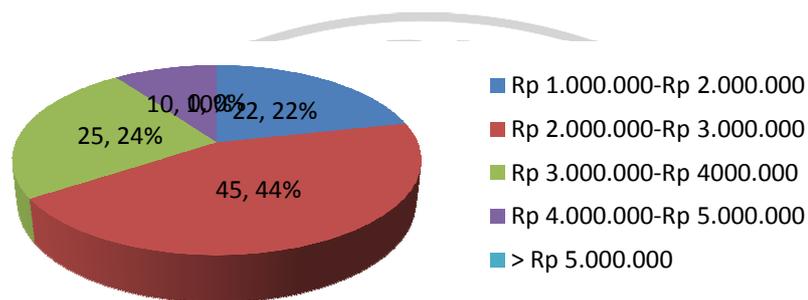
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENGHASILAN SETIAP BULAN

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1.	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	22	21,57
2.	Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	45	44,12
3.	Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	25	24,51
4.	Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	10	9,80
5.	> Rp. 5.000.000	-	-
Total		102	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya kisaran pendapatan sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis 2 – 3 juta rupiah sebanyak 45 responden (44,12%), kisaran pendapatan 3 – 4 juta rupiah

sebanyak 25 responden (24,51%), kisaran pendapatan 1 – 2 juta rupiah sebanyak 22 responden (21,57%), kisaran pendapatan 4 – 5 juta rupiah sebanyak 10 responden (9,80%). Data mengenai karakteristik responden berdasarkan penghasilan pada Tabel 4.9 dapat digambarkan pada Gambar 4.11 berikut ini.



GAMBAR 4. 9

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENGHASILAN

4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis

Menurut Wayne F. Cascio (2006:24) *Quality of Work Life in term of employees perceptions of their physical and mental wellbeing of work*. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja digunakan untuk memperbaiki kualitas kerja anggota organisasi. Kualitas kehidupan kerja tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk memanusiakan pegawai di tempat kerja, serta memperbaiki harkat dan harga diri pegawai.

Kualitas kehidupan kerja mencakup 9 aspek. Kesembilan aspek tersebut terdiri dari aspek komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.

4.2.1 Tanggapan Responden Atas Dimensi-Dimensi Kualitas kehidupan Kerja Dinas Pendidikan Kabuapten Ciamis.

4.2.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi

Dalam kualitas kehidupan kerja terdapat dimensi komunikasi, dimana di lingkungan semua instansi pemerintahan/perusahaan, pegawai memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar akan dipandang penting oleh pegawai untuk memperoleh informasi dan ketepatan dalam penyampaian informasinya tersebut.

Dalam dimensi komunikasi terdiri dari tiga indikator, yaitu pertemuan tatap muka, pertemuan kelompok, dan publikasi. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi komunikasi, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.10 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Pertemuan Tatap Muka

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai Pertemuan tatap muka pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

TABEL 4.9
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMUNIKASI
(PERTEMUAN TATAP MUKA)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
1	Frekuensi pertemuan tatap muka yang dilakukan atasan dengan bawahan	19	18,63	52	50,98	7	6,86	14	13,73	10	9,80	362	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pertemuan tatap muka yang menyatakan sangat sering ada 19 responden (18,63%), menyatakan sering 52 responden (50,98%), menyatakan cukup sering sebanyak 7 responden (6,86%), yang menyatakan pernah ada 14 responden (13,73%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 10 responden (9,80%). Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa frekuensi pertemuan tatap muka antara atasan dengan bawahan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 73,04% [$18,63\% + 50,98\% + (6,86\% : 2)$] menyatakan sering

2. Tanggapan Responden Mengenai Pertemuan Kelompok

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai Pertemuan kelompok pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

TABEL 4.10
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMUNIKASI
(PERTEMUAN KELOMPOK)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
2	Frekuensi pertemuan pegawai dengan kelompok kerja masing-masing pegawai itu sendiri	16	15,68	47	46,08	14	13,73	18	17,65	7	6,86	353	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pertemuan kelompok yang menyatakan sangat sering ada 16 responden (15,68%), menyatakan sering 47 responden (46,08%), menyatakan cukup sering sebanyak 14 responden (13,73%), yang menyatakan pernah ada 18 responden (17,65%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 7 responden (6,86%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa frekuensi pertemuan pegawai dengan kelompok kerja dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 68,62% [$15,68\% + 46,08\% + (13,73\% : 2)$] menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Publikasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai Publikasi pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

TABEL 4.11
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
KOMUNIKASI (PUBLIKASI)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
3.	Ketepatan pengumuman dan penyebaran informasi yang diberikan oleh kantor kepada para pegawai	14	13,73	54	52,94	20	19,61	2	1,97	12	11,75	362	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pertemuan kelompok yang menyatakan sangat sering ada 14 responden (13,73%), menyatakan sering 54 responden (52,94%), menyatakan cukup sering sebanyak 20 responden (19,61%), yang menyatakan pernah ada 2 responden (1,97%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 12 responden (11,75%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa ketepatan pengumuman dan penyebaran informasi dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 76,47% [$13,73\% + 52,94\% + (19,61\% : 2)$] menyatakan sering.

4.2.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik di dalam suatu instansi pemerintahan/perusahaan yang terbuka, jujur, adil antar sesama pegawai sangat di perlukan. Kondisi itu sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Indikator dari dimensi penyelesaian konflik terdiri dari keterbukaan, proses formal penyampaian keluhan, dan pertukaran pendapat/proses banding. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi penyelesaian konflik, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.13 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diambil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan, maka dapat diperoleh hasil tanggapan responden mengenai Pertemuan kelompok pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

TABEL 4.12
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENYELESAIAN
KONFLIK (KETERBUKAAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
4.	Keterbukaan atasan dalam menerima keluhan pegawai	33	32,36	30	29,42	16	15,69	12	11,75	11	10,78	368	100
5.	Keterbukaan pegawai dalam menyampaikan keluhan kepada atasan	27	26,47	29	28,43	15	14,70	26	25,5	5	4,90	353	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.12 pertanyaan no. 4 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai keterbukaan yang menyatakan sangat sering ada 33 responden (32,36%), menyatakan sering 30 responden (29,42%), menyatakan cukup sering sebanyak 16 responden (15,69%), yang menyatakan pernah ada 12

responden (11,75%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 11 responden (10,78%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa keterbukaan atasan menerima keluhan pegawai dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 69,62% [$32,36\%+29,42\%+(15,69\%:2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.12 pertanyaan no.5 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai keterbukaan yang menyatakan sangat sering ada 27 responden (26,47%), menyatakan sering 29 responden (28,43%), menyatakan cukup sering sebanyak 15 responden (14,70%), yang menyatakan pernah ada 26 responden (25,5%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 5 responden (4,90%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa keterbukaan pegawai menyampaikan keluhan kepada atasan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 62,25% [$26,47\%+28,43\%+(14,70\%:2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Proses Formal Penyampaian Keluhan

TABEL 4.13

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK (PROSES FORMAL PENYAMPAIAN KELUHAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
6.	Pegawai selalu menyampaikan keluhan kepada atasannya	33	32,35	23	22,55	6	5,89	33	32,35	7	6,86	348	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai proses formal penyampaian keluhan yang menyatakan sangat sering ada 33 responden (32,35%), menyatakan sering 23 responden (22,55%), menyatakan cukup sering sebanyak 6 responden (5,89%), yang menyatakan pernah ada 33 responden (32,35%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 7 responden (6,86%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu menyampaikan keluhan kepada atasannya dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 57,84% [$32,35\% + 22,55\% + (5,89\% : 2)$] menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Pertukaran Pendapat/Proses Banding

TABEL 4.14

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAPPENYELESAIAN KONFLIK
(PERTUKARAN PENDAPAT/PROSES BANDING)**

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
7.	Para pegawai sering melakukan tukar pendapat atas masalah yang dialaminya	41	40,19	16	15,69	8	7,84	31	30,39	6	5,89	361	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pertukaran pendapat/proses banding yang menyatakan sangat sering ada 41 responden (40,19%), menyatakan sering 16 responden (15,69%), menyatakan cukup sering sebanyak 8 responden (7,84%), yang menyatakan pernah ada 31 responden (30,39%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 6 responden (5,89%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai sering melakukan tukar pendapat atas masalah yang dialaminya dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 59,8% $[40,19\%+15,69\%+(7,84\%:2)]$ menyatakan sering.

4.2.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat diperlukan masing-masing pegawai dalam menghadapi masa depannya. Dalam pengembangan karir dapat ditempuh dengan penawaran suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar tempat bekerjanya, penilaian kegiatan dan promosi jabatan.

Indikator yang terdapat dalam dimensi pengembangan karir adalah perlindungan jabatan, pendidikan/pelatihan, penilaian kegiatan, dan promosi jabatan. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi pengembangan karir, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.15 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Perlindungan Jabatan

TABEL 4.15

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
(PERLINDUNGAN JABATAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
8.	Pegawai mendapatkan perlindungan atas jabatan yang diberikan kepadanya.	27	26,47	15	14,70	13	12,75	28	27,45	19	18,63	309	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai perlindungan jabatan yang menyatakan sangat sering ada 27 responden (26,47%), menyatakan sering 15 responden (14,70%), menyatakan cukup sering sebanyak 13 responden (12,75%), yang menyatakan pernah ada 28 responden (27,45%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 19 responden (18,63%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mendapat perlindungan atas jabatannya dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 47,54% [$26,47\% + 14,70\% + (12,75\% : 2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan/Pelatihan

TABEL 4.16

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
(PENDIDIKAN/PELATIHAN)**

No	Pertanyaan	Sangat Sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
9.	Tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk pengembangan karir	25	24,51	18	17,65	11	10,78	30	29,41	18	17,65	308	100
10.	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi yang diadakan di luar instansi atau dengan beasiswa.	32	31,37	7	6,87	10	9,80	38	37,25	15	14,71	309	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.16 pertanyaan no. 9 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pendidikan/pelatihan yang menyatakan sangat sesuai ada 25 responden (24,51%), menyatakan sesuai 18 responden (17,65%), menyatakan cukup sesuai sebanyak 11 responden (10,78%), yang menyatakan kurang sesuai ada 41 responden (29,41%), dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 18 responden (17,65%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada pegawai dikategorikan sesuai, karena hampir setengahnya responden yaitu 47,55% $[24,51\%+17,65\%+(10,78\%:2)]$ menyatakan sesuai.

Berdasarkan Tabel 4.16 pertanyaan no. 10 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pendidikan/pelatihan yang menyatakan sangat sering ada 32 responden (31,37%), menyatakan sering 7 responden (6,87%), menyatakan cukup sering sebanyak 10 responden (9,80%), yang menyatakan pernah ada 38 responden (37,25%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 15 responden (14,71%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pemberian kesempatan pendidikan/pelatihan di luar instansi atau dengan beasiswa dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 43,14% $[31,37\%+6,87\%+(9,80\%:2)]$ menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kegiatan

TABEL 4.17

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
(PENILAIAN KEGIATAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
11.	Pegawai diberikan nilai oleh atasan setelah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor	34	33,34	15	14,71	5	4,90	38	37,25	10	9,80	331	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai penilaian kegiatan yang menyatakan sangat sering ada 34 responden (33,34%), menyatakan sering 15 responden (14,71%), menyatakan cukup sering sebanyak 5 responden (4,90%), yang menyatakan pernah ada 38 responden (37,25%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 10 responden (9,80%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pemberian nilai oleh atasan setelah melaksanakan kegiatan kantor dikategorikan sering, karena setengahnya responden yaitu 50,5% $[33,34\%+14,71\%+(4,90\%:2)]$ menyatakan sering.

4. Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan

TABEL 4.18

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
(PROMOSI JABATAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
12.	Atasan mempromosikan pegawai dengan memberikan jabatan	30	29,41	13	12,75	4	3,92	37	36,27	18	17,65	306	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai penilaian kegiatan yang menyatakan sangat sering ada 30 responden (29,41%), menyatakan sering 13 responden (12,75%), menyatakan cukup sering sebanyak 4 responden (3,92%), yang menyatakan pernah ada 37 responden (36,27%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 18 responden (17,65%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa atasan mempromosikan pegawai dengan pemberian jabatan dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 44,12% $[29,41\% + 12,75\% + (3,92:2)]$ menyatakan sering.

4.2.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Partisipasi Kerja

Pegawai perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Instansi atau perusahaan dapat melakukan dengan membentuk tim inti

dengan mengikutsertakan pegawai dalam rangka memikirkan langkah-langkah yang akan di tempuh.

Indikator dalam dimensi partisipasi kerja adalah kerjasama pekerja dalam tim, partisipasi pekerja dalam rapat, dan peningkatan kualitas tim. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi partisipasi kerja, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.19 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Pekerja Dalam Tim

TABEL 4.19

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PARTISIPASI KERJA
(KERJASAMA PEKERJA DALAM TIM)**

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
13.	Pegawai bersedia untuk bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	29	28,43	39	38,24	11	10,78	16	15,69	7	6,86	373	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai penilaian kegiatan yang menyatakan sangat sering ada 29 responden (28,43%), menyatakan sering 39 responden (38,24%), menyatakan cukup sering sebanyak 11 responden (10,78%), yang menyatakan pernah ada 16 responden (15,69%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 7 responden (6,86%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai bersedia bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan

sering, karena sebagian besar responden yaitu 72,06% [28,43% + 38,24% + (10,78%:2)] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi Pekerja Dalam Rapat

TABEL 4.20

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PARTISIPASI KERJA
(PARTISIPASI PEKERJA DALAM RAPAT)**

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
14.	Kesadaran pegawai dalam mengikuti rapat kerja	31	30,39	39	38,25	19	18,62	10	9,80	3	2,94	391	100
15.	Pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide/gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	14	13,72	39	38,24	26	25,49	17	16,67	6	5,88	344	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.20 pertanyaan no. 14 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai penilaian kegiatan yang menyatakan sangat sering ada 31 responden (30,39%), menyatakan sering 39 responden (38,25%), menyatakan cukup sering sebanyak 19 responden (18,62%), yang menyatakan pernah ada 10 responden (9,80%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 3 responden (2,94%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kesadaran pegawai dalam mengikuti rapat dikategorikan sering, karena sebagian seluruhnya responden yaitu 77,95% [30,39%+38,25%+(18,62%:2)] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.20 pertanyaan no. 15 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai penilaian kegiatan yang menyatakan sangat sering ada 14 responden (13,72%), menyatakan sering 39 responden (38,25%), menyatakan cukup sering sebanyak 26 responden (25,49%), yang menyatakan pernah ada 17 responden (16,67%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 6 responden (5,88%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai diberi kesempatan dalam memberikan ide/gagasan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 64,71% [$13,72\%+38,25\%+(25,49\%:2)$] menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Kualitas Tim

TABEL 4.21

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PARTISIPASI KERJA
(PENINGKATAN KUALITAS TIM)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
16.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu memperlihatkan adanya peningkatan dalam tim pekerjaan.	22	21,57	24	23,53	16	15,69	33	32,35	7	6,86	327	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai penilaian kegiatan yang menyatakan sangat sering ada 22 responden (21,57%), menyatakan sering 24 responden (23,53%), menyatakan cukup sering

sebanyak 16 responden(15,69%), yang menyatakan pernah ada 33 responden (32,35%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 7 responden (6,86%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu memperlihatkan adanya peningkatan dalam tim pekerjaan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 52,94% [$21,57\%+23,53\%+(15,69\%:2)$] menyatakan sering.

4.2.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Kebanggaan

Dalam suatu instansi/perusahaan, pegawai perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat bekerjanya termasuk juga pada pekerjaan dan jabatannya.

Dalam dimensi kebanggaan, indikator terdiri dari identitas perusahaan, partisipasi masyarakat, dan kepedulian lingkungan. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi kebanggaan, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.22 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Identitas Perusahaan

TABEL 4.22

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBANGGAAN (IDENTITAS PERUSAHAAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
17.	Pegawai memperlihatkan ciri-ciri dari tempat bekerjanya	31	30,39	15	14,71	11	10,78	32	31,37	13	12,75	325	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai identitas perusahaan yang menyatakan sangat sering ada 31 responden (30,39%), menyatakan sering 15 responden (14,71%), menyatakan cukup sering sebanyak 11 responden (10,78%), yang menyatakan pernah ada 32 responden (31,37%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 13 responden (12,75%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai memperlihatkan ciri tempat bekerjanya dikategorikan sering, karena setengahnya responden yaitu 50,49% [$30,39\% + 14,71\% + (10,78\% : 2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi Masyarakat

TABEL 4.23

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBANGGAAN
(PARTISIPASI MASYARAKAT)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
18.	Pegawai selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat di lingkungan dekat tempat bekerjanya	31	30,4	25	24,50	14	13,73	24	23,53	8	7,84	353	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai partisipasi masyarakat yang menyatakan sangat sering ada 31 responden (30,4%), menyatakan sering 25 responden (24,50%), menyatakan cukup sering sebanyak 14 responden (13,73%), yang menyatakan pernah ada 24 responden (23,53%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 8 responden (7,84%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 61,76% [$30,4\%+24,50\%+(13,73\%:2)$] menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Kepedulian Lingkungan

TABEL 4.24
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBANGGAAN
(KEPEDULIAN LINGKUNGAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
19.	Pegawai peduli terhadap lingkungan tempat bekerjanya	26	25,49	39	38,24	12	11,76	16	15,69	9	8,82	363	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kepedulian lingkungan yang menyatakan sangat sering ada 26 responden (25,49%), menyatakan sering 39 responden (38,24%), menyatakan cukup sering sebanyak 12 responden (11,76%), yang menyatakan pernah ada 16 responden (15,69%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 9 responden (8,82%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai peduli terhadap lingkungan kerja dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 69,61% [$25,49\%+38,24\%+(11,76\%:2)$] menyatakan sering.

4.2.1.6 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Kompensasi yang adil dan wajar harus didapat oleh pegawai. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan system dan truktur pemberian kompensasi.

Indikator dalam dimensi kompensasi terdiri dari pemberian gaji, tunjangan dan keuntungan lainnya sesuai dengan tugas. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi kompensasi, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.25 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Gaji, Tunjangan, Dan Keuntungan Lainnya Sesuai Tugas

TABEL 4.25

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMPENSASI (PEMBERIAN GAJI, TUNJANGAN, DAN KEUNTUNGAN LAIN SESUAI TUGAS)

No	Pertanyaan	Sangat Sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
20.	Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.	19	18,63	28	27,45	11	10,78	38	37,25	6	5,89	322	100
21.	Pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya	11	10,78	42	41,18	15	14,71	26	25,49	8	7,84	328	100
22.	Pegawai mendapatkan keuntungan yang lain selain gaji/tunjangan.	5	4,90	25	24,51	16	15,69	49	48,04	7	6,86	278	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.25 item pertanyaan no. 20 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian gaji, tunjangan, dan keuntungan lain sesuai tugas yang menyatakan sangat sesuai ada 19 responden (18,63%), menyatakan sesuai 28 responden (27,45%), menyatakan cukup sesuai sebanyak 11

responden (10,78%), yang menyatakan kurang sesuai ada 38 responden (37,25%), dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 6 responden (5,88%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dikategorikan sesuai, karena sebagian besar responden yaitu 51,47% [(18,63% + 27,45% + (10,78%:2)] menyatakan sesuai.

Berdasarkan Tabel 4.26 item pertanyaan no.21 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian gaji, tunjangan, dan keuntungan lain sesuai tugas yang menyatakan sangat sesuai ada 11 responden (10,78%), menyatakan sesuai 42 responden (41,18%), menyatakan cukup sesuai sebanyak 15 responden (14,71%), yang menyatakan kurang sesuai ada 26 responden (25,49%), dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 8 responden (7,84%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dikategorikan sesuai, karena sebagian besar responden yaitu 59,32% [10,78%+41,18%+(14,71%:2)] menyatakan sesuai.

Berdasarkan Tabel 4.26 item pertanyaan no. 22 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pemberian gaji, tunjangan, dan keuntungan lain sesuai tugas yang menyatakan sangat sesuai ada 5 responden (4,90%), menyatakan sesuai 25 responden (24,51%), menyatakan cukup sesuai sebanyak 16 responden (15,69%), yang menyatakan kurang sesuai ada 49 responden (48,04%), dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 7 responden (6,86%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mendapatkan keuntungan lainnya selain gaji/tunjangan dikategorikan sesuai, karena hampir setengahnya responden yaitu 37,25% [4,90%+24,51%+(15,69%:2)] menyatakan sesuai.

4.2.1.7 Tanggapan Responden Terhadap Keselamatan Lingkungan

Keamanan lingkungan sangat diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu harus menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman.

Indikator dari dimensi keselamatan lingkungan ini adalah komite keselamatan, tim pertolongan gawat darurat, dan program keselamatan kerja. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi keselamatan lingkungan, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.26 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Komite Keselamatan

TABEL 4.26

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESELAMATAN LINGKUNGAN (KOMITE KESELAMATAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai		Total	
		5		4		3		2		1		Skor %	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
23.	Jumlah pegawai untuk anggota tim keselamatan sudah sesuai	9	8,82	18	17,65	16	15,69	48	47,06	11	10,78	272	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai komite keselamatan yang menyatakan sangat sesuai ada 9 responden (8,82%), menyatakan sesuai 18 responden (17,65%), menyatakan cukup sesuai sebanyak 16 responden (15,69%), yang menyatakan kurang sesuai ada 48 responden (47,06%), dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 11 responden (10,78%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa jumlah anggota tim keselamatan dikategorikan sesuai, karena hampir setengahnya responden yaitu 34,31% [$8,82\% + 17,65\% + (15,69\% : 2)$] menyatakan sesuai.

2. Tanggapan Responden Mengenai Tim Pertolongan Gawat Darurat

TABEL 4.27

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESELAMATAN LINGKUNGAN
(TIM PERTOLONGAN GAWAT DARURAT)**

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
24.	Pegawai memberikan respon yang cepat apabila terjadi kecelakaan kerja	7	6,86	24	23,53	16	15,69	51	50	4	3,92	285	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai tim pertolongan gawat darurat yang menyatakan sangat sering ada 7 responden (6,86%), menyatakan sering 24 responden (23,53%), menyatakan cukup sering sebanyak 16 responden (15,69%), yang menyatakan pernah ada 51

responden (50%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 4 responden (3,92%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pemberian respon cepat dalam kecelakaan dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 38,2% [6,86%+23,53%+(15,69%:2)] menyatakan sering

3. Tanggapan Responden Mengenai Program Keselamatan Kerja

TABEL 4.28

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESELAMATAN LINGKUNGAN (PROGRAM KESELAMATAN KERJA)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
25.	Kantor menyediakan program keselamatan kerja bagi para pegawainya.	9	8,82	20	19,60	13	12,75	44	43,14	16	15,69	268	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai program keselamatan kerja yang menyatakan sangat sering ada 9 responden (8,82%), menyatakan sering 20 responden (19,60%), menyatakan cukup sering sebanyak 13 responden (12,75%), yang menyatakan pernah ada 44 responden (43,14%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 16 responden (15,69%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tersedianya program keselamatan di kantor dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 34,79% [8,82%+19,60%+(12,75%:2)] menyatakan sering.

4.1.2.8 Tanggapan Responden Terhadap Keselamatan Kerja

Setiap pegawai memerlukan rasa aman dan jaminan kelangsungan pekerjaannya. Indikator dari dimensi keselamatan kerja adalah tidak ada pemberhentian pekerja tetap (*Regular Full-Time*) dan program pensiun. Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi keselamatan lingkungan, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.29 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Tidak Ada Pemberhentian Pekerja Tetap (*Regular Full-Time*)

TABEL 4.29

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESELAMATAN KERJA
(TIDAK ADA PEMBERHENTIAN PEKERJA TETAP)**

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
26.	Kantor memberikan jaminan pekerjaan agar tidak ada pemberhentian kerja	9	8,82	39	38,24	6	5,89	41	40,19	7	6,86	308	100
27.	Pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan.	21	20,59	17	16,67	9	8,82	49	48,04	6	5,88	304	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.29 pertanyaan no. 26 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai tidak ada pemberhentian pekerja tetap yang menyatakan sangat sering ada 9 responden (8,82%), menyatakan sering 39 responden (38,24%), menyatakan cukup sering sebanyak 6 responden (5,89%),

yang menyatakan pernah ada 41 responden (40,19%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 7 responden (6,86%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pemberian jaminan tidak ada pemberhentian kerja dikategorikan sering, karena setengahnya responden yaitu 50,005% [$8,82\%+38,24\%+(5,89\%:2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.30 pertanyaan no. 27 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai tidak ada pemberhentian pekerja tetapi yang menyatakan sangat sering ada 21 responden (20,59%), menyatakan sering 17 responden (16,67%), menyatakan cukup sering sebanyak 9 responden (8,82%), yang menyatakan pernah ada 49 responden (48,04%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 21 responden (5,88%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa aman dalam bekerja dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 41,67% [$20,59\%+16,67\%+(8,82\%:2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Program Pensiun

TABEL 4.30
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESELAMATAN KERJA
(PROGRAM PENSIUN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
28.	Kantor mengatur program pensiun bagi para pegawainya	12	11,76	17	16,67	11	10,78	39	38,24	23	22,55	262	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai program pensiun yang menyatakan sangat sering ada 12 responden (11,76%), menyatakan sering 17 responden (16,67%), menyatakan cukup sering sebanyak 11 responden (10,78%), yang menyatakan pernah ada 39 responden (38,24%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 23 responden (22,55%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kantor mengatur program pensiun dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 33,82% $[11,76\%+16,67\%+(10,78\%:2)]$ menyatakan sering.

4.2.1.8 Tanggapan Responden Terhadap Kesehatan Kerja

Di lingkungan instansi pemerintahan/perusahaan, pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya. Indikator dari dimensi kesehatan kerja terdiri dari pusat kesehatan, pusat kesehatan gigi, program pusat senam kebugaran, program rekreasi, dan program konseling.

Berdasarkan pengolahan data dari jawaban responden pada dimensi kesehatan kerja, maka diperoleh tanggapan responden seperti terlihat pada perhitungan Tabel 4.31 di bawah ini:

1. Tanggapan Responden Mengenai Pusat Kesehatan

TABEL 4.31
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESEHATAN KERJA
(PUSAT KESEHATAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
29.	Kantor sering menyediakan tempat pemeriksaan kesehatan bagi pegawai.	23	22,55	12	11,76	12	11,76	42	41,18	13	12,75	296	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pusat kesehatan yang menyatakan sangat sering ada 23 responden (22,55%), menyatakan sering 12 responden (11,76%), menyatakan cukup sering sebanyak 12 responden (11,76%), yang menyatakan pernah ada 42 responden (41,18%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 13 responden (12,75%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kantor sering menyediakan tempat pemeriksaan kesehatan dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 40,19% [$22,55+11,76+(11,76\%:2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Pusat Kesehatan Gigi

TABEL 4.32

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESEHATAN KERJA
(PUSAT KESEHATAN GIGI)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		%
30.	Kantor sering menyediakan pelayanan kesehatan gigi bagi para pegawainya	31	30,39	11	10,78	6	5,89	33	32,35	21	20,59	304	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai pusat kesehatan gigi yang menyatakan sangat sering ada 31 responden (30,39%), menyatakan sering 11 responden (10,78%), menyatakan cukup sering sebanyak 6 responden (5,89%), yang menyatakan pernah ada 33 responden (32,35%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 21 responden (20,59%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kantor menyediakan pelayanan kesehatan gigi dikategorikan sering, karena sebagian hampir setengahnya yaitu 44,11% [$30,39\%+10,78\%+(5,89\%:2)$] menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Program Pusat Senam Kebugaran

TABEL 4.33
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESEHATAN KERJA
(PROGRAM PUSAT SENAM KEBUGARAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
31.	Setiap minggu kantor melakukan senam kebugaran sebagai upaya dari pemeliharaan kesehatan pegawainya	22	21,57	16	15,69	13	12,74	32	31,37	19	18,63	296	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai program pusat senam kebugaran yang menyatakan sangat sering ada 22 responden (21,57%), menyatakan sering 16 responden (15,69%), menyatakan cukup sering sebanyak 13 responden (12,74%), yang menyatakan pernah ada 32 responden (31,37%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 19 responden (18,63%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kantor melakukan senam kebugaran sebagai upaya pemeliharaan kesehatan pegawai dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 43,63% [$21,57\%+15,69\%+(12,74\%:2)$] menyatakan sering.

4. Tanggapan Responden Mengenai Program Rekreasi

TABEL 4.34
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESEHATAN KERJA
(PROGRAM REKREASI)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
32.	Kantor sering melakukan program rekreasi bagi pegawainya	25	24,51	9	8,82	10	9,80	37	36,28	21	20,59	286	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai program rekreasi yang menyatakan sangat sering ada 25 responden (24,51%), menyatakan sering 9 responden (8,82%), menyatakan cukup sering sebanyak 10 responden (9,80%), yang menyatakan pernah ada 37 responden (36,28%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 21 responden (20,59%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kantor melakukan program rekreasi dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 38,23% $[24,51\% + 8,82\% + (9,80\% : 2)]$ menyatakan sering.

5. Tanggapan Responden Mengenai Program Konseling

TABEL 4.35
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KESEHATAN KERJA
(PROGRAM KONSELING)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
33.	Kantor menyediakan penyuluhan yang ditujukan kepada pegawainya.	23	22,54	19	18,63	15	14,70	43	42,17	2	1,96	324	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai program konseling yang menyatakan sangat sering ada 23 responden (22,54%), menyatakan sering 19 responden (18,63%), menyatakan cukup sering sebanyak 15 responden (14,70%), yang menyatakan pernah ada 43 responden (42,17%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kantor menyediakan program konseling dikategorikan sering, karena hampir setengahnya responden yaitu 48,52% [$22,54\% + 18,63\% + (14,70\% : 2)$] menyatakan sering.

4.2.1.10 Rekapirulasi Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Secara keseluruhan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) yang terdiri dari Komunikasi (X1.1), Penyelesaian Konflik (X1.2), Pengembangan karir (X1.3), Partisipasi Kerja (X1.4), Kebanggaan (X1.5), Kompensasi (X1.6), Keselamatan Lingkungan (X1.7), Keselamatan Kerja (X1.8), Kesehatan Kerja (X1.9) dapat diketahui kedudukannya, berdasarkan skor yang didapat dari rekapitulasi data, di mana nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria skor standar, yang didapat melalui perhitungan skor ideal (kriterium) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (X), hal tersebut dapat dicari dengan rumus menurut Sugiyono (2009:135), langkah pertama menyusun rekapitulasi variabel X atau Kualitas Kehidupan Kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel rekapitulasi skor penilaian Kualitas Kehidupan Kerja yang disajikan pada Tabel 4.36:

TABEL 4.36

REKAPITULASI INDIKATOR KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
<i>Komunikasi</i>				
1	Frekuensi pertemuan tatap muka yang dilakukan pegawai antara atasan dengan bawahan	362	510	70,9
2	Frekuensi pertemuan pegawai dengan kelompok kerja masing-masing pegawai itu sendiri	353	510	69,2
3	Ketepatan pengumuman dan penyebaran informasi yang diberikan oleh kantor kepada para pegawai	362	510	70,9
	Sub Total	1.077	1.530	70,33
<i>Penyelesaian Konflik</i>				
4	Keterbukaan atasan dalam menerima keluhan pegawai	368	510	72,15
5	Keterbukaan pegawai dalam menyampaikan keluhan kepada atasan	353	510	69,21
6	Pegawai selalu menyampaikan keluhan kepada atasannya	348	510	75,29
7	Para pegawai sering melakukan tukar pendapat atas masalah yang dialaminya	361	510	70,78
	Sub Total	1.430	2040	71,85
<i>Pengembangan Karir</i>				
8.	Pegawai mendapatkan perlindungan atas jabatan yang diberikan kepadanya.	309	510	60,58
9.	Tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk pengembangan karir	308	510	60,32
10	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi yang diadakan di luar instansi atau dengan beasiswa.	309	510	60,58
11.	Pegawai diberikan nilai oleh atasan setelah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor	331	510	64,90
12.	Atasan mempromosikan pegawai dengan memberikan jabatan	306	510	60
	Sub Total	1.563	2550	61,27
<i>Partisipasi Kerja</i>				
13.	Pegawai bersedia untuk bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	373	510	73,13

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
14.	Kesadaran pegawai dalam mengikuti rapat kerja	391	510	76,67
15.	Pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide/gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	344	510	67,45
16.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu memperlihatkan adanya peningkatan dalam tim pekerjaan.	327	510	64,11
	Sub Total	1.435	2040	70,34
<i>Kebanggaan</i>				
17.	Pegawai memperlihatkan ciri-ciri dari tempat bekerjanya	325	510	63,72
18.	Pegawai selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat di lingkungan dekat tempat bekerjanya	353	510	69,21
19.	Pegawai peduli terhadap lingkungan tempat bekerjanya	363	510	71,17
	Sub Total	1.041	1.530	68,03
<i>Kompensasi</i>				
20.	Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.	322	510	63,13
21.	Pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya	328	510	64,31
22.	Pegawai mendapatkan keuntungan yang lain selain gaji/tunjangan.	278	510	54,50
	Sub Total	928	1.530	60,64
<i>Keselamatan Lingkungan</i>				
23.	Jumlah pegawai untuk anggota tim keselamatan sudah sesuai	272	510	53,33
24.	Pegawai memberikan respon yang cepat apabila terjadi kecelakaan kerja	285	510	55,88
25.	Kantor menyediakan program keselamatan kerja bagi para pegawainya.	268	510	52,54
	Sub Total	825	1.530	53,91
<i>Keselamatan Kerja</i>				
26.	Kantor memberikan jaminan pekerjaan agar tidak ada pemberhentian kerja	308	510	60,39
27.	Kantor mengatur program pensiun bagi para pegawainya	304	510	59,60
28.	Pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan.	262	510	51,37
	Sub Total	874	1.530	57,12

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
Kesehatan Kerja				
29.	Kantor sering menyediakan tempat pemeriksaan kesehatan bagi pegawai.	296	510	58,04
30.	Kantor sering menyediakan pelayanan kesehatan gigi bagi para pegawainya	304	510	59,60
31.	Setiap minggu kantor melakukan senam kebugaran sebagai upaya dari pemeliharaan kesehatan pegawainya	296	510	58,04
32.	Kantor sering melakukan program rekreasi bagi pegawainya	286	510	56,08
33	Kantor menyediakan penyuluhan yang ditujukan kepada pegawainya.	324	510	63,52
	Sub Total	1.506	2550	59,05
	Tota Skor Kualitas Kehidupan Kerja	10.679	16.830	63,45

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.36 aspek kualitas kehidupan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memperoleh skor 10.679 apabila di prosentasekan ke dalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 63,45% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk ke dalam kategori “sebagian besar” responden menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis tinggi. Dimensi paling tinggi adalah penyelesaian konflik sebesar 71,85% sedangkan dimensi paling rendah adalah keselamatan lingkungan sebesar 53,91%. Dimensi partisipasi kerja 70,34%, komunikasi 70,33%, kebanggaan 68,03%, pengembangan karir 61,27%, kompensasi 60,64%, kesehatan kerja 59,05%, dan keselamatan kerja 57,12%.

Skor ideal kualitas kehidupan kerja adalah 16.830 untuk 33 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah 10.679. Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap

kualitas kehidupan kerja, berdasarkan rumus menurut Sugiyono(2008:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Kualitas Kehidupan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Ideal} &= 5 \times 33 \times 102 = 16.830 \end{aligned}$$

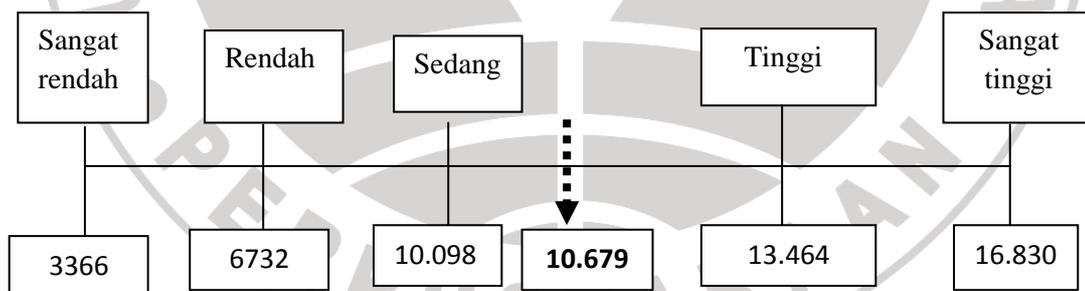
Mencari Skor Terendah Kualitas Kehidupan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 33 \times 102 = 3.366 \end{aligned}$$

Mencari Panjang Interval Kelas Kehidupan Kerja

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{16.830}{5} = 3.366 \end{aligned}$$

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



GAMBAR 4.10

HASIL KONTINUM KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Nilai 10.679 sesuai dengan data penelitian yaitu termasuk dalam kategori tinggi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis tinggi.

4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis

Kinerja pegawai di ukur dengan enam dimensi yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan kerja, bias diandalkan, kehadiran, dan kebebasan.

Hasil dari penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

4.3.1 Tanggapan Responden Atas Dimensi-Dimensi Kinerja Pegawai

4.3.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja

1. Tanggapan Responden Mengenai Akurasi

TABEL 4.37

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KUALITAS KERJA (AKURASI)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
34.	Saya berusaha menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan secermat mungkin	31	30,39	43	42,17	16	15,68	9	8,82	3	2,94	396	100
35.	Berusaha teliti, benar dan baik dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan	30	29,41	45	44,12	15	14,71	11	10,78	1	0,98	398	100
36.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat serta memperhatikan kerapihannya	20	19,61	54	52,94	17	16,67	8	7,84	3	2,94	386	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.37 pertanyaan no. 34 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai akurasi yang menyatakan sangat sering ada 31 responden (30,4%), menyatakan sering 43 responden (42,15%), menyatakan cukup sering sebanyak 16 responden (15,68%), yang menyatakan pernah ada 9 responden (8,82%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 3 responden (2,94%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai berusaha dengan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 80,39% [$30,4\% + 42,15\% + (15,68\% : 2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.37 pertanyaan no. 35 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai akurasi yang menyatakan sangat sering ada 30 responden (29,41%), menyatakan sering 45 responden (44,12%), menyatakan cukup sering sebanyak 15 responden (14,71%), yang menyatakan pernah ada 11 responden (10,78%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai berusaha teliti, benar, dan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 80,88% [$29,41\% + 44,12\% + (14,71\% : 2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.37 pertanyaan no. 36 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai akurasi yang menyatakan sangat sering ada 20 responden (19,61%), menyatakan sering 54 responden (52,94%), menyatakan cukup sering sebanyak 17 responden (16,67%), yang menyatakan pernah ada 8 responden (7,84%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 3 responden (2,94%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai berusaha tepat dan rapih dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 80,88% [$19,61\%+52,94\%+(16,67\%:2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian

TABEL 4.38
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KUALITAS KERJA (KETELITIAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
37	Berusaha teliti pada saat melaksanakan pekerjaan	20	19,61	47	46,08	25	24,51	9	8,82	1	0,98	382	100
38	Hasil kerja yang dicapai rapih	13	12,74	49	48,04	30	29,42	8	7,84	2	1,96	369	100
39	Hasil kerja yang dicapai sistematis sesuai dengan aturan	9	8,82	57	55,89	23	22,55	12	11,76	1	0,98	367	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.38 pertanyaan no. 37 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian yang menyatakan sangat sering ada 20 responden (19,61%), menyatakan sering 47 responden (46,08%), menyatakan cukup sering sebanyak 25 responden (24,51%), yang menyatakan pernah ada 9 responden (8,82%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 77,94% [$19,61\%+46,08\%+(24,51\%:2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.38 pertanyaan no. 38 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian yang menyatakan sangat sering ada 13 responden (12,74%), menyatakan sering 49 responden (48,04%), menyatakan cukup sering sebanyak 30 responden (29,42%), yang menyatakan pernah ada 8 responden (7,84%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dicapai rapih dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 75,49% [$12,74\%+48,04\%+(29,42\%:2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.38 pertanyaan no. 39 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian yang menyatakan sangat sering ada 9 responden (8,82%), menyatakan sering 57 responden (55,89%), menyatakan cukup sering sebanyak 23 responden (22,55%), yang menyatakan pernah ada 12 responden (11,76%), dan menyatakan tidak pernah ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dicapai sistematis dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 75,98% [$8,82\%+55,89\%+(22,55\%:2)$] menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Bisa Diterima Atas Pekerjaan Yang Dilakukan

TABEL 4.39
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KUALITAS KERJA (BISA DITERIMA ATAS PEKERJAAN YANG DILAKUKAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
40	Hasil kerja saya selalu diterima dengan baik oleh atasan	21	20,58	33	32,36	36	35,3	10	9,80	2	1,96	367	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 21 responden (20,58%), menyatakan sering 33 responden (32,36%), menyatakan cukup sering sebanyak 36 responden (35,3%), yang menyatakan pernah ada 10 responden (9,80%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai selalu diterima atasan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 70,59% [$20,58\% + 32,36\% + (35,3\% : 2)$] menyatakan sering.

4.3.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas

1. Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas dan Efisiensi Hasil Pekerjaan

TABEL 4.40

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PRODUKTIVITAS
(KUANTITAS DAN EFISIENSI HASIL KERJA)**

No	Pertanyaan	Sangat Sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
41.	Pegawai menerima pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan tugasnya.	20	19,60	33	32,36	36	35,3	12	11,76	1	0,98	365	100
42.	Pegawai berusaha menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya	14	13,73	53	51,96	18	17,65	15	14,70	2	1,96	368	100
43.	Pegawai berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	30	29,41	41	40,2	22	21,57	8	7,84	1	0,98	397	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.40 pertanyaan no. 41 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas dan efisiensi hasil kerja yang dilakukan yang menyatakan sangat sesuai ada 20 responden (19,60%), menyatakan sesuai 33 responden (32,36%), menyatakan cukup sesuai sebanyak 36 responden (35,3%), yang menyatakan kurang sesuai ada 12 responden (11,76%), dan yang menyatakan tidak sesuai ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa penerimaan jumlah pekerjaan dikategorikan sesuai, karena sebagian besar responden yaitu 69,61% [$19,60\% + 32,36\% + (35,3\% : 2)$] menyatakan sesuai.

Berdasarkan Tabel 4.40 pertanyaan no. 42 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas dan efisiensi hasil kerja yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 14 responden (13,73%), menyatakan sering 53 responden (51,96%), menyatakan cukup sering sebanyak 18 responden (17,65%), yang menyatakan pernah ada 15 responden (14,70%), dan menyatakan tidak pernah ada 2 responden (1,96%)

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 74,51% [$13,73\% + 51,96\% + (17,65\% : 2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.40 pertanyaan no. 43 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas dan efisiensi hasil kerja yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 30 responden (29,41%), menyatakan sering 41 responden (40,2%), menyatakan cukup sering sebanyak 22 responden (21,57%),

yang menyatakan pernah ada 8 responden (7,84%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa berusaha tepat waktu menyelesaikan tugas dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 80,39% [29,41%+40,2%+(21,57%:2)] menyatakan sering.

4.3.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Pekerjaan

1. Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

TABEL 4.41

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGETAHUAN PEKERJAAN
(KETERAMPILAN)**

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		%
44.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sering mengerjakan pekerjaan	29	28,43	39	38,24	16	15,68	17	16,67	1	0,98	384	100
45.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimiliki.	17	16,67	44	43,14	23	22,55	14	13,72	4	3,92	362	100
46.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kepandaian yang dimiliki	19	18,63	48	47,06	20	19,61	13	12,74	2	1,96	375	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.41 pertanyaan no. 44 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai keterampilan yang dilakukan yang menyatakan

sangat sering ada 29 responden (28,43%), menyatakan sering 39 responden (38,24%) menyatakan cukup sering sebanyak 16 responden (15,68%), yang menyatakan pernah ada 17 responden (16,67%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai sering mengerjakan pekerjaannya dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 74,51% [$28,43\%+38,24\%+(15,68\%:2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.41 pertanyaan no. 45 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai keterampilan yang dilakukan yang menyatakan sangat sesuai ada 17 responden (16,67%), menyatakan sesuai 44 responden (43,14%) menyatakan cukup sesuai sebanyak 23 responden (22,55%), yang menyatakan kurang sesuai ada 14 responden (13,72%), dan yang menyatakan tidak sesuai ada 4 responden (3,92%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 71,08% [$16,67\%+43,14\%+(22,55\%:2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.41 pertanyaan no. 46 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai keterampilan yang dilakukan yang menyatakan sangat sesuai ada 19 responden (18,63%), menyatakan sesuai 48 responden (47,06%) menyatakan cukup sesuai sebanyak 20 responden (19,61%), yang menyatakan kurang sesuai ada 13 responden (12,74%), dan yang menyatakan tidaksesuai ada 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dikategorikan sesuai, karena sebagian besar responden yaitu 75,49% [$18,63\%+47,06\%+(19,61\%:2)$] menyatakan sesuai.

2. Tanggapan Responden Mengenai Informasi Praktis/Teknis Dalam Pekerjaan

TABEL 4.42

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PENGETAHUAN PEKERJAAN (INFORMASI PRAKTIS/TEKNIS DALAM PEKERJAAN)

No	Pertanyaan	Sangat sesuai		Sesuai		Cukup Sesuai		Kurang Sesuai		Tidak Sesuai		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
47	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	23	22,55	36	35,3	28	27,45	14	13,72	1	0,98	372	100
48	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari penggunaan informasi yang mudah dan bersifat teknis	18	17,65	48	47,06	21	20,59	13	12,74	2	1,96	373	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.42 pertanyaan no. 47 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai informasi praktis/teknis dalam pekerjaan yang dilakukan yang menyatakan sangat sesuai ada 23 responden (22,55%), menyatakan sesuai 36 responden (35,3%) menyatakan cukup sesuai sebanyak 28

responden (27,45%), yang menyatakan kurang sesuai ada 14 responden (13,72%), dan yang menyatakan tidak sesuai ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dikategorikan sesuai, karena sebagian besar responden yaitu 71,57% [$22,55\%+35,3\%+(27,45\%:2)$] menyatakan sesuai.

Berdasarkan Tabel 4.42 pertanyaan no. 48 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai informasi praktis/teknis dalam pekerjaan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 18 responden (17,65%), menyatakan sering 48 responden (47,06%) menyatakan cukup sering sebanyak 21 responden (20,59%), yang menyatakan pernah ada 13 responden (12,74%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa penggunaan informasi yang bersifat praktis dan mudah dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 75,005% [$17,65\%+47,06\%+(20,59\%:2)$] menyatakan sering.

4.3.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Bisa Diandalkan

1. Tanggapan Responden Mengenai Bisa Diandalkan Dalam Pekerjaan

TABEL 4.43

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BISA DIANDALKAN
(BISA DIANDALKAN DALAM PEKERJAAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
49.	Pegawai berusaha yakin dan mampu terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan	15	14,71	45	44,11	26	25,5	14	13,72	2	1,96	363	100

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
50	Saya menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan atasan	11	10,78	59	57,85	21	20,59	10	9,80	1	0,98	375	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.43 pertanyaan no. 49 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bisa diandalkan dalam pekerjaan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 15 responden (14,71%), menyatakan sering 45 responden (44,11%) menyatakan cukup sering sebanyak 26 responden (25,5%), yang menyatakan pernah ada 14 responden (13,72%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai berusaha yakin dan mampu dalam mengerjakan pekerjaan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 71,57% [$14,71\% + 44,11\% + (25,5\% : 2)$] menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.43 pertanyaan no. 50 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bisa diandalkan dalam pekerjaan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 11 responden (10,78%), menyatakan sering 59 responden (57,85%) menyatakan cukup sering sebanyak 21 responden (20,59%), yang menyatakan pernah ada 10 responden (0,98%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai menguasai bidang yang diberikan dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 78,92% [$10,78\% + 57,85\% + (20,59\% : 2)$] menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Tindak Lanjut Tugas Atas Pekerjaan Yang Dibebankan

TABEL 4.44

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BISA DIANDALKAN (TINDAK LANJUT TUGAS ATAS PEKERJAAN YANG DIBEBANKAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
51.	Pegawai selalu langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan pekerjaan oleh atasannya.	17	16,67	48	47,06	24	23,53	9	8,82	4	3,92	371	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bisa diandalkan dalam pekerjaan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 17 responden (16,67%), menyatakan sering 48 responden (47,06%) menyatakan cukup sering sebanyak 24 responden (23,53%), yang menyatakan pernah ada 9 responden (8,82%), dan seorang yang menyatakan tidak pernah ada 4 responden (3,92%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan oleh atasan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 75,49% $[16,67\%+47,06\%+(23,53\%:2)]$ menyatakan sering.

4.3.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran

1. Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu dalam Kehadiran

TABEL 4.45

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEHADIRAN
(TEPAT WAKTU DALAM KEHADIRAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
52.	Pegawai berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja	42	41,18	24	23,53	25	24,51	9	8,82	2	1,96	401	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai tepat waktu dalam kehadiran yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 42 responden (41,18%), menyatakan sering 24 responden (23,53%) menyatakan cukup sering sebanyak 25 responden (24,51%), yang menyatakan pernah ada 9 responden (8,82%), dan yang menyatakan tidak pernah 2 responden (1,96%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai tepat waktu pada saat masuk dan pulang kerja dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 76,96% $[41,18\%+23,53\%+(24,51\%:2)]$ menyatakan sering.

2. Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu Setelah Beristirahat

TABEL 4.46

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEHADIRAN (TEPAT WAKTU SETELAH BERISTIRAHAT)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor	%
53.	Pegawai berusaha tepat waktu setelah jam istirahat bekerja sudah habis	29	28,43	43	42,16	19	18,63	10	9,80	1	0,98	395	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai tepat waktu setelah jam istirahat yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 29 responden (28,43%), menyatakan sering 43 responden (42,16%) menyatakan cukup sering sebanyak 19 responden (18,63%), yang menyatakan pernah ada 10 responden (9,80%), dan yang menyatakan tidak pernah 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai tepat waktu setelah beristirahat dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 79,90% $[28,43\% + 42,16\% + (18,63\% : 2)]$ menyatakan sering.

3. Tanggapan Responden Mengenai Catatan Kehadiran Secara Keseluruhan

TABEL 4.47

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEHADIRAN (CATATAN KEHADIRAN SECARA KESELURUHAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
54.	Pegawai yang hadir untuk bekerja sesuai dengan catatan kehadiran yang ada.	34	33,34	34	33,34	21	20,58	12	11,76	1	0,98	394	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai catatan kehadiran secara keseluruhan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 34 responden (33,34%), menyatakan sering 34 responden (33,34%) menyatakan cukup sering sebanyak 21 responden (20,58%), yang menyatakan pernah ada 12 responden (11,76%), dan yang menyatakan tidak pernah 1 responden (0,98%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kehadiran pegawai sesuai dengan catatan kehadiran dikategorikan sering, karena hampir seluruhnya responden yaitu 76,97% [$33,34\%+33,34\%+(20,58\%:2)$] menyatakan sering.

4.3.1.6 Tanggapan Responden Terhadap Kebebasan

1. Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Tanpa Pengawasan

TABEL 4.48

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEBEBASAN
(BEKERJA TANPA PENGAWASAN)

No	Pertanyaan	Sangat Sering		Sering		Cukup Sering		Pernah		Tidak Pernah		Total	
		5		4		3		2		1		Skor	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
55.	Saya sering bekerja tanpa pengawasan dari atasan	15	14,70	24	23,53	29	28,43	18	17,65	16	15,69	310	100
56.	Meskipun tanpa pengawasan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik	5	4,90	38	37,26	30	29,41	23	22,55	6	5,88	319	100
57.	Dalam mengerjakan tugas saya selalu tanpa pengawasan	3	2,94	36	35,29	33	32,35	18	17,65	12	11,77	306	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.48 pertanyaan no.55 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja tanpa pengawasan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 15 responden (14,70%), menyatakan sering 24 responden (23,53%) menyatakan cukup sering sebanyak 29 responden (28,43%), yang menyatakan pernah ada 18 responden (17,65%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 16 responden (15,69%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa bekerja tanpa pengawasan atasan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 52,44% $[14,70\% + 23,53\% + (28,43\% : 2)]$ menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.48 pertanyaan no.56 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja tanpa pengawasan yang dilakukan yang

menyatakan sangat sering ada 5 responden (4,90%), menyatakan sering 38 responden (37,26%), menyatakan cukup sering sebanyak 30 responden (29,41%), yang menyatakan pernah ada 23 responden (22,55%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 6 responden (5,88%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mengerjakan tugas dengan baik tanpa pengawasan dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 56,86% $[4,90\%, \%+37,26\%+(29,41\%:2)]$ menyatakan sering.

Berdasarkan Tabel 4.48 pertanyaan no.56 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja tanpa pengawasan yang dilakukan yang menyatakan sangat sering ada 3 responden (2,94%), menyatakan sering 36 responden (35,29%), menyatakan cukup sering sebanyak 33 responden 32,35%), yang menyatakan pernah ada 18 responden (17,65%), dan yang menyatakan tidak pernah ada 12 responden (11,77%).

Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu tanpa pengawasan dalam bekerja dikategorikan sering, karena sebagian besar responden yaitu 54,40% $[2,94\%, \%+35,29\%+(32,35\%:2)]$ menyatakan sering.

4.2.1.7 Rekapitulasi Dimensi Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan variabel Kinerja (Y) dapat diketahui kedudukannya, berdasarkan skor yang didapat dari rekapitulasi data, di mana nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan kriteria skor standar, yang didapat melalui perhitungan skor ideal (kriterium) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat

diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (Y), hal tersebut dapat dicari dengan rumus menurut Sugiyono (2009:135), langkah pertama menyusun rekapitulasi variabel Y atau Kinerja . Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel rekapitulasi skor penilaian Kinerja yang disajikan pada Tabel 4.59:

TABEL 4.59
REKAPITULASI INDIKATOR KINERJA

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
<i>Kualitas Kerja</i>				
34.	Saya berusaha menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan secermat mungkin	396	510	77,64
35	Berusaha teliti, benar dan baik dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan	398	510	78,03
36	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat serta memperhatikan kerapiahannya	386	510	75,68
37	Berusaha teliti pada saat melaksanakan pekerjaan	382	510	64,31
38	Hasil kerja yang dicapai rapih	369	510	72,35
39	Hasil kerja yang dicapai sistematis sesuai dengan aturan	367	510	71,96
40	Hasil kerja saya selalu diterima dengan baik oleh atasan	367	510	71,96
	Sub Total	2.665	3570	73,13
<i>Produktivitas</i>				
41	Pegawai menerima pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan tugasnya.	365	510	71,56
42	Pegawai berusaha menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	368	510	72,15
43.	Pegawai berusaha tepat waktu dalam meyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	397	510	77,84
	Sub Total	1.130	1530	73,85
<i>Keterampilan dan pengetahuan Teknis/Praktis</i>				
44.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan	384	510	75,29
45	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimiliki.	362	510	70,98
46.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kepandaian yang dimiliki	375	510	73,52

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor ideal	%
47.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	372	510	72,94
48	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari penggunaan informasi yang mudah dan bersifat teknis	373	510	73,13
	Sub Total	1.866	2.550	73,17
<i>Bisa Diandalkan Dalam Pekerjaan</i>				
49.	Pegawai berusaha yakin dan mampu terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan	363	510	71,17
50.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan atasan	375	510	73,52
51.	Pegawai selalu langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan pekerjaan oleh atasannya.	371	510	72,74
	Sub Total	1.109	1.530	72,47
<i>Kehadiran</i>				
52.	Pegawai berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja	401	510	78,62
53.	Pegawai berusaha tepat waktu setelah jam istirahat bekerja sudah habis	395	510	77,45
54.	Pegawai yang hadir untuk bekerja sesuai dengan catatan kehadiran yang ada.	394	510	77,25
	Sub Total	1.190	1.530	77,77
<i>Kebebasan</i>				
55.	Saya sering bekerja tanpa pengawasan dari atasan	310	510	60,78
56.	Meskipun tanpa pengawasan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik	319	510	62,54
57.	Dalam mengerjakan tugas saya selalu tanpa pengawasan	306	510	60
	Sub Total	935	1.530	61,10
	Total Skor Kinerja	8.895	12240	72,67

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.49 aspek kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memperoleh skor 8.895 apabila di prosentasekan ke dalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 72,67% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk ke dalam kategori “sebagian besar” responden menyatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis tinggi. Dimensi

paling tinggi adalah kehadiran 77,77% sedangkan dimensi paling rendah adalah kebebasan 61,10%. Dimensi peroduktivitas sebanyak 73,85%, keterampilan dan pengetahuan teknis/praktis 73,17%, kualitas kerja 73,13%, dan dimensi bisa diandalkan dalam pekerjaan 72,47%.

Skor ideal kualitas kehidupan kerja adalah 12.240 untuk 24 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah 8.895. Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap kualitas kehidupan kerja, berdasarkan rumus menurut Sugiyono(2008:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Ideal} &= 5 \times 24 \times 102 = 12.240 \end{aligned}$$

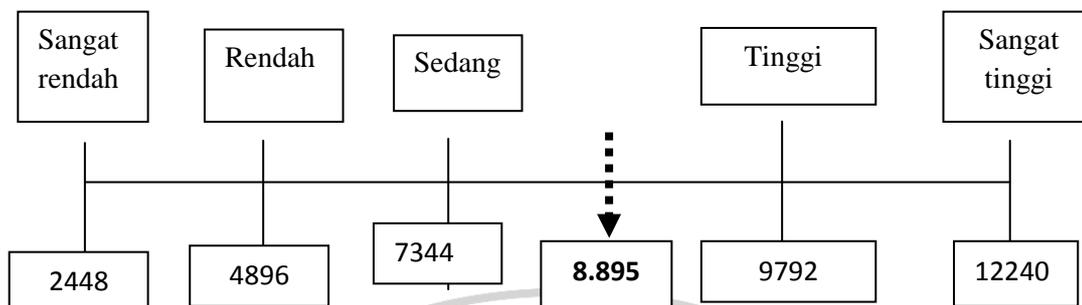
Mencari Skor Terendah Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 24 \times 102 = 2.448 \end{aligned}$$

Mencari Panjang Interval Kelas Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{12.240 - 2.448}{5} = 1979,2 \end{aligned}$$

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



GAMBAR 4.11

HASIL KONTINUM KINERJA PEGAWAI

Nilai 8.895 sesuai dengan data penelitian yaitu termasuk dalam kategori tinggi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis tinggi.

4.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis.

4.4.1 Pengujian Parsial

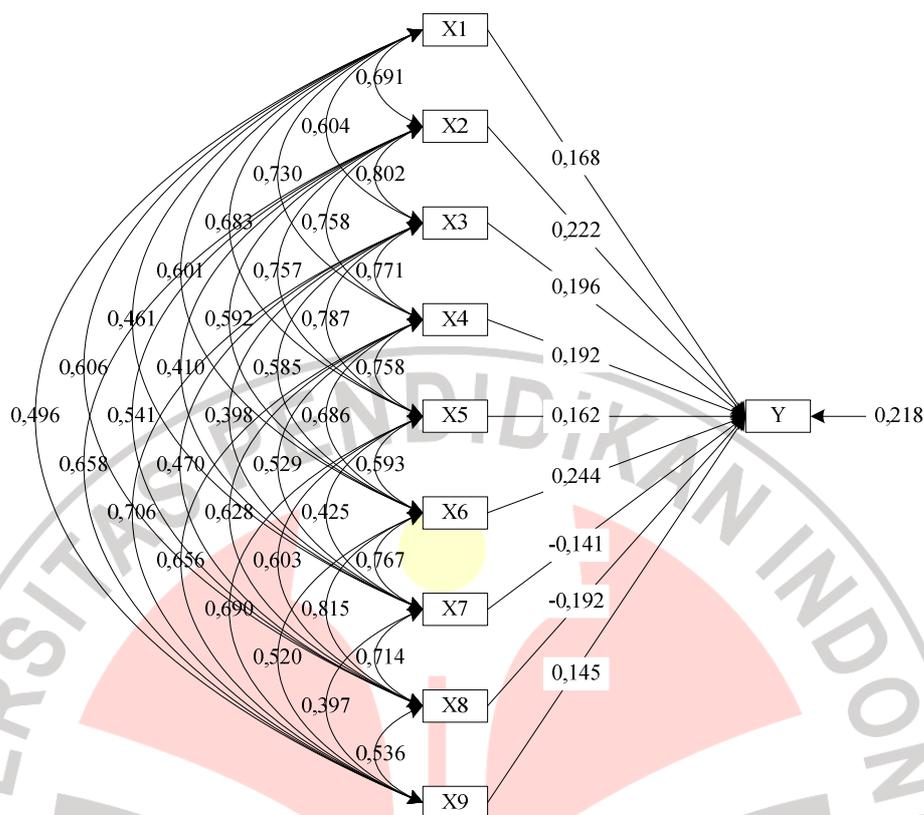
Pada penelitian ini hipotesis yang diuji, yaitu Kualitas Kehidupan Kerjayang terdiri dari komunikasi ($X_{1.1}$), penyelesaian konflik ($X_{1.2}$), pengembangan karir ($X_{1.3}$), partisipasi kerja ($X_{1.4}$), kebanggaan ($X_{1.5}$), kompensasi ($X_{1.6}$), keselamatan lingkungan ($X_{1.7}$), keselamatan kerja ($X_{1.8}$), kesehatan kerja ($X_{1.9}$) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis (Y). Kegunaan pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui tingkat korelasi dan koefisien determinan antar variabel berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan path analisis (analisis jalur) dengan cara menganalisis hubungan

Variabel	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	X _{1,4}	X _{1,5}	X _{1,6}	X _{1,7}	X _{1,8}	X _{1,9}	Y Kinerja Pegawai
X _{1,7} Keselamatan Lingkungan	0,461	0,410	0,398	0,529	0,425	0,767	1000	0,714	0,397	0,384
X _{1,8} Keselamatan Kerja	0,606	0,541	0,470	0,628	0,603	0,815	0,714	1000	0,536	0,517
X _{1,9} Kesehatan Kerja	0,496	0,658	0,706	0,656	0,690	0,520	0,397	0,536	1000	0,719
Y Kinerja Pegawai	0,722	0,843	0,850	0,831	0,814	0,630	0,384	0,517	0,719	1000

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011 (rekap dari *output correlations SPSS 18,00 for windows*)

Tabel 4.50 menunjukkan hubungan setiap sub variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) dari X_{1,1} sampai X_{1,9} dengan Kinerja Pegawai (Y), diperoleh hasil korelasi secara berurutan yaitu komunikasi (0,722), penyelesaian konflik (0,843), pengembangan karir (0,850), partisipasi kerja (0,831), kebanggaan (0,814), kompensasi (0,630), keselamatan lingkungan (0,384), keselamatan kerja (0,517), dan kesehatan kerja (0,719).

Secara lengkap mengetahui pengaruh masing-masing sub variabel Kualitas Kehidupan Kerja antara komunikasi (X_{1,1}), penyelesaian konflik (X_{1,2}), pengembangan karir (X_{1,3}), partisipasi kerja (X_{1,4}), kebanggaan (X_{1,5}), kompensasi (X_{1,6}), keselamatan lingkungan (X_{1,7}), keselamatan kerja (X_{1,8}), kesehatan kerja (X_{1,9}) terhadap Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada Gambar 4.13 sebagai berikut:



GAMBAR 4.13

DIAGRAM JALUR PENGUJIAN HIPOTESIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN CIAMIS

Keterangan:

$X_{1.1}$ = Komunikasi

$X_{1.2}$ = Penyelesaian konflik

$X_{1.3}$ = Pengembangan karir

$X_{1.4}$ = Partisipasi kerja

$X_{1.5}$ = Kebanggaan

$X_{1.6}$ = Kompensasi

$X_{1.7}$ = Keselamatan lingkungan

$X_{1.8}$ = Keselamatan kerja

$X_{1.9}$ = Kesehatan kerja

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Residu (variabel lain di luar variabel X yan berpengaruh ke variabel akibat (*endogenous*) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik dari variabel *eksogenous*)

Pengujian parsial (individu) dilakukan dengan melihat koefisien korelasi. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut:

$$H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = \rho_{yx5} = \rho_{yx6} = \rho_{yx7} = \rho_{yx8} = \rho_{yx9} = 0$$

$$H_1: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = \rho_{yx5} = \rho_{yx6} = \rho_{yx7} = \rho_{yx8} = \rho_{yx9} > 0$$

Hipotesis bentuk kalimatnya:

H_0 = Kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari (komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_1 = Kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari (komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kaidah pengujian signifikansi mengenai pengaruh secara parsial kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis menggunakan program SPSS 18,00 *for windows* sebagai berikut:

- a. Apabila nilai t_{hitung} 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Apabila nilai 0,05 t_{hitung} lebih nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

Uji signifikansi analisis jalur dapat ditentukan yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0.05 dengan nilai signifikansi pada tabel 4.52. Terlihat bahwa pada kolom *Sig* (Signifikan) pada Tabel 4.52 didapat nilai $Sig \leq 0.05$ yaitu 0,006; 0.003; 0,015; 0,015; 0,029; 0,003; 0.022; 0,011, dan $0.014 \leq 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Di Kabupaten Ciamis.

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t_i = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)CR_{ii}}{n-k-1}}} \quad i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9$$

Kriteria uji, tolak H_0 jika t hitung $\geq t$ tabel.

Hasil perhitungan dapat kita lihat pada tabel 4.52 berikut ini:

TABEL 4.52
PENGUJIAN PARSIAL

Hipotesis Alternatif	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Kesimpulan
$X_{1,1}$ secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,168	2,811	1,984	0.006	Ho Ditolak
$X_{1,2}$ secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,222	3,071	1,984	0,003	Ho Ditolak
$X_{1,3}$ secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,196	2,475	1,984	0,015	Ho Ditolak

Hipotesis Alternatif	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Kesimpulan
X _{1,4} secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,192	2,486	1,984	0,015	Ho Ditolak
X _{1,5} secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,162	2,215	1,984	0,029	Ho Ditolak
X _{1,6} secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,244	3,041	1,984	0,003	Ho Ditolak
X _{1,7} secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,141	2,323	1,984	0,022	Ho Ditolak
X _{1,8} secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,192	2,583	1,984	0,011	Ho Ditolak
X _{1,9} secara parsial berpengaruh terhadap Y	0,145	2,500	1,984	0,014	Ho Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 4.52 dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, dan X_{1,9} lebih besar daripada t tabel. Ini berarti variabel X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, dan X_{1,9} memberikan pengaruh signifikan terhadap Y atau tolak H₀ sedangkan tingkat signifikan untuk X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, dan X_{1,9} ≤ 0,05, hal ini berarti X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, dan X_{1,9} berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Berdasarkan diagram jalur pengujian hipotesis pada Gambar 4.52, maka dilakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara dimensi-dimensi yang disajikan dalam Tabel 4.52:

TABEL 4.53

**HASIL PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG
DARI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN**

Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Pengaruh Langsung Terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Dalam %									Total (%)	
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}		
Komunikasi	2,82	-	2,48	1,99	2,35	1,86	2,46	-1,09	-1,95	1,21	12,12	
Penyelesaian Konflik	4,95	2,48	-	3,50	3,35	2,73	3,22	-1,29	-2,31	2,12	18,74	
Pengembangan Karir	3,84	1,99	3,50	-	2,90	2,50	2,80	-1,10	-1,77	2,01	16,66	
Partisipasi Kerja	3,68	2,35	3,35	2,90	-	2,36	3,21	-1,43	-2,31	1,83	15,93	
Kebanggaan	2,63	1,86	2,73	2,50	2,36	-	2,35	-0,97	-1,87	1,62	13,20	
Kompensasi	5,96	2,46	3,22	2,80	3,21	2,35	-	-2,65	-3,81	1,84	15,39	
Keselamatan Lingkungan	1,99	-1,09	-	1,29	-1,10	-1,43	-0,97	2,65	-	1,93	-	-5,42
Keselamatan Kerja	3,67	-1,95	-	2,31	-1,77	-2,31	-1,87	3,81	1,93	-	-	-9,90
Kesehatan Kerja	2,11	1,21	2,12	2,01	1,83	1,62	1,84	-0,81	-1,49	-	10,43	
$R^2 Y X_{1.1} \dots \dots Y X_{1.9}$											87,2	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan tabel 4.53 dapat dilihat bahwa pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1.1}$ terhadap Y adalah sebesar 2,82% pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.2}$ terhadap Y adalah 2,48% pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.3}$ terhadap Y adalah 1,99% pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.4}$ terhadap Y adalah 2,35%, pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.5}$ terhadap Y adalah 1,86%, pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.6}$ terhadap Y adalah 2,46%, pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.7}$ terhadap Y adalah -1,09%, pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.8}$ terhadap Y adalah -1,95%, pengaruh tidak langsung

$X_{1.1}$ melalui $X_{1.9}$ terhadap Y adalah 1,21%. Sehingga pengaruh total $X_{1.1}$ terhadap Y adalah sebesar 12,12%.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1.2}$ terhadap Y adalah sebesar 4,95% pengaruh tidak langsung $X_{1.1}$ melalui $X_{1.3}$ terhadap Y adalah 1,99% pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.3}$ terhadap Y adalah 3,50% pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.4}$ terhadap Y adalah 3,35%, pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.5}$ terhadap Y adalah 2,73%, pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.6}$ terhadap Y adalah 3,22%, pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.7}$ terhadap Y adalah -1,29%, pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.8}$ terhadap Y adalah -2,31%, pengaruh tidak langsung $X_{1.2}$ melalui $X_{1.9}$ terhadap Y adalah 2,12%. Sehingga pengaruh total $X_{1.2}$ terhadap Y adalah sebesar 18,74%.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1.3}$ terhadap Y adalah sebesar 3,84% pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.1}$ terhadap Y adalah 1,99% pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.2}$ terhadap Y adalah 3,50% pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.4}$ terhadap Y adalah 2,90%, pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.5}$ terhadap Y adalah 2,50%, pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.6}$ terhadap Y adalah 2,80%, pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.7}$ terhadap Y adalah -1,10%, pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.8}$ terhadap Y adalah -1,77%, pengaruh tidak langsung $X_{1.3}$ melalui $X_{1.9}$ terhadap Y adalah 2,01%. Sehingga pengaruh total $X_{1.3}$ terhadap Y adalah sebesar 16,66%.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1.4}$ terhadap Y adalah sebesar 3,68% pengaruh tidak langsung $X_{1.4}$ melalui $X_{1.1}$ terhadap Y adalah 2,35% pengaruh tidak langsung $X_{1.4}$ melalui $X_{1.2}$ terhadap Y adalah 3,35% pengaruh tidak

langsung $X_{1,4}$ melalui $X_{1,3}$ terhadap Y adalah 2,90%, pengaruh tidak langsung $X_{1,4}$ melalui $X_{1,5}$ terhadap Y adalah 2,36%, pengaruh tidak langsung $X_{1,4}$ melalui $X_{1,6}$ terhadap Y adalah 3,21%, pengaruh tidak langsung $X_{1,4}$ melalui $X_{1,7}$ terhadap Y adalah -1,43%, pengaruh tidak langsung $X_{1,4}$ melalui $X_{1,8}$ terhadap Y adalah -2,31%, pengaruh tidak langsung $X_{1,4}$ melalui $X_{1,9}$ terhadap Y adalah 1,83%. Sehingga pengaruh total $X_{1,4}$ terhadap Y adalah sebesar 15,93%.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1,5}$ terhadap Y adalah sebesar 2,63% pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,1}$ terhadap Y adalah 1,86% pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,2}$ terhadap Y adalah 2,73% pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,3}$ terhadap Y adalah 2,50%, pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,4}$ terhadap Y adalah 2,36%, pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,6}$ terhadap Y adalah 2,35%, pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,7}$ terhadap Y adalah -0,97%, pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,8}$ terhadap Y adalah -1,87%, pengaruh tidak langsung $X_{1,5}$ melalui $X_{1,9}$ terhadap Y adalah 1,62%. Sehingga pengaruh total $X_{1,5}$ terhadap Y adalah sebesar 13,20%.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1,6}$ terhadap Y adalah sebesar 5,96% pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,1}$ terhadap Y adalah 2,46% pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,2}$ terhadap Y adalah 3,22% pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,3}$ terhadap Y adalah 2,50%, pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,4}$ terhadap Y adalah 3,21%, pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,5}$ terhadap Y adalah 2,35%, pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,7}$ terhadap Y adalah -2,65%, pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui

$X_{1,8}$ terhadap Y adalah $-3,81\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,6}$ melalui $X_{1,9}$ terhadap Y adalah $1,84\%$. Sehingga pengaruh total $X_{1,6}$ terhadap Y adalah sebesar $15,39\%$.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1,7}$ terhadap Y adalah sebesar $1,99\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,1}$ terhadap Y adalah $-1,09\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,2}$ terhadap Y adalah $-1,29\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,3}$ terhadap Y adalah $-1,10\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,4}$ terhadap Y adalah $-1,43\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,5}$ terhadap Y adalah $-0,97\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,6}$ terhadap Y adalah $-2,65\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,8}$ terhadap Y adalah $1,93\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,7}$ melalui $X_{1,9}$ terhadap Y adalah $-0,81\%$. Sehingga pengaruh total $X_{1,7}$ terhadap Y adalah sebesar $-5,42\%$.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1,8}$ terhadap Y adalah sebesar $3,67\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,1}$ terhadap Y adalah $-1,95\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,2}$ terhadap Y adalah $-2,31\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,3}$ terhadap Y adalah $-1,77\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,4}$ terhadap Y adalah $-2,31\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,5}$ terhadap Y adalah $-1,87\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,6}$ terhadap Y adalah $-3,81\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,7}$ terhadap Y adalah $1,93\%$, pengaruh tidak langsung $X_{1,8}$ melalui $X_{1,9}$ terhadap Y adalah $-1,49\%$. Sehingga pengaruh total $X_{1,8}$ terhadap Y adalah sebesar $-9,90\%$.

Pengaruh langsung maupun tidak langsung $X_{1,8}$ terhadap Y adalah sebesar $2,11\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,1}$ terhadap Y adalah $1,21\%$ pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,2}$ terhadap Y adalah $2,12\%$ pengaruh tidak

langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,3}$ terhadap Y adalah 2,01%, pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,4}$ terhadap Y adalah 1,83%, pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,5}$ terhadap Y adalah 1,62%, pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,6}$ terhadap Y adalah 1,84%, pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,7}$ terhadap Y adalah -0,81%, pengaruh tidak langsung $X_{1,9}$ melalui $X_{1,8}$ terhadap Y adalah -1,49%. Sehingga pengaruh total $X_{1,9}$ terhadap Y adalah sebesar 10,43%.

Haryol Azril Mohamed Shaffril dalam *journal social science* tahun 2010 volume 6 halaman 64, *all of the nine qualities of work life studied have significant and positive relationship with work performance*, yang artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa “semua dari kesembilan unsur kualitas kehidupan kerja yang dipelajari memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja” dan menurut Haryol Azril Mohamed Shaffril dalam *journal social science* tahun 2010 volume 6 halaman 71, *quality of work life elements are indeed important determinants for work performance*, yang artinya “unsur kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penentu dalam kinerja kerja”.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan melalui SPSS 18.0, *For Windows* dapat diketahui bahwa kolerasi koefisien Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 0,872. Sedangkan koefisien jalur variabel lain di luar variabel Kualitas Kehidupan Kerja yaitu Komunikasi, Penyelesaian Konflik, Pengembangan Karir, Partisipasi Kerja, Kebanggaan, Kompensasi, Keselamatan Lingkungan, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja ditentukan melalui:

$$\rho_{\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2} Y(X_{1,1}, X_{1,2}, \dots, X_{1,9})$$

$$\rho_{\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,872}$$

$$\rho_{\varepsilon} = 0,358$$

Hasil tersebut berarti bahwa Komunikasi (X1.1), Penyelesaian Konflik (X1.2), Pengembangan Karir (X1.3), Partisipasi Kerja (X1.4), Kebanggaan (X1.5), Kompensasi (X1.6), Keselamatan Lingkungan (X1.7), Keselamatan Kerja (X1.8), dan Kesehatan Kerja (X1.9) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y), adalah sebesar 87,2% dan $(0,358)^2 = 0,128 \times 100\% = 12,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini seperti yang dilakukan Dinas Pendidikan, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki andil dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.

4.4.2 Pengujian Simultan

Hipotesis utama penelitian ini dapat dilakukan secara simultan mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Uji secara simultan (keseluruhan) dapat dilakukan dengan menentukan hipotesis terlebih dahulu.

Uji hipotesis secara keseluruhan melalui uji F menggunakan rumus sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{YX_{1.1}} = \rho_{YX_{1.2}} = \rho_{YX_{1.3}} = \rho_{YX_{1.4}} = \rho_{YX_{1.5}} = \rho_{YX_{1.6}} = \rho_{YX_{1.7}} = \rho_{YX_{1.8}} = \rho_{YX_{1.9}}$$

H₁: Sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_i} \neq 0$, $i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$, dan 9

Hipotesis bentuk kalimat

H_0 = Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 = Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

TABEL 4.54
PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA SIMULTAN

Hipotesis Alternatif	F hitung	df	F tabel	Kesimpulan
X berpengaruh terhadap Y	69,332	df1 = 9	1,983	Ho ditolak (Signifikan)
		df2 = 92		

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 18.0 diperoleh data yang menunjukkan tingkat signifikan pada Tabel 4.54 di atas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yaitu $69,332 \geq 1,983$ dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000, karena nilai $Sig \leq 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan (keseluruhan) terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5 Implikasi Hasil Temuan

4.5.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, maka dihasilkan temuan-temuan teoritis sebagai berikut:

a. Kualitas Kehidupan Kerja

Teori serta konsep kualitas kehidupan kerjayang digunakan dalam penelitian mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari teori Wayne F. Cascio (2006:24).Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, bekerja dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.Kualitas kehidupan kerja merupakan satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai.Adapun indikator terdiri dari komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja.

b. Kinerja Pegawai

Teori serta konsep kinerja pegawaiyang digunakan dalam penelitian mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari teori Gary Dessler (2000:87) bahwa kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan yang diharapkan dari karyawan. Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yang berasal dari dalam dan luar diri individu.Adapun dimensi kinerja terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bias diandalkan, kehadiran, dan kebebasan.

c. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Cascio (2006:24) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja,

kepuasan kerja, bekerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan penelitian, ditemukan teoritis yang berupa kaitan atau pengaruh antara *kualitas kehidupan kerja* terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2009:285) bahwa “organisasi yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktivitas dan menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen, terutama diarahkan padamanajemen sumber daya manusi, terhadap pengembangan lingkungan di mana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja pada kapasitas maksimum”.

Menurut Beh dan Rose (2007:1) dalam penelitian Anggraini Sukmawati, Lucia Cyrillaz, dan Susan Andriana *jurnal departemen manajemen fakultas ekonomi dan menajaemen IPB* tahun 2007 volume 1 halaman 01 mengemukakan bahwa “kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Haryol Azril Mohamed Shaffril dalam *journal social science* tahun 2010 volume 6 halaman 64, *all of the nine qualities of work life studied have significant and positive relationship with work performance*, yang artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa “semua dari kesembilan unsur kualitas kehidupan kerja yang dipelajari memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja” dan menurut Haryol Azril Mohamed Shaffril dalam *journal*

social science tahun 2010 volume 6 halaman 71, *quality of work life elements are indeed important determinants for work performance*, yang artinya “unsur kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penentu dalam kinerja kerja”.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka diyakini hasil penelitian penulis mampu memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan juga sebagai masukan yang konstruktif dan inspiratif untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

4.5.2 Temuan Penelitian Bersifat Empiris

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, maka dihasilkan temuan-temuan empirik sebagai berikut:

a. Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian empiris mengenai kualitas kehidupan kerja yang dilaksanakan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis didapat bahwa dimensi penyelesaian konflik yang memiliki pengaruh yang paling besar. Hal itu dikarenakan Penyelesaian konflik pada instansi sangat penting karena apabila tingkat penyelesaian konflik nya tinggi maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Untuk itu dinas pendidikan Kabupaten Ciamis harus terbuka dalam menyelesaikan masalah serta mengikutsertakan pegawainya dalam proses pertukaran pendapat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sedangkan dimensi yang terkecil adalah keselamatan lingkungan, karena Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis hanya menggunakan standar pelayanan minimal.

b. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian empiris mengenai kinerja yang dilaksanakan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis didapat bahwa dimensi kehadiran yang memiliki pengaruh yang paling besar. Hal itu dikarenakan kehadiran akan berpengaruh kepada segala aspek pekerjaan yang pada instansi sangat penting. Kehadiran akan berpengaruh kepada kinerja pegawai dan selain itu akan berpengaruh juga kepada kinerja suatu instansi sehingga tujuan instansi akan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan dimensi yang terendah adalah kebebasan, ini dikarenakan oleh banyaknya tugas yang didapat oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sehingga para kepala seksi atau urusan tidak dapat secara langsung untuk mengawasi pegawainya dalam bekerja.

Hasil penelitian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yang terdiri dari beberapa dimensi. Adapun dimensi yang paling tinggi kehadiran. Kehadiran pada suatu instansi sangat penting karena apabila tingkat kehadiran tinggi maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian secara empirik diperoleh keterangan bahwa kualitas kehidupan kerjayang dilaksanakan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan koefisien jalur yaitu dengan cara $R^2_{YX1.1 \dots, YX1.9} = 0.872$ dan mencari koefisien residu $(0,358)^2 = 0,128 \times 100\%$ diperoleh hasil sebesar 12,80% yang berarti bahwa

perubahan variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 12,81% dan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 87,2%.

Hasil uji signifikansi dari kesembilan dimensi kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa kesembilan dimensi kualitas kehidupan kerja signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (hasil dapat dilihat dari Tabel 5.54).

Pengambilan keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan α 0,05 pada uji dua pihak diperoleh F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf kesalahan 0,05. Berdasarkan ketentuan hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,332 > 1,983$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupankerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh masing-masing dimensi Kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari dimensi komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan, kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari kesembilan dimensi kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi, kemudian nilai pengaruh yang terkecil adalah keselamatan lingkungan dan berikutnya adalah penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, keselamatan kerja, komunikasi, kebanggaan, kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa apabila penerapan kualitas kehidupan kerjatercipta baik maka dapat mempengaruhi kinerja pegawaiDinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

4.6 Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Manajemen Bisnis

Pendidikan merupakan hal yang penting untuk masa sekarang ini. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi keberadaan pendidikan semakin disoroti dalam perkembangan hidup manusia. Pendidikan akan menjadi identitas suatu bangsa karena bangsa yang berkualitas adalah bangsa yang maju pendidikannya.

Sesuai dengan Undang Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan bertujuan untuk mewujudkan manusia yang mandiri. Definisi dari manusia mandiri itu sendiri adalah manusia yang mampu menjalin kerjasama dengan orang lain, dapat menolong dirinya sendiri karena memiliki kemampuan dan keterampilan yang membekalinya untuk hidup tanpa bantuan atau belas kasihan orang lain.

Ada kesamaan yang tergambar secara nyata dalam penelitian dengan keadaan dunia pendidikan. Pendidikan dan Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) merupakan hal yang terkait karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membentuk watak dan kepribadian yang secara nyata.

Manusia mandiri diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, untuk itu perlu adanya suatu upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam memenuhi kebutuhan kerja yang cakap dan terampil. Oleh sebab itu maka sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka terhadap pembangunan bangsanya.

Tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan keahlian yang perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan. Pengembangan bidang pendidikan keahlian dapat dilaksanakan melalui pendidikan kejuruan, yang mempunyai peranan menyiapkan tenaga kerja terampil dan professional. Pendapat ini sesuai dengan TAP MPR NO.IV/MPR/1999 (1999:71) tentang pendidikan yang di tuangkan dalam GBHN sebagai berikut:

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lindungan sesuai dengan potensinya.

Pemerintah berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui penyelenggaraan pendidikan. Salah satu jenjang pendidikan yang mempersiapkan tenaga kerja terampil tingkat menengah yaitu sekolah menengah kejuruan atau SMK. Sekolah menengah kejuruan

merupakan bentuk satuan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar dalam mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja. Peserta didik perlu mengembangkan sikap professional sebagai tenaga kerja tingkat menengah, agar mampu berkompetisi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan Keputusan Mendikbud RI (No. 080/VI/1993) tahun 1993 tentang kurikulum SMK dan Peraturan Pemerintah nomor 29 tahun 1989 tentang Pendidikan Menengah dijelaskan bahwa pendidikan kejuruan dapat dikelompokkan menjadi enam, yaitu:

1. Kelompok pertanian dan kehutanan yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan agrobisnis, agronomi, peternakan, pengolahan hasil pertanian dan mekanisme pertanian.
2. Kelompok teknologi dan industri yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan permesinan, otomotif, perlistrikan, elektronik, konstruksi, bangunan gedung, kimia tekstil, perlengkapan, penerbangan dan sebagainya.
3. Kelompok bisnis dan manajemen yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan administrasi perkantoran, keuangan dan perbankan, sekretaris dan akuntansi.
4. Kelompok kesejahteraan masyarakat yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan pelayanan sosial, kesejahteraan masyarakat dan pengembangan masyarakat.
5. Kelompok pariwisata yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan perhotelan, boga, busana dan kecantikan.

6. Kelompok seni dan kerajinan yang mempersiapkan lulusannya pada jenis pekerjaan seni rupa terapan, industri kerajinan dan seni pertunjukan.

Adapun tujuan SMK disebutkan pada Surat Keputusan Menteri Pendidikan No.080/U/1993 tentang kurikulum SMK, bahwa tujuan SMK adalah:

1. Menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap professional.
2. Menyiapkan siswa agar mampu memilih karir, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri.
3. Menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri pada saat ini maupun masa yang akan datang.
4. Menyiapkan tamatan agar menjadi warga Negara yang produktif, adaptif dan kreatif.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut maka diperlukan guru yang memiliki keahlian pada bidangnya. Karena pendidikan yang maju tidak bisa lepas dari peran serta guru sebagai pemegang kunci keberhasilan. Guru menjadi fasilitator yang melayani, membimbing, membina siswa menuju gerbang keberhasilan. Guru mempunyai tanggung jawab menyusun strategi pembelajaran yang menarik dan yang disenangi siswa agar siswa mau dan terdorong untuk terus belajar.

Sebagai tenaga pendidik di SMK harus memiliki kemampuan kualitatif, dimana calon guru atau guru harus menguasai ilmu keguruan dan mampu menerapkan strategi pembelajaran untuk mengantarkan siswanya pada tujuan pendidikan. Banyak model pembelajaran di sekolah yang bisa diaplikasikan oleh

guru. misalnya, model pembelajaran secara terpadu, baik dengan pusat-pusat pendidikan, orang tua, masyarakat, dan sekolah, maupun dengan materi-materi lain.

Oleh sebab itu kita sebagai calon guru sekolah kejuruan harus mampu menjadi guru yang profesional. Menurut Uzer usman (2005:17) yang dikutip menyebutkan bahwa kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1). menguasai landasan pendidikan; (2). menguasai bahan pengajaran; (3). menyusun program pengajaran; (4). melaksanakan program pengajaran; (5). menilai hasil dan proses belajar mengajar. Ada beberapa kriteria untuk menjadi guru profesional yaitu:

1. Memiliki skill/keahlian dalam mendidik atau mengajar
Menjadi guru mungkin semua orang bisa, tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Untuk menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik standar minimal yang harus dimiliki adalah:
 - a. Memiliki kemampuan intelektual yang memadai
 - b. Kemampuan memahami visi dan misi pendidikan
 - c. Keahlian mentrasfer ilmu pengetahuan atau metodologi pembelajaran
 - d. Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan
 - e. Kemampuan mengorganisir dan *problem solving*
 - f. Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik
2. Personaliti Guru
Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh ataupun mengajar. Ibarat sebuah contoh lukisan yang akan ditiru oleh anak didiknya. Baik buruk hasil lukisan tersebut tergantung dari contohnya. Guru (digugu dan ditiru) otomatis menjadi teladan. Melihat peran tersebut, sudah menjadi kemutlakan bahwa guru harus memiliki integritas dan personaliti yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar, karena tugas guru bukan hanya mengajar (*transfer knowledge*) tetapi juga menanamkan nilai - nilai dasar dari bangun karakter atau akhlak anak.
3. Memposisikan profesi guru sebagai *The High Class Profesi*
Profesi guru harus strata atau sederajat dengan profesi lainnya seperti dokter, pegawai bank dimana guru harus dihormati dalam masyarakat,

karena mengingat begitu fundamental peran guru bagi proses perubahan dan perbaikan di masyarakat.

4. Program Profesionalisme Guru
 - a. Pola rekrutmen yang berstandar dan selektif
 - b. Pelatihan yang terpadu, berjenjang dan berkesinambungan (*long life education*)
 - c. Penyetaraan pendidikan dan membuat standarisasi minimum pendidikan
 - d. Pengembangan diri dan motivasi riset
 - e. Pengayaan kreatifitas untuk menjadi guru karya (Guru yang bisa menjadi guru)
 5. Peran Manajemen Sekolah
 - a. Fasilitator program Pelatihan dan Pengembangan profesi
 - b. Menciptakan jenjang karir yang fair dan terbuka
 - c. Membangun manajemen dan sistem ketenagaan yang baku
 - d. Membangun sistem kesejahteraan guru berbasis prestasi.
- <http://desireminsa.multiply.com/journal/item/3> (18 Okt 2008)

Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi profesional, berarti menjadi ahli dalam bidangnya dan seorang ahli, tentunya berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personaliti. Profesi guru sangat lekat dengan peran yang psikologis, humanis bahkan identik dengan citra kemanusiaan. Karena ibarat sebuah laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa.

Suatu lembaga jika memiliki guru yang berkualitas dan profesional maka lembaga pendidikan itu harus mampu memeliharanya. Pemeliharaan termasuk pada fungsi operasional sumber daya manusia seperti yang di ungkap oleh Edwin B. Flippo (1993:5) bahwa *The maintenance function is the concerned primarily*

with preserving the physical, mental and emotional of employee. Artinya fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan. Oleh karena itu, suatu lembaga pendidikan (sekolah) harus memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidiknya agar dapat memberikan pembelajaran secara optimal sampai waktunya pensiun. Selain dari itu lembaga pendidikan harus mampu memelihara seluruh aktivitas tenaga pendidiknya dalam kegiatan belajar mengajar sehingga seluruh tenaga pendidiknya akan merasa diperhatikan.

Kebutuhan seseorang yang bekerja terdiri dari 2 macam, yaitu kebutuhan/pemeliharaan kesehatan serta kebutuhan/pemeliharaan psikologis. Jika kedua kebutuhan ini hilang maka akan timbul ketidakpuasan dalam diri tenaga pendidiknya. Oleh karena itu pihak sekolah (lembaga pendidikan) harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja demi kelancara kegiatan belajar mengajar dengan cara menjalin komunikasi yang baik diantara sesama guru (tenaga pendidik), kepala sekolah, staf dan siswa. Pihak sekolah beserta guru dan kepala sekolah harus mampu menyelesaikan konflik yang terjadi pada lembaga pendidikan.

Pihak sekolah harus memberikan kesempatan dalam pengembangan karir kepada setiap guru agar pengalaman dan ilmu pengetahuannya bertambah sehingga guru dapat mentransfernya kepada siswa. Selain dari itu memupuk rasa bangga kepada tenaga pendidik terhadap tempat mereka bekerja agar tercipta rasa percaya diri, memberikan gaji/tunjangan serta keuntungan yang lainnya kepada setiap guru demi memenuhi kebutuhannya. Partisipasi tenaga pendidik sangat

dibutuhkan. Berhasilnya lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh kemampuan organisasi mengelola manajemennya. Pemenuhan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan juga tidak lupa harus diberikan kepada guru untuk menjaga kelancara proses belajar mengajar.

Keseluruh aspek kesejahteraan di atas akan memberikan manfaat yang sangat penting untuk jalannya kegiatan belajar mengajar disamping itu guru akan memberikan hasil kinerja yang baik. Dengan demikian untuk pengembangan dunia pendidikan khususnya SMK, guru mampu berkomitmen menyiapkan siswanya untuk kebutuhan dunia kerja, guru harus terbuka akan ide-ide dan pandangan baru mengenai metode atau alat pembelajaran, serta memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dalam mendidik siswa dan berani untuk berubah kearah yang lebih baik demi memajukan pendidikan Indonesia.

