

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
PETUGAS PENYULUH LAPANGAN (PPL) PERTANIAN DALAM  
PELAKSANAAN PROYEK PEMBINAAN PENINGKATAN PENDAPATAN  
PETANI DAN NELAYAN KECIL (P4K)

(Studi Tentang Kinerja PPL Pertanian Dalam Pelaksanaan Proyek P4K Dinas  
Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember)

**S K R I P S I**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



Asal	Hadiah	Ekoran
Terima Tanggal	12 OCT 2002	352.0051
No. Untuk	SRS	SUN
		h

Oleh :

**Sunaryanto**  
NIM. 95.1196

**Pembimbing**

Dra. Anastasia M. M.Si  
NIP. 131 658 001

Drs. Abdul Kholiq Ashari, M si  
NIP. 131 832 305

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

2002

## MOTTO

*Lir – ilir , lir – ilir  
Tandure wus sumilir  
Tak ijo royo – royo  
Tak sengguh temanten anyar  
Cah angon – cah angon  
Penekna Blimbing kuwi  
Lunyu – lunyu ya penekna  
Kanggo mbasuh dodot ira  
dodot ira - dodot ira  
Kumintir bedah ing pinggir  
Rumatana dondomana  
Kanggo seba mengko sore  
Pumpung padhang rembulane  
Pumpung jembar kalangane  
Ya surak'a surak horee....*

( Kanjeng Sunan Kalijogo )

## MOTTO

*Lir – ilir , lir – ilir  
Tandure wus sumilir  
Tak ijo royo – royo  
Tak sengguh temanten anyar  
Cah angon – cah angon  
Penekna Blimbing kuwi  
Lunyu – lunyu ya penekna  
Kanggo mbasuh dodot ira  
dodot ira - dodot ira  
Kumintir bedah ing pinggir  
Rumatana dondomana  
Kanggo seba mengko sore  
Pumpung padhang rembulane  
Pumpung jembar kalangane  
Ya surak'a surak horee....*

( Kanjeng Sunan Kalijogo )

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan untuk;*

- ❖ *Almamaterku , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember*
- ❖ *Ibunda tercinta , Asriyah dan Ayahanda terkasih , Soejono , semoga awal keberhasilah ini menjadi setitik kebahagiaanmu*

PENGESAHAN

DITERIMA DAN DIPERTAHANKAN DIDEPAN TIM PENGUJI SKRIPSI  
GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT DALAM MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA STRATA SATU (S1)  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

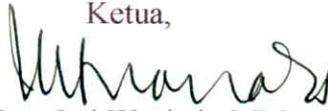
Pada :

Hari/Tanggal : Senin, 08 Juli 2002

Jam : 08.00- Selesai

Tim Penguji:

Ketua,

  
Dra. Inti Wasiati, MM

Sekretaris,

  
Dra. Anastasia Murdyastuti, M.Si

Anggota,

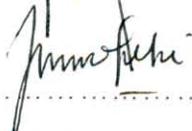
1. Dra. Inti Wasiati, MM

()

2. Drs. Sutomo, M.Si

()

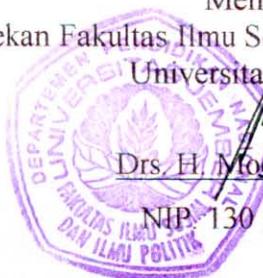
3. Dra. Anastasia Murdyastuti, M.Si

()

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

  
Drs. H. Moch. Toerki

NIP. 130 524 852



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan ( PPL) Pertanian Dalam Pelaksanaan Proyek Pembinaan Peningkatan Pendapatan Petani dan Nelayan Kecil (P4K) “**

Penyusunan skripsi ini mempunyai maksud dan tujuan dalam rangka memenuhi dan melengkapi syarat-syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha sesuai dengan segala kemampuan yang ada pada diri penulis banyak mendapat bantuan dan fasilitas dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat serta penghargaan setinggi-tingginya, sebagai ungkapan terima kasih kepada

1. Bapak dan ibu, yang dengan penuh kasih sayang selalu dorongan, semangat serta memberi restu dan mendoakan putra-putrinya dalam meraih segala cita-citanya.
2. Bapak Drs. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Ibu Dra. Anastasia, M.M.si dan Bapak Drs. Abdul Kholiq Ashari, M.Si selaku dosen pembimbing yang begitu sabar dan telaten dalam memberikan bimbingan, petunjuk serta dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Drs. H. Humaidi, SU selaku dosen wali.
5. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
6. Bapak Drs. H. Boedijono, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik, Universitas Jember.
7. Bapak Ir. Mirfano, selaku Kepala Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember, atas diijinkannya penulis untuk melakukan penelitian.

8. Bapak Ir. Wasi Siswoyo, selaku Kabag Pimpro P4K Kabupaten Jember.
9. Beliau – beliau pembuka mata hati : Guru Besar Macan Putih , Bapak Abu Sofyan ; Ki Suro – Puger ; KH. Mudjib – Puger ; KH. Abd. Halim – Mlokorejo ; Mayor (Pur.) KH. Solichin Buchori ; Mayor (Pur.)KH. Sulthon ; Kyai Ageng Sanidan - Klungkung
10. Teman – teman seperjuangan di Alas Purwo , Dony, Andik, Eko, Gatot, Teguh, Parto, amalkan ilmu untuk kebajikan.
11. Rekan – rekan BTN Mastrip KP/10 .
12. Teman sepenenderitaan dalam batas waktu DO ; Doni, Andik, Faisal, Soni, Chery, Milda, semoga Tuhan menyelamatkan kita.
13. The best of my sisters ; Cimot, Atik, Lupi, Lilik, Sihing, Ratri, thanks for everything's.
14. Kakak semata wayang Sri Sunariati , terima kasih atas doanya.
15. Semua pihak yang telah memberikan dorongan, semangat yang tidak mungkin disebutkan satu persatu penulis ucapkan terima kasih yang setulus – tulusnya.

Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak khususnya penulis sendiri dan terutama untuk perkembangan Ilmu Administrasi Negara. Dan Akhirnya semoga Allah SWT membalas semua bantuan moril dan materiil yang telah mereka berikan pada penulis. Amin

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Perkembangan Jumlah Kredit
2. Tabel 2. Perkembangan Jumlah KPK
3. Tabel 3. Perkembangan Pengembalian kredit
4. Tabel 4. Perkembangan Pembayaran Bunga
5. Tabel 5. Perkembangan Tunggakan Kredit
6. Tabel 6. Perkembangan Tabungan kelompok di bank
7. Tabel 7. Perkembangan Kelompok Petani Kecil berdasarkan Jenis Kelamin Anggotanya
8. Tabel 8. Perkembangan Kelompok Petani Kecil Berdasarkan Jenis Usaha Kelompok
9. Tabel 9. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara imbalan finansial yang dirasakan dengan imbalan finansial yang dibayangkan
10. Tabel 10. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara penghargaan yang Dirasakan Dengan Penghargaan yang Dibayangkan.
11. Tabel 11. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dirasakan dengan kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dibayangkan
12. Tabel 12. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan
13. Tabel 13. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara kemandirian yang dirasakan dengan kemandirian yang dibayangkan
14. Tabel 14. Data total skor jawaban responden terhadap Variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja
15. Tabel 15. Data total skor jawaban responden terhadap Indikator Kualitas Kerja
16. Tabel 16. Data total skor jawaban responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja
17. Tabel 17. Data total skor jawaban responden terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja
18. Tabel 18. Data total skor jawaban Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja
19. Tabel 19. Data Data kategori jawaban responden terhadap Variabel independen yaitu Kepuasan Kerja
20. Tabel 20. Frekwensi Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja
21. Tabel 21. Data Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja
22. Tabel 22. Frekwensi Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Perkembangan Jumlah Kredit
2. Tabel 2. Perkembangan Jumlah KPK
3. Tabel 3. Perkembangan Pengembalian kredit
4. Tabel 4. Perkembangan Pembayaran Bunga
5. Tabel 5. Perkembangan Tunggakan Kredit
6. Tabel 6. Perkembangan Tabungan kelompok di bank
7. Tabel 7. Perkembangan Kelompok Petani Kecil berdasarkan Jenis Kelamin Anggotanya
8. Tabel 8. Perkembangan Kelompok Petani Kecil Berdasarkan Jenis Usaha Kelompok
9. Tabel 9. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara imbalan finansial yang dirasakan dengan imbalan finansial yang dibayangkan
10. Tabel 10. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara penghargaan yang Dirasakan Dengan Penghargaan yang Dibayangkan.
11. Tabel 11. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dirasakan dengan kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dibayangkan
12. Tabel 12. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan
13. Tabel 13. Data skor jawaban responden terhadap Indikator Kesesuaian antara kemandirian yang dirasakan dengan kemandirian yang dibayangkan
14. Tabel 14. Data total skor jawaban responden terhadap Variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja
15. Tabel 15. Data total skor jawaban responden terhadap Indikator Kualitas Kerja
16. Tabel 16. Data total skor jawaban responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja
17. Tabel 17. Data total skor jawaban responden terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja
18. Tabel 18. Data total skor jawaban Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja
19. Tabel 19. Data Data kategori jawaban responden terhadap Variabel independen yaitu Kepuasan Kerja
20. Tabel 20. Frekwensi Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja
21. Tabel 21. Data Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja
22. Tabel 22. Frekwensi Kategori Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

23. Tabel 23. Klasifikasi kategori jawaban Hubungan Kinerja dengan Kepuasan Kerja
24. Tabel 24. Persiapan Untuk Mencari Nilai Rank Variabel Kepuasan Kerja
25. Tabel 25. Persiapan Untuk Mencari Nilai Rank Variabel Kinerja
26. Tabel 26. Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi Variabel X dan Y

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ;

- I. Daftar petugas PPL Pembina P4K Kabupaten Jember tahun anggaran 2002
- II. Daftar Kuisisioner
- III. Tabel Spearman Rank
- IV. Tabel tabel harga – harga kritis t
- V. Lembar Pengesahan judul
- VI. Ijin Penelitian Dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
- VII. Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Penelitian Masyarakat
- VIII. Surat keterangan Penelitian dari Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan  
Kabupaten Jember

## DAFTAR GAMBAR

1. Three Perspectives on Effectiveness
2. A Model of Determinants of Individual Behavior, Performance, and Effectiveness in Organizations
3. Garis Hubungan Antara Prestasi – Kepuasan – Upaya
4. Garis Koordinasi Proyek P4K Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Motto .....	ii
Halaman Persembahan .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Isi .....	ix

### I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Dan Kegunaan .....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	11
1.4 Kerangka Teori .....	12
1.4.1 Konsep Kepuasan kerja Pegawai (X).....	19
1.4.2 Konsep Kinerja Pegawai (Y) .....	22
1.5 Hipotesis .....	25
1.6 Model Penelitian .....	26
1.7 Definisi Operasional.....	26
1.7.1 Operasionalisasi Variabel Kepuasan kerja Pegawai (X).....	26
1.6.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai (Y).	28
1.8 Metode Penelitian.....	29
1.8.1 Penentuan Populasi .....	29
1.8.2 Metode Pengumpulan Data.....	31
1.8.3 Analisa Data .....	33

## II. DEKRIPSI UMUM PROYEK P4K

2.1 Latar belakang Poyek P4K.....	36
2.2 Tujuan Proyek P4K.....	37
2.3 Strategi Pembinaan .....	38
2.4 Organisasi Proyek P4K .....	38
2.5 Proses Pelaksanaan Proyek .....	41
2.6 Format Pelaporan Proyek P4K.....	52
2.7 Pelaksanaan proyek P4K di Kabupaten Jember.....	54

## III. PENYAJIAN DATA VARIABEL

3.1 Pengantar .....	55
3.2 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (X).....	55
3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65

## IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar .....	76
4.2 Penentuan nilai Rank .....	77
4.2.1 Nilai Rank Variabel Kepuasan Kerja.....	77
4.2.2 Nilai Rank Variabel Kinerja.....	78
4.3. Perhitungan korelasi ... ..	79
4.3.1 Membuat tabel kerja untuk $d_i, d_i^2$ , dan $\sum d_i^2$ .....	79
4.3.2 Menentukan $T_x$ dan $T_y$ .....	80
4.3.3 Menentukan $X^2$ dan $Y^2$ .....	82
4.3.4 Menentukan Korelasi X dan Y.....	82
4.3.5 Pengujian taraf signifikansi.....	83

## **V. PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran .....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

# Bab I

## Pendahuluan



### 1.1 Latar belakang masalah

Organisasi pada dasarnya dapat dipandang sebagai sistem sosial yang terdiri atas manusia, yang mana untuk mencapai tujuannya menggunakan teknik dan informasi dan dikoordinasikan dalam struktur tugas (Shrode dalam Sugiyono, 2000 : 1). Dengan demikian maka secara garis besar di dalam organisasi terdapat dua unsur utama, yaitu manusia sebagai pelaku utama organisasi dan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk mengatur hubungan antar manusia tersebut dan juga membantu tercapainya tujuan organisasi . Manusia merupakan unsur utama dalam organisasi. Manusia sebagai individu sangat menentukan dalam usaha – usaha pencapaian tujuan organisasi, dimana manusia merupakan unit dasar interaksi organisasi dan pusat perilaku. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Harris (1987 : 17) yaitu :

Organizations a collections of individual human beings who have united to accomplish goals and objectives. The individual human beings, therefore , is the basic unit upon which organizational interaction and behavior centers

Oleh karena itu perilaku individu dalam pelaksanaan kerjanya akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut , karena pada dasarnya perilaku organisasi langsung berhubungan dengan tingkah laku orang – orang ketika bekerja dalam suatu kerangka organisasi. Menurut Steers ( 1985 : 134 ), disamping faktor struktur, teknologi, dan lingkungan yang mempengaruhi efektifitas organisasi , kontribusi paling langsung bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya datang dari perilaku pekerjanya sendiri. Gibson, Ivancevich, dan Donelly ( 2000 : 7 ) juga menegaskan bahwa “ The effectiveness of any organization is influenced greatly by human behavior. People are resource common to all organizations ”. Perilaku adalah keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai seorang anggota organisasi (Siagian , 1991 :

12 ). Dalam organisasi maka pelaksanaan kerja merupakan salah satu wujud nyata dari perilaku manusia sebagai anggota organisasi, dimana dimana hasil dari pelaksanaan kerja dengan kata lain bisa disebut sebagai kinerja atau prestasi kerja. Moenir (1983 : 64) mengatakan bahwa " Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan dalam ukuran tertentu " . Sedangkan Mangkunegara (2000 : 97) Mengatakan bahwa " Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance ( prestasi kerja, atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)".

Keberhasilan pelaksanaan tugas terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai atau karyawan, dimana salah satu penentu keberhasilan program suatu organisasi adalah kinerja pegawai dalam bidangnya masing-masing. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Hersey (1995:49) bahwa "hanyalah dengan prestasi kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna".

Dengan demikian kinerja menduduki peranan yang penting, dimana seberapa baik organisasi berhasil mencapai tujuannya dapat dilihat dari Seberapa baik kinerja individu para pekerjanya . Menurut Steers ( 1985 : 146 );

Bila masalah efektivitas organisasi kita analisis dari sudut pandang individu para pekerja akan jelas kelihatan betapa pentingnya prestasi kerja yang baik. Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi , pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan mustahil.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini memberikan gambaran yang cukup jelas bahwa pegawai bisa dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerja tersebut dan dipertanggung jawabkan secara kuantitas dan kualitas.

Bertolak dari kondisi di atas adalah sangat relevan dan menarik bagi penulis bila masalah kinerja pegawai dalam setiap organisasi termasuk organisasi pemerintah ditelaah secara lebih sistematis , yang mana salah satunya adalah pada

Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember. Departemen Pertanian c.q. Badan DIKLATLUH Pertanian sejak awal pelita III telah menyelenggarakan Proyek Pembinaan Peningkatan Pendapatan Petani Nelayan Kecil ( P4K ), yang mana proyek ini terbagi atas tiga fase, yaitu fase I yang dimulai antara 1979/1980 sampai dengan 1985/1986 , fase II yang dimulai dari 1988/1989 hingga 1993/1994 dan fase III yang dimulai dari 1994/1995 hingga sekarang . Dalam penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember, sebagai pelaksana Proyek P4K di Kabupaten Jember, telah melaksanakan Proyek P4K dimulai sejak tahun 1988 / 1989 dan penanganannya diserahkan Balai Informasi Penyuluh Pertanian (sekarang menjadi Kantor Informasi Penyuluh Pertanian) pada tahun 1999 / 2000. Proyek P4K, sama halnya dengan proyek – proyek pengentasan kemiskinan yang lain ,bertujuan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat tani-nelayan yang hidup di bawah garis kemiskinan yang meliputi petani berlahan sempit, petani penggarap yang tidak memiliki lahan , tani buruh, nelayan dengan peralatan sederhana , pengrajin dan kelompok miskin di pedesaan lainnya . Dengan demikian , pelaksanaan proyek ini mensyaratkan pelibatan masyarakat lapisan bawah ( grassroots) secara luas dan berkesinambungan . Hal tersebut, menurut Bryant dan White (1987:237) , menempatkan Petugas Lapangan yaitu dalam hal ini adalah Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Departemen Pertanian Kabupaten Jember secara keorganisasian berada pada posisi yang sulit ;

Staf lapangan bertugas di garis perbatasan suatu organisasi ; artinya , mereka langsung terjebak dalam dua tekanan, yakni dari organisasi dan dari masyarakat. Misalnya, di satu pihak mereka merupakan suatu tim proyek , badan pengelola program , atau unit kesehatan. Deskripsi tugas dan imbalan yang diterimanya, kalau ada, berasal dari organisasi itu. Karena itu si petugas lapangan harus mematuhi organisasinya, memperhatikan harapan organisasi terhadap pelaksanaan kerjanya. Di pihak lain , petugas itu harus bekerja sama dengan masyarakat, sekelompok pemukim liar, atau sekumpulan petani. Bagi pihak – pihak tersebut, dia mungkin merupakan penghubung yang paling jelas dengan pemerintah. Dengan demikian para petugas itu akan sering memikul beban frustrasi masyarakat terhadap pemerintah. Sudah tentu petugas itu menghadapi tuntutan dan mengalami tekanan, dan semua itu mempengaruhi pekerjaannya.

Dari hal di atas , dapat diartikan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, Petugas Lapangan akan banyak menemui kesulitan , dimana kesulitan itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Namun demikian bukan berarti kinerja yang baik dari para petugas lapangan tidak bisa terwujud. Masih menurut Bryant dan White (1987:238), kebagusan pelaksanaan tugas petugas lapangan tidak hanya ditentukan oleh organisasi, namun juga oleh masyarakat resipien. Dengan demikian maka penilaian yang baik terhadap kinerja petugas lapangan juga bisa diperoleh secara langsung dari masyarakat resipien. Semua ini menjadikan pendorong bagi penulis untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja dari Petugas Penyuluh Lapangan Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan Proyek P4K.

Apabila dihubungkan dengan realisasi kerja Petugas Penyuluh Lapangan Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan Proyek P4K, dari hasil pelaksanaan Proyek P4K di kabupaten Jember dilihat dari perkembangan permodalan warga binaan menunjukkan bahwa realisasi kerja terjadi penurunan , yang berarti kinerja pegawai atau organisasi secara keseluruhan belum maksimal pula.

Adapun hasil pelaksanaan Proyek P4K di kabupaten Jember dilihat dari perkembangan permodalan warga binaan sebagai berikut :

**Tabel 1. Perkembangan Jumlah Kredit**

	Jumlah kredit	waktu (Tahun)	Rata – Rata Pemberian Kredit / tahun
<b>Fase II</b>	Rp.1.523.820.000,00	5	Rp.304.764.000,00
<b>Fase III</b>	Rp.2.511.700.000,00	6	Rp.418.616.667,00

Sumber : Data Primer diolah 2002

Dari fase II ke fase III terjadi peningkatan jumlah rata – rata pemberian kredit per-tahun sebesar Rp. 113.852.667,00 atau 37 %.

Adapun jumlah KPK dari Fase II dan Fase III adalah ;

**Tabel 2. Perkembangan Jumlah KPK**

	Jumlah Kelompok	Rata – Rata Jumlah kelompok / tahun
<b>Fase II</b>	533	107 kelompok
<b>Fase III</b>	627	105 Kelompok

Sumber : Data Primer diolah 2002

Disini dapat dilihat bahwa dari fase II ke fase III terjadi penurunan rata – rata pertambahan jumlah kelompok per-tahun sebesar 2 kelompok atau 2 %. Adapun perkembangan pengembalian kredit adalah sebagai berikut ;

**Tabel 3. Perkembangan Pengembalian kredit**

	Pengembalian Kredit	Rata – Rata Pengembalian Kredit / tahun
<b>Fase II</b>	Rp. 1.305.370.000,00	Rp.261.074.000,00
<b>Fase III</b>	Rp. 1.213.292.000,00	Rp.202.215.333,00

Sumber : Data Primer diolah 2002

Pada pengembalian kredit, maka terlihat pula adanya penurunan rata – rata pengembalian kredit per-tahun sebesar Rp. 58.858.667,00 atau 23 %. Sedangkan perkembangan Pembayaran bunga adalah sebagai berikut ;

**Tabel 4. Perkembangan Pembayaran Bunga**

	Pembayaran Bunga	Rata – Rata Pembayaran Bunga/ tahun
<b>Fase II</b>	Rp. 239.183.000,00	47.836.600,00
<b>Fase III</b>	Rp. 148.921.000,00	24.820.167,00

Sumber : Data Primer diolah 2002

Pada pembayaran bunga , maka nampak adanya penurunan rata – rata pembayaran bunga per-tahun sebesar Rp. 23.016.433,00 atau 48 %. Untuk perkembangan Tunggakan kredit adalah sebagai berikut;

**Tabel 5. Perkembangan Tunggakan Kredit**

	Tunggakan Kredit	Rata – Rata Tunggakan Kredit / tahun
<b>Fase II</b>	Rp. 102.293.000,00	Rp. 20.458.600,00
<b>Fase III</b>	Rp. 149.490.000,00	Rp. 24.915.000,00

Sumber : Data Primer diolah 2002

Dari tabel di atas nampak bahwa untuk rata - rata tunggakan kredit per – tahun mengalami peningkatan sebesar Rp. 4.456.400,00 atau 22 %. Selanjutnya perkembangan tabungan kelompok di bank adalah ;

**Tabel 6. Perkembangan Tabungan kelompok di bank**

	Tunggakan Kredit	Rata – Rata Tabungan Kelompok Di bank / tahun
<b>Fase II</b>	Rp. 130241000,00	26.048.200,00
<b>Fase III</b>	Rp.157.880.000,00	26.313.333,00

Sumber : Data Primer diolah 2002

Untuk rata - rata tabungan kelompok di bank per – tahun mengalami peningkatan sebesar Rp. 265.133,00 atau 1 %.

Dari keseluruhan perkembangan permodalan KPK di atas nampak bahwa banyak terjadi penurunan yaitu pada jumlah kelompok (2 %) pengembalian kredit ( 23 %), dan pembayaran bunga (48 %). Padahal dari sisi jumlah kredit, terjadi kenaikan sebesar 37 %. Ini menunjukkan penurunan kinerja PPL Pembina Proyek P4K. Dari uraian di atas, maka bisa dikatakan bahwa tampaknya masalah kinerja masih muncul pada Petugas Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember. Dengan demikian maka kinerja PPL Pertanian Pembina P4K perlu untuk ditingkatkan.

Dalam menganalisis kondisi kinerja PPL Pertanian Pembina P4K Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember , penulis tidak meninjau dari aspek-aspek negatif pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, karena pada dasarnya kondisi kinerja dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yang ada di lingkungan organisasi tersebut yang membentuk kesatuan unit

organisasi, diantaranya adalah faktor koordinasi (Sugandha, 1988: 16), pembagian Kerja (Fayol,dalam Effendy, 1989:13), Kepuasan Kerja (Davis dan Newstrom , 1996 : 105 ), peranan kepemimpinan (House dalam Robbin,1996:53), pengawasan (Thoah,1993:159), dan sebagainya. Sedangkan dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada salah satu faktor yaitu Kepuasan Kerja. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan kerja dimana pelaksanaan kerja merupakan salah satu wujud nyata dari perilaku manusia sebagai anggota organisasi. Dari pendekatan perilaku, maka hal yang mempengaruhi perilaku adalah sikap , seperti apa yang dikatakan oleh Kreitner dan Kinicki (2001 : 152 ) bahwa “ attitudes are determinants of behavior “. Robbins ( 1996 : 170 ) menegaskan bahwa “ dalam organisasi , sikap penting karena sikap itu mempengaruhi perilaku kerja “. Sikap adalah “ Pernyataan evaluatif, baik menguntungkan atau tak menguntungkan , mengenai obyek, orang , atau peristiwa “ (Robbins , 1996 : 169) . Kreitner dan Kinicki (2001: 152 ) mendefinisikan sikap sebagai “ a learned predisposition to respond in a consistently favorable or unfavorable manner with respect to a given object “. Dari beberapa pengertian di atas bisa dikatakan bahwa sikap mencerminkan bagaimana seseorang menilai sesuatu dimana penilaian itu didasarkan atas rasa suka atau tidak suka orang tersebut terhadap obyek, orang, atau peristiwa itu. Dengan demikian seseorang dalam bersikap terhadap sesuatu akan memunculkan dua macam kemungkinan sikap, yaitu sikap yang merupakan gambaran bahwa orang tersebut suka terhadap sesuatu itu, atau sikap yang menggambarkan bahwa orang tersebut tidak suka terhadap sesuatu itu. Sikap yang menggambarkan bahwa orang tersebut suka terhadap sesuatu dikatakan sebagai sikap yang positif, sedangkan sikap yang menggambarkan bahwa seseorang tidak suka terhadap sesuatu dikatakan sebagai sikap yang negatif. Dalam wujudnya sebagai perilaku, sikap yang positif akan cenderung muncul sebagai perilaku yang positif dan demikian pula sikap yang negatif akan muncul sebagai perilaku yang negatif. Arnold dan Feldman (1986 : 26) mengatakan sebagai berikut :

A person who has a negative attitude toward another department in the organization may be unlikely to be have in a friendly and cooperative manner with members of that departement. A person with a very positive attitude toward his or her company will be more likely to

come to work regularly and to remain with the company even if offered a job with another organization.

Dari contoh yang dikemukakan Arnold dan Feldman tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku yang positif dalam perwujudannya akan tampak sebagai misalnya ; datang ke tempat kerja dengan tetap, lebih memilih organisasi tempat bekerja meskipun mendapat penawaran bekerja pada organisasi lain, dan perilaku – perilaku positif yang lain. Sedang perilaku negatif bisa berupa permusuhan dengan teman, keluar dari pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila dikaitkan dengan pekerjaan , sikap terhadap pekerjaan membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para pegawai mengenai aspek – aspek dari kerja mereka (Robbins , 1996:170) . Maksudnya dalam menilai pekerjaan pegawai akan mendasarkan pada perasaan suka atau tidak suka mereka terhadap aspek – aspek dari pekerjaan itu. Selanjutnya apabila pegawai memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut telah memiliki kepuasan kerja, atau dengan arti lain bahwa sikap yang positif terhadap pekerjaan merupakan sebuah kepuasan kerja. Dalam hal ini Arnold dan Feldman (1986 : 86) mengatakan : ” When we say that an individual has high job satisfaction , we mean that the individual generally likes and values his job highly and feels positively toward it ”. Tidak berbeda jauh, Robbins (1996 : 170) juga mengungkapkan : ” Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu “. Dengan demikian, maka sebaliknya pula bahwa sikap yang negatif terhadap pekerjaan merupakan ketidakpuasan kerja.

Menurut Wexley dan Yukl ( 1992 : 129 ) , kepuasan kerja adalah , “ cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya . Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaan yang bermacam – macam . “ Jadi kepuasan kerja adalah totalitas sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila sikap itu menunjukkan hal yang positif , maka kepuasan kerja telah tercapai. Namun sebaliknya, Apabila sikap itu menunjukkan hal yang negatif , maka kepuasan kerja belum tercapai atau bisa dikatakan terjadi ketidakpuasan kerja.

Jadi , karena sikap mempengaruhi perilaku , maka apabila pegawai memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau dengan kata lain memiliki ketidakpuasan kerja , ia akan cenderung berperilaku negatif dalam bekerja. Robbins (1996 : 184) mengatakan bahwa , “ Ketakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab mereka “. demikian pula sebaliknya , apabila pegawai memiliki kepuasan kerja, ia akan cenderung berperilaku positif dalam bekerja. Hal ini diungkapkan pula oleh Robbins (1996 : 186) bahwa

Karyawan yang terpuaskan dan berkomitmen, misalnya, mempunyai tingkat keluar dan kemangkiran yang lebih rendah. Bila para manajer menginginkan agar permohonan berhenti dan absensi berkurang, mereka akan menginginkan melakukan hal – hal yang akan membangkitkan sikap kerja yang positif .

Pada akhirnya disini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu untuk pencapaian tujuan – tujuan organisasi, dimana kepuasan kerja, yaitu sikap yang positif akan mendorong terhadap peningkatan kinerja dan ketidakpuasan kerja yaitu sikap yang negatif akan menghambat peningkatan kinerja. Dalam hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, Davis dan Newstrom (1996 : 105 ) menyatakan bahwa ;

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (job satisfaction). Dalam bentuknya yang lebih sinis gejala itu bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disipliner, dan berbagai kesulitan lain .

Jadi Davis dan Newstrom mengisyaratkan bahwa salah satu akibat dari rendahnya kepuasan kerja adalah rendahnya prestasi, atau bisa juga dikatakan rendahnya kinerja.

Terdapat beberapa pertimbangan, yang menyebabkan penulis memilih kepuasan kerja sebagai variabel pengaruh dalam penelitian ini. Pertimbangan itu antara lain adalah : Pertama, adanya keterkaitan dalam kajian tentang Kinerja . Secara teori Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan Kinerja . Kedua, penting. Seiring dengan keluarnya Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 7/ th 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka semangat Pemerintah Republik Indonesia untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna , bersih , dan bertanggung jawab , akan bisa terwujud apabila masalah kepuasan kerja mendapat perhatian serius.

Dengan demikian disadari bahwa aspek kepuasan kerja dalam kehidupan organisasi sangatlah penting eksistensinya apabila dikaitkan dengan usaha yang mengarah pada penciptaan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Keadaan diatas yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan suatu penelitian mengenai hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas penyuluh Lapangan (PPL) Pertanian dalam Pelaksanaan Proyek Pembinaan Peningkatan Pendapatan Petani dan Nelayan Kecil (P4K) (Studi Tentang Kinerja PPL Pertanian Dalam Pelaksanaan Proyek P4K Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember)

## **1.2 Perumusan masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian adalah penting karena dengan perumusan masalah secara jelas dan tegas maka peneliti dapat memberikan gambaran dari penelitian yang dilakukannya berdasarkan variabel – variabel yang dikumpulkan . Masalah dapat diartikan sebagai “penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar – benar terjadi (Sugiyono , 2000 : 35) . Fraenkel dan Walen (dalam Sugiyono , 2000 : 36) mengemukakan bahwa masalah penelitian yang baik adalah :

1. Masalah harus feasibel, dalam arti masalah tersebut harus dapat dicarikan jawabannya melalui sumber yang jelas, tidak banyak menghabiskan dana, tenaga, dan waktu.

2. Masalah harus jelas, yaitu semua orang memberikan persepsi yang sama terhadap masalah tersebut.
3. Masalah harus signifikan, dalam arti jawaban masalah yang diberikan harus memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan pemecahan masalah kehidupan manusia.

Tucman (dalam Sugiyono , 2000 : 36) menambahkan rumusan masalah yang baik adalah yang menanyakan hubungan dua variabel atau lebih, dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya, atau alternatif yang secara implisit mengandung pertanyaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

“ Adakah korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pembina P4K ? ”

### **1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan Kepuasan Kerja Petugas Penyuluh Lapangan Pembina P4K
2. Mendeskripsikan Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pembina P4K
3. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pembina P4K.

#### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan studi tentang kinerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.
2. Menjadi sumber informasi dan masukan bagi pemimpin atau pejabat yang berkait di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember dalam mengevaluasi pelaksanaan Proyek P4K Departemen Pertanian.

3. Memberikan wawasan , pengetahuan, dan pengalaman di bidang penelitian sosial.

#### 1.4 Kerangka teori

Kerangka teori pada penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan landasan konseptual pada variabel – variabel terpilih maupun korelasi dari variabel – variabel tersebut . Mengenai teori itu sendiri , Snelbecker (dalam Moleong, 1998 : 34) mendefinisikan teori sebagai :

Seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis (yaitu yang mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis satu dengan lainnya dengan data dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati.

Sedangkan Hawkins (dalam Mukhtar dan Widodo, 2000 : 58) mendefinisikan teori sebagai

Sistem dari sejumlah ide yang diformulasikan (oleh proses penalaran dari pengetahuan menjadi kenyataan ) untuk menjelaskan sesuatu. Sebuah opini, sebuah perkiraan umum (lawan dari praksis). Sebuah penjelasan yang terperinci dari serangkaian prinsip di mana sebuah subyek diletakkan sebagai dasar.

Dari berbagai pendapat diatas dapat dikatakan bahwa teori adalah sejumlah ide atau seperangkat preposisi terintegrasi yang menjelaskan secara terperinci serangkaian prinsip. Lebih lanjut, akan penulis uraikan tentang teori kinerja dan kepuasan kerja dalam perspektif teori sebagai berikut :

Gibson (dalam Anoraga dan Suyati, 1995 : 5) memberikan pengertian organisasi sebagai kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah. Sedangkan Robbins (1996 : 54) mengatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar relatif terus – menerus untuk mencapai tujuan bersama. Dari pendapat di atas maka organisasi di sini dipandang

sebagai sebuah wadah dari individu – individu yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhannya. Menurut Anoraga dan Suyati (1995 : 17), “ Kerjasama manusia timbul dalam organisasi karena the nature of man , artinya kebutuhan – kebutuhannya akan lebih mudah dicapainya, bila ia menjadi anggota suatu organisasi “ . Dengan demikian maka setiap orang akan membawa kebutuhan yang dirasakan oleh masing – masing individu ke dalam organisasi. Di satu sisi, dalam mencapai tujuan organisasi, koordinasi hanya dapat dilakukan jika orang – orang bersedia berkorban dan mau bekerja sama demi tujuan organisasi. Oleh karena itu kebutuhan manusia harus diperhitungkan dan diintegrasikan dalam kebutuhan yang ditetapkan oleh sasaran organisasi sehingga tercipta kerjasama yang saling menguntungkan antara anggota dan organisasi.

Dalam memandang sebuah organisasi diperlukan pendekatan teori organisasi. Hasibuan (1999 : 77 – 84) mengklasifikasikan empat tipe pendekatan teori organisasi.

Pendekatan I dikenal sebagai **pendekatan Klasik**. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai suatu sistem tertutup yang diciptakan untuk mencapai tujuan dengan efisien. Pendekatan ini didasarkan pada teori mesin, dimana organisasi diibaratkan sama seperti mesin yang onderdilnya setiap saat dapat diganti dan setiap bagian mempunyai tugas tertentu sesuai dengan fungsinya. Pendekatan ini sangat memperhatikan pembagian kerja, Spesialisasi, dan standart dalam mendesain organisasi sehingga organisasi yang dibentuk dapat efisien. Pokok utama dari Teori Mesin ini adalah konsep Spesialisasi Tugas. Efisiensi hanya dapat dicapai melalui perincian unsur – unsur operasi. Unsur – unsur operasi itu dapat diajarkan dengan cepat sehingga tingkat prestasi yang lebih tinggi gampang dicapai.

Pendekatan II disebut **Pendekatan Tingkah laku**. Pendekatan Tingkah Laku (Pendekatan Hubungan Manusiawi, atau sama dengan Behavioral Approach) menekankan pentingnya memperhitungkan aspek manusia secara utuh dalam mendesain suatu struktur organisasi. Pendekatan ini tidak menyetujui pandangan dari Pendekatan Klasik bahwa manusia sebagai anggota organisasi disamakan dengan onderdil mesin yang mudah didapat dan diganti. Manusia

memang mudah didapat dan diganti, tetapi kita tidak dapat menguasai sepenuhnya agar berfungsi tepat sesuai dengan perincian dan keinginan kita. Yang menjadi bahan penelitian utama Pendekatan Tingkah Laku adalah “tingkah laku manusia” dalam organisasi, dimana penelitiannya adalah para ahli psikolog, sosiologi, dan antropologi yang ingin mengetahui factor – factor apa saja yang membentuk kerja sama manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Tema pokok pendekatan hubungan manusia ini adalah diversitas motif dan tingkah laku manusia, sehingga lebih merupakan suatu sikap daripada seperangkat kaidah tentang organisasi. Jadi merupakan peringatan bahwa orang bukanlah mesin dan tidak boleh diperlakukan seperti mesin. Pendekatan ini merupakan perkembangan dari pendekatan klasik yang penekanannya bukan pada efisiensi, tetapi pada tingkat efektifitas.

Pendekatan III dikenal dengan **Pendekatan Struktur terhadap Organisasi**. Fokus dari pendekatan ini adalah perancangan struktur dari organisasi, yaitu bagaimana sebuah struktur dibangun dan struktur macam apakah yang dibutuhkan organisasi. Para teoritikus berkonsentrasi pada sasaran, teknologi, dan ketidak pastian lingkungan sebagai variabel – variabel utama yang menentukan struktur dengan tepat yang seharusnya berlaku bagi organisasi. Penerapan struktur yang salah akan mengancam kelangsungan hidup organisasi. Pendekatan ini merupakan sintesis dari konflik antara tesis (mekanistik) dan antitesis (humanistik).

Pendekatan IV adalah **Pendekatan Sistem terhadap Organisasi**.

Pendekatan ini memandang organisasi sebagai sistem terbuka yang harus berinteraksi dengan lingkungan. Dalam sistem terbuka terdapat dua interaksi yaitu interaksi eksternal dan interaksi internal. Interaksi Internal merupakan integrasi dan hubungan antara subsistem – subsistem / bagian – bagian yang ada dalam proses produksi, jadi merupakan sistem tertutup. Interaksi internal ini mengutamakan peningkatan efisiensi, produktifitas, dan kerjasama antara subsistem – subsistem dalam organisasi. Sedang Interaksi eksternal adalah interaksi yang terjadi antara suatu organisasi dengan pihak – pihak luar (lingkungan) yang ada hubungan ketergantungannya satu sama lain. Dalam memandang struktur organisasi, maka dibentuknya struktur organisasi juga

harus memandang interaksi bagian – bagian dari lingkungan dengan organisasi yang ikut mempengaruhi pencapaian sasaran. Jadi interaksi organisasi meliputi proses produksi dan proses – proses lain yang bersifat hakiki untuk mempertahankan eksistensinya dan proses menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam penelitian ini ditekankan pada teori organisasi dari Pendekatan Tingkah Laku. Pendekatan ini memandang bahwa Keefektifan organisasi sebagian besar ditentukan oleh anggotanya yaitu manusia, dimana disini manusia merupakan sumber daya utama organisasi. Keefektifan adalah tingkat pencapaian tujuan (Robbins, 1996 : 24). Semakin efektif organisasi, semakin besar tingkat pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Gibson *et al.*,(2000 : 15) mengemukakan perspektif keefektifan organisasi sebagai berikut :

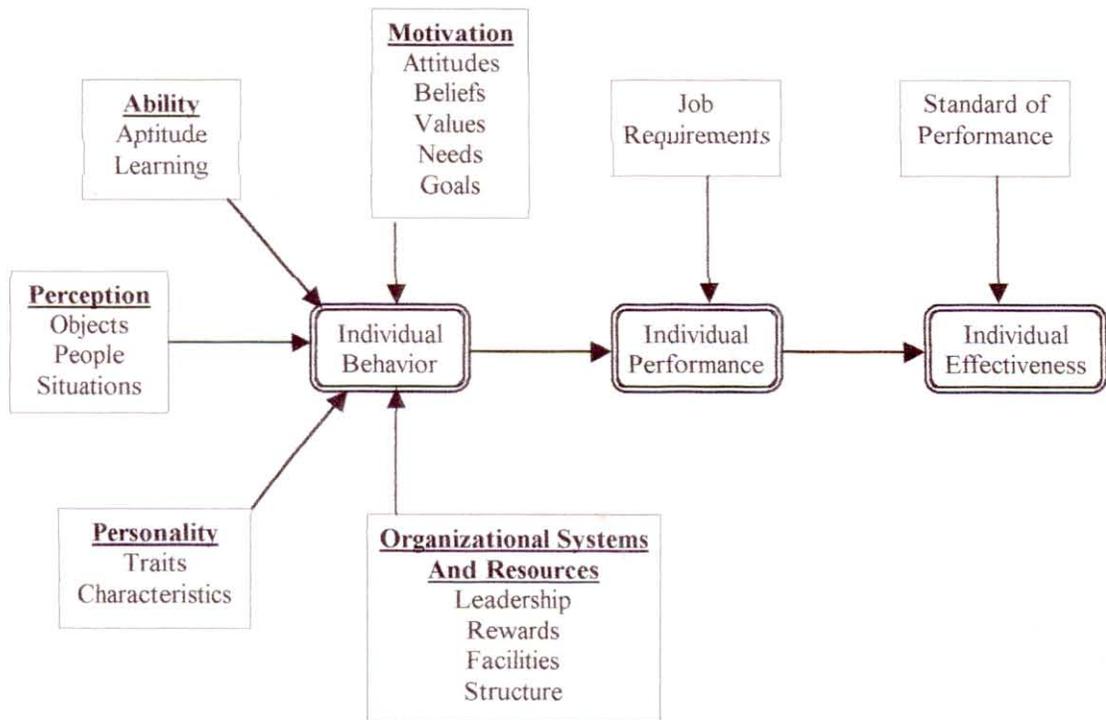
### Three Perspectives on Effectiveness



(Sumber : J.L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2000. Organizations. New York : Mc. Graw Hill , Hal. 15)

Menurut Gibson *et al.*, keefektifan organisasi tergantung pada keefektifan group. Group disini dimaksudkan adalah kumpulan dari beberapa pekerja atas dasar satuan – satuan kerja atau pembagian lain menurut organisasi. Sedangkan keefektifan group tergantung pada keefektifan individu – individu dalam bekerja. Dengan demikian maka penelitian ini membahas lebih lanjut pada keefektifan individu. Selanjutnya, Arnold dan Feldman (1986 : 24) menyetujui model keefektifan individu dalam organisasi sebagai berikut :

## A Model of Determinants of Individual Behavior, Performance, and Effectiveness in Organizations



(Sumber : H.J. Arnold dan Daniel C. Feldman. 1986. Organizational Behavior. New York : Irwin Mc. Graw – Hill , Hal. 24 )

Model ini bisa dijelaskan sebagai berikut :

Keefektifan individu atau tingkat pencapaian tujuan individu bisa dilihat dari kinerja individu. Di sini standard kinerja yang ditetapkan menjadi parameter dari kinerja individu, dimana dengan standard kinerja ini maka bisa ditentukan apakah kinerja individu itu bisa dikatakan baik, cukup, atau kurang, atau dengan ukuran – ukuran lain dalam menentukan tingkat pencapaian tujuan individu. Kinerja individu ditentukan oleh perilaku individu. Dalam interaksinya dengan organisasi, perilaku individu ini akan dituangkan atau diatur melalui syarat – syarat kerja. Syarat – syarat kerja seperti spesifikasi pekerjaan, berapa jam harus bekerja, dan sebagainya akan menjadi aturan utama dari apa yang harus dikerjakan oleh individu dan bentuk atau macam kinerja yang bagaimana yang harus dihasilkan oleh individu. Bentuk kinerja juru ketik, misalnya, tentu akan berbeda atau tidak sama dengan bentuk kinerja tukang sapu. Sampai di sini bisa dilihat bahwa perilaku individu menentukan terhadap pencapaian tujuan

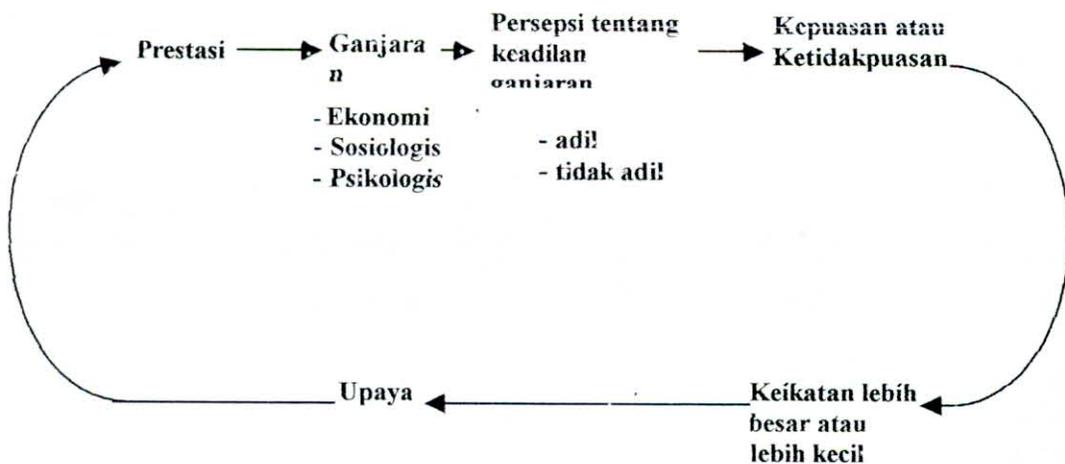
organisasi. Dimana pada akhirnya, perilaku individu ini dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1. Sistem organisasi dan sumber daya. Ini terdiri atas ;
  - Sistem kepemimpinan
  - Sistem imbalan
  - Fasilitas
  - Struktur organisasi
2. Kepribadian, yaitu karakteristik atau temperamen yang relatif stabil yang dipengaruhi oleh perbedaan fisik, keturunan, budaya, dan faaktor – faktor sosial. Ini terdiri atas ;
  - Sifat individu
  - Ciri – ciri individu
3. Persepsi, yaitu pemberian arti individu terhadap lingkungan, yaitu proses yang meliputi pengorganisasian yang diikuti oleh interpretasi dari berbagai stimulus (rangsangan) yang diterima panca indera. Ini terdiri atas ;
  - Persepsi terhadap obyek
  - Persepsi terhadap orang
  - Persepsi terhadap peristiwa
4. Kemampuan, yaitu keahlian nyata dan terkandung dan dimiliki seseorang yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang efektif. Ini terdiri atas ;
  - Bakat
  - Pengetahuan
5. Motivasi, yaitu kekuatan, dorongan yang ada pada diri manusia yang menyebabkan dia melakukan suatu perilaku, yaitu suatu aktifitas. Motivasi adalah ikhwal “mengapanya” perilaku. Ini terdiri atas ;
  - Sikap, yaitu pernyataan evaluatif baik menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang, atau peristiwa
  - Kepercayaan, yaitu gambaran mental seseorang dari keadaan sekelilingnya.
  - Nilai, yaitu suatu keyakinan dasar bahwa suatu cara lebih disukai secara pribadi.

- Kebutuhan, yaitu sesuatu yang ingin dipenuhi.
- Tujuan, yaitu target yang harus dicapai dalam upaya pemenuhan kebutuhan.

Dari gambaran di atas maka nampak bahwa persepsi terhadap orang, obyek, atau peristiwa juga turut memiliki peran dalam menentukan perilaku seseorang yang mana dengan demikian persepsi mewakili sebuah sikap umum dari orang yang bersangkutan, dimana pada bahasan terdahulu salah satu wujud sebuah sikap adalah sikap positif terhadap pekerjaan, yaitu kepuasan kerja. Dalam memahami hubungan kepuasan kerja dengan kinerja, sebagai dasar penulis ketengahkan gambaran dari Davis dan Newstrom tentang hubungan antara prestasi, kepuasan, dan upaya ;

**Garis Hubungan Antara Prestasi – Kepuasan – Upaya**



(Sumber : Keith Davis dan John W. Newstrom. 1996 . Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 7 . Jakarta : Erlangga , Hal. 107)

Gambaran dari Davis dan Newstrom tentang hubungan antara prestasi, kepuasan, dan upaya diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Prestasi yang lebih baik secara khas menimbulkan ganjaran ekonomi sosiologis dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila ganjaran itu dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa mereka menerima ganjaran yang sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila ganjaran dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasinya cenderung timbul ketidakpuasan. Dalam hal apapun, tingkat kepuasan seseorang dapat menimbulkan keikatan yang lebih besar atau lebih kecil yang kemudian mempengaruhi upaya

dan akhirnya prestasi. Akibatnya adalah terdapat garis hubungan yang terus menerus antara prestasi – kepuasan – upaya.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi tinggi atau rendah tingkat kinerja (yaitu prestasi kerja) pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa secara teoritis kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat pencapaian kinerja.

#### **1.4.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2001 : 204) mengatakan, “ Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s jobs “. Sementara Davis dan Newstrom (1996 : 105) mengatakan “ Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. “ Arnold dan Feldman (1986 : 86) memberikan arti kepuasan kerja yaitu “ Job satisfaction will be defined as the amount of overall positive affect (or feeling) that individuals have toward their jobs “. Wexley dan Yukl (1992 : 129) menterjemahkan kepuasan kerja yaitu “ kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya . Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek – aspek pekerjaannya bermacam – macam “

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas nampak bahwa kepuasan kerja memiliki arti yang sangat luas. Maksudnya, kepuasan kerja bisa mencakup arti kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh yaitu meliputi segala aspek dari pekerjaan. Karena itu, sesuai dengan fokus dari penelitian ini maka penulis merasa perlu untuk membatasi cakupan pengertian kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam tulisan ini. Menurut Davis dan Newstrom (1996 : 105), “ Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang “. Dari penjelasan ini dapat dipahami bahwa kepuasan kerja bisa dipandang dari dua segi, yaitu kepuasan kerja terhadap segala aspek dari pekerjaan, atau kepuasan kerja terhadap suatu bagian dari pekerjaan. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang dimaksud

adalah kepuasan kerja terhadap suatu bagian dari pekerjaan. Robbins (1996 : 26) mengartikan kepuasan kerja sebagai “ Suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan , selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima “. Sedangkan Porter dan Lawler (dalam Steers *et al.*, 1996 : 24) mengartikan kepuasan kerja yaitu “ satisfaction is an the extent to which reward actually received meet or expect the perceived equitable level of reward “. Dari pendapat di atas, dapat ditarik pengertian bahwa kepuasan kerja terhadap suatu bagian dari pekerjaan yang dimaksud adalah kepuasan kerja sehubungan dengan ganjaran menyangkut kesesuaian antara ganjaran yang didapat dengan ganjaran yang dibayangkan.

Ketika pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, yang membentuk harapan. Harapan adalah kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu dari seseorang ( Hersey dan Blanchard, 1995 : 27). Agar harapan itu terpenuhi maka dilakukanlah suatu bentuk aktifitas kerja dengan hasil kinerja. Bila kinerja ini mampu memberikan pemenuhan harapan yaitu memberikan bukti bahwa kebutuhan individu itu memungkinkan dicapai melalui kerja tersebut dengan telah terpenuhinya kebutuhan, maka dalam diri individu itu akan terbangun sebuah sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya atau dengan kata lain telah tercapai sebuah kepuasan kerja dalam diri orang tersebut.

Untuk mengukur kepuasan kerja diperlukan indikator dari kepuasan kerja. Dalam pengukuran kepuasan kerja, ada beberapa syarat kriteria pengukuran kepuasan kerja pegawai. Arnold dan Feldman (1986 : 102) mengetengahkan empat syarat sebuah pengukuran kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Validitas.

Yaitu instrumen dari ukuran , yang diharapkan sebagai ukuran. Itemnya haruslah memiliki hubungan yang tinggi dengan lainnya sebelum itu disyahkan sebagai ukuran dari kepuasan kerja .

2. Tahan Uji.

Instrumen itu telah memperlihatkan hasil yang stabil , hasil yang konsisten. Ini termasuk beberapa item ukuran dari beberapa faktor yang

dihadapi kepuasan kerja , dan memberikan petunjuk yang jelas pada responden .

3. Isi.

Instrumen penelitian mengidentifikasi luas cakupan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kehidupan kerja dan efektifitas organisasi. Pengukuran ini memberikan data untuk faktor – faktor yang lebih disukai para manager.

4. Tingkat bahasa

Menulis item yang bagus tidak semudah seperti kelihatannya. Item ditulis sedemikian rupa sehingga mudah dimengerti oleh responden dan dapat digunakan untuk berbagai macam organisasi. Item dalam skala itu harus jelas dan tidak mengandung kalimat yang ambiguitas, dan dapat digunakan pada beberapa badan yang berbeda.

Disamping itu untuk mengukur kepuasan kerja pegawai , maka diperlukan sebuah pendekatan. Ada dua pendekatan yang bisa digunakan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai . Robbins (1996 : 179)mengungkapkan ;

Kedua pendekatan yang paling meluas digunakan adalah suatu angka - nilai global tunggal (single global rating) dan skor penjumlahan (summation score) yang tersusun atas sejumlah faset (aspek)kerja. Metode angka - nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu – individu untuk menjawab satu pertanyaan , seperti misalnya “Bila semua hal dipertimbangkan, betapa dipuaskankah anda oleh pekerjaan anda ? “ Kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1 dan 5 yang berpadanan dengan jawaban dari “sangat dipuaskan” sampai “sangat tak dipuaskan. ” Pendekatan yang lain – penjumlahan faset pekerjaan – lebih canggih. Metode ini mengenali unsur – unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur..... Faktor – faktor ini dinilai angka pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Sesuai dengan scope penelitian yang penulis lakukan , maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yang terakhir yaitu summation score untuk mengukur kepuasan kerja pegawai .

Selanjutnya , Sehubungan dengan \* ganjaran , Dalam hal ini Gibson *et al.*(2000 : 181) mengatakan :

A significant amount of research has been done on what determines whether individuals are satisfied with rewards. Edward lawler has conclusion based on the behavioral science research literature that satisfaction with reward is function of both how much is received and how much the individual feels should be received. This conclusion is based on comparisons that people make. When individuals receive less than they feel they should, they 're dissatisfied.

Selanjutnya Gibson *et al.*(2000 : 182 - 183) mengungkapkan dua kategori dari ganjaran , yaitu ganjaran ekstrinsik dan ganjaran intrinsik. Ganjaran ekstrinsik adalah ganjaran yang diterima pihak lain seperti atasan, rekan, dari organisasi, dan sebagainya sebagai hasil dari kinerja. Ganjaran ekstrinsik terdiri atas financial rewards (ganjaran finansial) dan interpersonal rewards (penghargaan). Sedangkan ganjaran intrinsik adalah ganjaran yang timbul dari dalam diri sendiri karena kinerja. Ganjaran intrinsik terdiri atas task completion (kebanggaan penyelesaian tugas), achievement (kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan), dan Autonomy (kemandirian). Dengan demikian maka indikator dari kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sehubungan dengan kinerja dalam tulisan ini adalah :

1. Kesesuaian antara ganjaran finansial yang dirasakan dengan ganjaran finansial yang dibayangkan.
2. Kesesuaian antara ganjaran penghargaan yang dirasakan dengan ganjaran penghargaan yang dibayangkan.
3. Kesesuaian antara gajaran kebanggaan penyelesaian tugas yang dirasakan dengan ganjaran kebanggaan penyelesaian tugas yang dibayangkan.
4. Kesesuaian antara ganjaran kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan ganjaran kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan.
5. Kesesuaian antara ganjaran kemandirian yang dirasakan dengan ganjaran kemandirian yang dibayangkan.

## 1.4.2 Kinerja

Manajemen proyek yang baik merupakan hal penting yang mempengaruhi hasil proyek. Menurut Bryant dan White (1987 : 167) ;

Manajemen proyek meliputi dua elemen : organisasi tugas – tugas untuk mencapai tujuan, dan mengerahkan orang untuk melaksanakan tugas pekerjaan itu. Orang mudah mengabaikan faktor kedua dan disibukkan dengan garis – garis tugas saja. Kendati demikian, pelaksanaan kerja sesungguhnya menuntut kemahiran yang sempurna untuk bekerja sama dan memotivasi orang lain. Di sini dituntut kesabaran, keluwesan dan semacam keasyikan bersama menghadapi sifat hakikat pekerjaan.

Dari uraian di atas nampak bahwa pelaksanaan kerja memiliki bagian terpenting dalam manajemen proyek, dimana pelaksanaan kerja akan menghasilkan Kinerja . Dalam tataran individu sebagai pelaksana kerja, seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan – kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan – tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan – tujuan itu orang terdorong melakukan suatu aktivitas, suatu usaha yang dikenal sebagai kerja. Hasil atau akibat pelaksanaan usaha yang disebut sebagai kerja tersebut adalah kinerja. Mangkunegara (2000 : 97) menjelaskan sebagai berikut ;

“ Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) ” . Menurut Bernadin dan Russel (1995 : 25) kinerja adalah “ Catatan perolehan yang dihasilkan fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu “ . Hellriegel dan Slocum (1992 : 31) mengatakan “ kinerja adalah tingkat prestasi kerja individu yang muncul setelah usaha dilakukan”. Moenir (1983 : 64) mengemukakan pendapatnya bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada satu kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan dalam ukuran tertentu “. Dari beberapa pendapat ini bisa dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya

berdasarkan suatu ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu. Dengan demikian maka diperlukan suatu ukuran atau indikator untuk mengukur kinerja. Lembaga Administrasi Negara (LAN) (1999) mengisyaratkan indikator suatu kinerja yaitu ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sementara Mangkunegara (2000 : 97) mengungkapkan “ Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Tentang kualitas kerja Wilson dan Heyel (1972:101) mengatakan bahwa: “Quality of work (kualitas kerja ) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan kelengkapan dan kerapian ”.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Yang dimaksud dengan ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Mengenai kuantitas kerja Wilson dan Heyel (1972:101) mengatakan “ Quantity of Work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. “

Dengan demikian, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Dengan demikian dalam penelitian ini , indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Departemen Pertanian Kabupaten Jember adalah :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

### 1.5 hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 1999 : 49). Menurut Surachmad (1985 : 68), dalam suatu fakta dapat ditarik dua bentuk hipotesis, yaitu :

Hipotesis kerja ( $H_1$ ), yang rumusnya adalah : jika ..... maka ....., dan tentu saja bentuk semacam ini yang diuji adalah kebenarannya (untuk diterima). Hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang bentuknya adalah tidak ada perbedaan antara ..... dengan ....., dan biasanya yang dapat dipakai bersifat statistik. Pada umumnya ditulisi dengan maksud untuk menguji kebenarannya (untuk ditolak).

Sementara itu untuk merumuskan suatu hipotesis, Tjokrowinoto (1981 : 15) menyetujui syarat – syarat yang harus dipenuhi , antara lain :

1. Harus mengekspresikan hubungan antara dua variabel
2. harus memungkinkan empirik testing apabila pengukuran dari masing – masing variabel dapat dilakukan sehingga menguji hipotesis tersebut mudah dilakukan
3. harus cukup spesifik
4. Harus memperhitungkan ada tidaknya teknik komunikasi untuk teknik pengukuran

Dengan demikian dalam penelitian ini perumusan hipotesis yang penulis rumuskan sesuai dengan permasalahan di dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  yaitu “ tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pembina P4K Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan P4K”

$H_1$  yaitu “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pembina P4K Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan P4K ”

## 1.6 Model penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model penelitian yang menunjukkan hubungan antara satu variabel pengaruh dan satu variabel terpengaruh dengan model bagan sebagai berikut :



Di mana :

X = Variabel independen, yaitu kepuasan kerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan Proyek P4K

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan Proyek P4K

## 1.7 Definisi Operasional

Dalam suatu penelitian variabel – variabelnya harus dapat dioperasionalisasikan dalam bentuk yang konkrit untuk memudahkan pengukuran tabel. Menurut Tjokrowinoto (1981 : 12) definisi operasional adalah :

Penyusunan tentang variabel atau konsep – konsep secara spesifik sehingga jelas dimensi – dimensi maupun variabel tadi. Suatu penelitian untuk definisi operasional ditentukan oleh situasi penelitian sehingga ada batasan dalam definisi operasional.

Lebih lanjut , operasionalisasi dari masing – masing variabel dari penelitian ini adalah penulis uraikan sebagai berikut :

### 1.7.1 Operasionalisasi variabel Kepuasan Kerja

Variabel independen yaitu Kepuasan kerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember dalam pelaksanaan Proyek P4K dapat diukur dengan indikator – indikator :

1. Kesesuaian antara ganjaran finansial yang dirasakan dengan ganjaran finansial yang dibayangkan.

2. Kesesuaian antara ganjaran penghargaan yang dirasakan dengan ganjaran penghargaan yang dibayangkan.
3. Kesesuaian antara ganjaran kebanggaan penyelesaian tugas yang dirasakan dengan ganjaran kebanggaan penyelesaian tugas yang dibayangkan.
4. Kesesuaian antara ganjaran kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan ganjaran kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan.
5. Kesesuaian antara ganjaran kemandirian yang dirasakan dengan ganjaran kemandirian yang dibayangkan.

#### **1.7.1.1 Kesesuaian antara ganjaran finansial yang dirasakan dengan ganjaran finansial yang dibayangkan**

Gejalanya dapat diukur dari :

- Merasakan adanya kesesuaian antara ganjaran finansial yang diterima, baik berupa gaji, bonus, dan sebagainya dengan finansial yang dibayangkan, termasuk dari luar organisasi.

#### **1.7.1.2 Kesesuaian antara ganjaran penghargaan yang dirasakan dengan ganjaran penghargaan yang dibayangkan.**

Gejalanya dapat diukur dari :

- Merasakan adanya kesesuaian antara perlakuan yang menunjukkan penghargaan dari organisasi, rekan sekerja, dan dari masyarakat terutama client dengan perlakuan yang menunjukkan penghargaan yang dibayangkan.

#### **1.7.1.3 Kesesuaian antara ganjaran kebanggaan penyelesaian tugas yang dirasakan dengan ganjaran kebanggaan penyelesaian tugas yang dibayangkan.**

Gejalanya dapat diukur dari :

- Merasakan adanya kesesuaian antara kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dirasakan dengan kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dibayangkan.

**1.7.1.4 Kesesuaian antara ganjaran\* kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan ganjaran kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan.**

Gejalanya dapat diukur dari :

- Merasakan adanya kesesuaian antara kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan.

**1.7.1.5 Kesesuaian antara ganjaran kemandirian yang dirasakan dengan ganjaran kemandirian yang dibayangkan.**

Gejalanya dapat diukur dari :

- Merasakan adanya kesesuaian antara kemandirian yang dirasakan dengan kemandirian yang dibayangkan.

**1.7.2 Operasionalisasi variabel kinerja**

Dengan penjelasan di atas maka variabel dependen yaitu kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember dalam pelaksanaan Proyek P4K dapat diukur dengan indikator – indikator :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja

**1.7.2.1 Kualitas kerja**

Gejalanya dapat diukur dari :

1. Ketepatan di dalam melaksanakan tugas
2. Kelengkapan di dalam melaksanakan tugas
3. Kerapian di dalam melaksanakan tugas

**1.7.2.2 Kuantitas kerja**

Gejalanya dapat diukur dari :

1. Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan

2. Banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

## **1.8 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (1999 : 1), Metode penelitian adalah “cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara tertentu . Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi dengan ilmu. “ Sedangkan Suriasumantri (dalam Sugiyono, 1999 : 1) mendefinisikan metode keilmuan sebagai “gabungan antara pendekatan rasional dan empiris. Pendekatan rasional memberikan kerangka berpikir yang kohern dan logis. Sedangkan pendekatan empiris memberikan kerangka pengujian dalam memastikan suatu kebenaran. ” Dengan demikian metode penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan menggabungkan pendekatan rasional dan empiris.

Selanjutnya dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Penentuan populasi
2. Metode penentuan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Metode analisa data

### **1.8.1 Penentuan populasi**

Irawan (dalam Widodo dan Mukhtar, 1999 : 59) berpendapat bahwa “ populasi atau universe adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya . Populasi bisa berwujud air, udara, desa, sistem, dokumen, manusia.” Dengan demikian, maka yang penulis maksudkan dengan populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Petugas Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember yang menjadi pembina P4K Kabupaten Jember , yaitu sejumlah 76 orang PPL.

### **1.8.2 Metode penentuan sampel**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (1999 : 57) adalah “ sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. “ Hadi (1997: 70)

mengatakan bahwa “sebagian individu yang diteliti adalah sampel (contoh). Sedangkan individu untuk siapa kenyataan – kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan disebut populasi atau universe. “ Metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memberikan gambaran dari keseluruhan individu yang diteliti. Hal ini diungkapkan oleh Sugiyono (1999 : 58) sebagai berikut :

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi , misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Besar kecilnya sampel tidak ada ketentuan yang pasti, seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1997 :73) sebagai berikut:

Sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak, yang dimaksud sampel adalah bagian dari beberapa persendan sampel yang diambil dari populasi. Ketidakadaan ketepatan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan pada seorang peneliti “

Dalam hal ini Sugiono (2001: 90) berpendapat ;

Kalaupun dalam batas – batas dapat diterima secara akademik peneliti dapat menentukan jumlah sampel sebagai sumber data secara semauanya, namun hendaknya didasarkan atas pertimbangan rasional, kalaupun tidak atas dasar formula khusus.

Sedangkan Ardhana (dalam Sugiono 2001 : 90) mengungkapkan :

Peneliti dimungkinkan untuk mengambil sampel yang terbatas dan hal ini sebaliknya dapat lebih menghemat waktu, usaha, dan dana. Bahwa waktu, usaha, dan dana dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti untuk menentukan besar kecilnya sampel sepanjang dalam batas kewajaran.

Dengan demikian , berdasarkan pertimbangan di atas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 21 orang .

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (1999 : 59) Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu.

### **1.8.3 Metode pengumpulan data**

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### **1.8.3.1 Teknik observasi**

Toha (1993 : 142) memberikan pendapatnya mengenai observasi , yaitu

“ Pengamatan atau istilah lainnya observasi merupakan teknik pengumpulan data yang langsung mengamati perilaku organisasi . Teknik ini bisa diikuti dengan kegiatan pergi langsung melihat perilaku senyatanya, mencatat peristiwa, menghitung berapa kali menemui perilaku menyimpang, dan lain sebagainya. ”

Dari pendapat di atas, yang bisa penulis lakukan adalah melakukan pengamatan langsung kepada para petugas PPL.

#### **1.8.3.2 Teknik interview**

Interview atau wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. Sehingga interview ini melibatkan dua pihak yaitu penanya dan pihak responden . Berkaitan dengan interview ini, Toha (1993 : 140)) mengatakan bahwa “ wawancara merupakan teknik yang sering digunakan. Teknik ini memberikan kesempatan pada pewawancara untuk mempertanyakan secara langsung kepada responden.” Dari pengertian ini maka tugas peneliti adalah mengajukan pertanyaan – pertanyaan dan mencatat hasil dari jawaban – jawaban yang diberikan responden.

#### **1.8.3.3 Teknik dokumentasi**

Dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dengan cara menggali dokumen – dokumen serta surat – surat penting yang ada di lokasi penelitian.

Toha (1993 : 143) mengatakan :

Teknik pengumpulan data ini berupa kegiatan mencari data yang bersumber pada data sekunder. Yang termasuk data sekunder ini misalnya, sumber – sumber dokumentasi , catatan – catatan perusahaan, Arsip – arsip organisasi, dan brosur – brosur lain.

#### 1.8.3.4 Teknik kuisisioner

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan multiple choice yang diberikan kepada responden, yang sifatnya tertutup karena alternatif jawaban yang tersedia. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Koentjaraningrat (1991 : 26) :

Suatu daftar yang berisi kan suatu rangkaian mengenai suatu hal dalam satu bidang . dengan demikian kuisisioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban dari responden

Dalam penelitian ini questioner merupakan metode utama dalam pengumpulan data, dimana data diambil berdasarkan skala Linkert . Sugiyono (2001 : 74) mengatakan ;

Dengan Skala Linkert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen – komponen yang terukur, ini kemudian dijadika titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden . Jawaban setiap etem instrumen yang menggunakan Skala Linkert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yang dapat berupa kata – kata.

Dengan demikian dalam penelitian ini ditetapkan aturan yang akan menjadi pedoman dalam pengukuran data – data hasil penelitian.. Dalam pengukuran variabel – variabel yang terdiri dari indikator – indikator, akan diberi skor atas item – item dari masing – masing indikator. Pengukuran atau penilaian tersebut dengan memberikan skor antara 1 – 3 yang merupakan nilai atas jawaban responden. Kriteria penilaiannya adalah :

- ◆ Responden diberi nilai 3 bila memberi alternatif jawaban a.
- ◆ Responden diberi nilai 2 bila memberi alternatif jawaban b
- ◆ Responden diberi nilai 1 bila memberi alternatif jawaban c

#### 1.8.4 Metode Analisa data

Menurut Toha (1993 : 146),

“Untuk analisa data yang dikumpulkan ada dua macam teknik yang seringkali dilakukan yakni teknik kualitatif dan kuantitatif. Teknik kualitatif sangat terkenal untuk menyimpulkan informasi dengan tema umum yang mencakup jawaban – jawaban khusus. Sedangkan teknik kuantitatif mempergunakan bantuan statistik baik yang deskriptif maupun yang inferensial “

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisa data kuantitatif dalam menghitung sekaligus mengambil korelasi , untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan yang penulis kemukakan dalam rumusan masalah di atas. Setelah data terkumpul dianalisa dengan perhitungan statistik non parametrik yang menggunakan Koefisiensi Korelasi Rank Spearman . Koefisiensi ini digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel berskala ordinal dengan sampel di atas 10 (  $N > 10$  ) . Penggunaan analisis ini sesuai dengan pendapat Siegel (1997 : 256) sebagai berikut :

Jika sekurang – kurangnya tercapai pengukuran ordinal terhadap variabel X dan Y, sehingga setiap subyek dapat diberi ranking pada X dan Y, maka akan memberikan suatu tingkat asosiasi atau korelasi antara kedua himpunan rank itu .

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$rs = 1 - \frac{N \sum_{t=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Dan apabila terdapat jumlah rank kembar , maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Sedangkan untuk mencari  $X^2$  adalah sebagai berikut :

$$\Sigma X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - Tx$$

Untuk mencari Tx adalah :

$$\Sigma Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

Kemudian untuk mencari  $Y^2$  adalah sebagai berikut ;

$$\Sigma Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - Ty$$

Untuk mencari Ty adalah :

$$\Sigma Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Setelah didapat dari uji statistik maka untuk menguji rs digunakan rumus t test sebagai berikut :

$$t = rs \cdot \sqrt{\frac{N-2}{1-(rs)^2}}$$

Adapun taraf signifikan yang penulis tentukan adalah 0,05 atau taraf kepercayaan 95 % sehingga apabila ternyata nilai hitung lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel (angka kritis), maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_1$ ) diterima begitu juga sebaliknya.

Keterangan :

$r_s$  = Korelasi Rank Spearman

$N$  = Jumlah responden

$d_i$  = Perbedaan selisih antar jenjang

$x^2$  dan  $y^2$  = Variasi dari nilai  $x$  dan  $y$

$T_x$  dan  $T_y$  = frekuensi kembar dari nilai  $x$  dan  $y$

$t$  = Nilai kembar dari  $x$  dan  $y$

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Setelah melalui tahap analisis dan interpretasi data secara keseluruhan yang telah penulis bahas dalam bab-bab sebelumnya, maka sebagai penutup penulis menarik kesimpulan yang menjadi kajian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden, yaitu 19 orang dari 21 orang ( 90, 48 %) menyatakan tingkat Kepuasan Kerja tinggi. Ini menunjukkan bahwa PPL Pertanian Pembina Proyek P4K Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kab. Jember memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi.
2. Sebagian besar responden, yaitu 15 orang dari 21 orang (71,43 %) menyatakan bahwa tingkat Kinerja tinggi, dimana tingginya Kinerja ini terutama terletak pada Kualitas Kerjanya . Ini menunjukkan bahwa PPL Pertanian Pembina Proyek P4K Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kab. Jember juga memiliki kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan P4K.
3. Berdasarkan analisis statistik Rank Spearman yang penulis gunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil korelasi  $r_s = 0,749$ . Dalam Tabel Kritis, nilai Rho yaitu tabel  $\rho$  untuk  $N = 21$  dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 menunjukkan angka 0,370. Hal ini berarti  $r_s$  hitung  $>$   $r_s$  tabel atau  $0,749 > 0,370$ . Dengan demikian penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , yaitu : “Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pembina P4K Departemen Pertanian Kabupaten Jember dalam pelaksanaan P4K ”



## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka disini dapat penulis kemukakan saran sebagai berikut ;

1. Dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan Proyek P4K , maka PPL Pembina Proyek selaku garda depan pelaksanaan P4K masih perlu diperhatikan agar peningkatan Kuantitas Kerja juga ikut dipacu, baik oleh Pimpinan maupun organisasi. Hal ini mengingat masih banyaknya penduduk miskin di Indonesia yang menunggu uluran tangan pemerintah seperti P4K ini.
2. Perlu dipertimbangkan adanya sistem insentif di luar gaji , mengingat rendahnya tingkat Kepuasan Kerja dari indikator kesesuaian antara imbalan finansial yang dirasakan dengan imbalan finansial yang dibayangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, H.J. dan Daniel C. Feldman. 1986. Organizational Behavior. New York : Irwin Mc. Graw – Hill
- Anoraga dan Suyati. 1995. Perilaku Keorganisasian. Jakarta : Dunia pustaka
- Bernardin, H.J. dan Joyce E.A. Russell. 1998. Human Resource Management. Second Editions. Boston : Irwin Mc. Graw - Hill
- Bryant, Coralie dan Louise G. White. 1987. Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang. Jakarta : LP3ES
- Diklat Penyuluhan Pertanian. 1991. Pedoman Dan Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Pembinaan Petani – Nelayan Kecil. Jakarta : Dep. Pertanian
- Effendy, O.U. 1991. Psikologi Manajemen dan Administrasi. Bandung : Mandar Maju
- Gibson, J.L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. 2000. Organizations. New York : Mc. Graw Hill
- Harris, Jeff. 1984. Managing People At Work. New York : John Wiley & Son
- Hasibuan, Malayu S. P. 1999. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Gramedia
- Hadi, Sutrisno. 1997. Metode Riset I. Yogyakarta : UGM
- Hellriegel, Don dan John W. Slocum. 1992. Management. Sixth Edition. Massachusetts : Addison – Wesley Publishing Company
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. Organizational Behavior. Five Editions New York : Mc. Graw Hill
- Koentjaraningrat. 1991. Metode – metode Penelitian Masyarakat. Jakarta : Gramedia
- Lembaga Administrasi Negara. 1999. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta : LAN
- Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta : Gramedia

- Moleong, L.J. 1998. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.S. 1983. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai. Jakarta : Gunung Agung
- Mukhtar dan Erna Widodo. 2000. Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif. Yogyakarta : Avyrouz
- Pareek, Udai. 1991. Perilaku Organisasi. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Robbins, S.P. 1996. Perilaku Organisasi. Jakarta : Prehellindo
- Siagian, S.P. 1985. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung
- Sarwoto. 1981. Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Stoener, J.A.F. 1992. Manajemen. Jakarta : Erlangga
- Steers, R.M. 1985. Efektifitas Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Steers, R.M., Lyman W. Porter dan Gregory A. Bigley. 1996. Motivation And Leadership At Work. New York : Mc. Graw. Hill
- Sugiyono. 2000. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2001. Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Swasto, B. 1996. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan. Malang : VIA – UNIBRAW
- Stoner, J.A. dan Charles Wankel. 1986. Management. Third Edition. New Jersey : Prentice – Hall International Inc.
- Surachmad, Winarno. 1985. Dasar – dasar dan Teknik Research. Bandung : Tarsito
- Sugandha, Da'an. 1988. Koordinasi, Alat Pemersatu Gerak Administrasi. Intermedia, Jakarta
- Siegel, Sidney. 1994. Statistik Non Parametrik. Jakarta : Gramedia
- Thoha, Miftah. 1993. Pembinaan Organisasi. Jakarta : Radja Grafindo Persada

Tjokrowinoto, Moeljarto. 1981. Tahap – Tahap Penelitian Sosial. Yogyakarta : UGM

Umar, Husain . 1997 . Metodologi Penelitian Aplikasi dan Pemasaran. Jakarta : Gramedia Pustaka Jaya

Wexley, K.N. dan Gary A. Yukl. 1992 . Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia . Jakarta : Rineka Cipta

Waluyo, Paulus . 1983, Statistik (Diklat Kuliah). Jember : FKIP - UNEJ

KOORDINATOR PPL DAN PPL PEMBINA PAK T.A 2002  
DI KABUPATEN JEMBER

No	Kecamatan	Nama / NIP	Desa	Jumlah KPK				Latihan Dasar PAK	
				P	W	C	Jumlah	Sdh / Blm	Tahun
1	Patrang	Ir. A. Yunus, 080 090 321	Slawu	-	2	8	10	Sudah	1990
			Banjarsengon	5	-	1	6		
			Gebang	-	-	1	1		
			Patrang	-	3	12	15	Sudah	1987
2	Sukowono	Riyanto, 080 028 913	Baratan	-	1	5	6		
			Bintoro	-	-	8	8	Belum	-
			Jumerto	-	-	4	4		
			Jember Lor	-	1	4	5	Belum	-
3	Ledokombo	Sugihartatik, 080 026 566	8	5	7	43	55		
			Sukorejo	1	2	3	6	Sudah	1990
			Dawuhan Mangli	3	2	-	5	Sudah	1995
			Pocangan	-	4	3	7		
4	Tanggul	Agus Budiono, 080 026 569 Teguh Yuono, 080 116 119	Sumberdanti	-	4	7	11		
			Sukosari	3	-	3	6	Sudah	1990
			Ajasa	-	2	-	2		
			Baletbaru	2	3	4	9	Sudah	1991
3	Ledokombo	M. Husen, P, 080 087 485	Sumberwaru	-	-	6	6		
			8	9	17	25	52		
			Lembengan	5	2	5	12	Sudah	1990
			Sumberanget	-	-	2	2		
4	Tanggul	Moh. Santoso, 080 033 722	Sumberbulus	-	-	2	2		
			Sukogidri	-	2	6	8	Sudah	1997
			Ledokombo	-	1	5	6		
			2	5	5	20	30		
4	Tanggul	Dedi M. Nur, 080 091 959	Patemon	-	1	1	2	Sudah	2000
			Klatakan	-	-	2	2		
			Tanggul Kulon	1	5	1	7		
			Selodakon	-	-	3	3	Sudah	2000
4	Tanggul	Suryadi, 080 099 112	Darungan	-	-	2	2		
			Manggis	-	-	2	2	Sudah	2000
			Dalatalu Ch. 080 065 010	-	-	2	2	Sudah	2000
			4	1	6	13	20		

No	Kecamatan	Nama / NIP	Desa	Jumlah KPK						Lathihan Dasar P4K	
				P	W	C	Jml	Sdh / Blm	Tahun		
5	Sumberbaru	Kasultomo, 080 031 389 Madiyo, 080 020 378 Sumardiono, 080 039 127	Sumberagung	1	5	9	15	Sudah	1990		
			Rowotengah	-	1	10	11	Sudah	1992		
			Yosorati	1	-	18	19	Sudah	1999		
6	Semboro	Enny Suswati, 080 029 171 Abd. Khoik, 080 031 573 Fx: Supianto Adi, 080 031 886	3	2	6	37	45				
			Sido Mulyo	1	1	12	14	Sudah	1996		
			Semboro	-	2	1	3	Sudah	1996		
			Rejagung	-	1	2	3				
			Sidomekar	-	1	1	2	Belum	-		
			Pondok Joyo	-	-	1	1				
7	Rambipuji	Theresia Sutarti, 080 035 856	3	1	5	17	23				
			Rambipuji	-	10	4	14	Sudah	1990		
			Pecoro	-	-	5	5				
8	Tempurejo	Suswadi, 080 030 387 M. Munir, 030 031 591	1	-	10	9	19				
			Andongrejo	-	-	2	2	Sudah	2001		
			Curahnongko	-	1	2	3				
			Wonosari	-	1	1	2	Belum	-		
9	Jelbuk	Bambang Purwoadi, 080 029 503	2	2	2	5	7				
			Jelbuk	2	1	-	3	Sudah	1993		
			Sukowiryo	3	2	4	9				
			Pandumman	1	2	4	7				
			Suger Kidul	2	1	7	10	Sudah	1993		
10	Panti	Sunaryo, 080 090 109	2	8	6	15	29				
			Panti	-	-	4	4	Sudah	2001		
			1	-	-	4	4				
11	Kaliset	Sudiono, 080 076 398 Suwandi, 080 093 367 Rusdarmanto, 080 044 677	3	4	2	13	28				
			Plalangan	4	-	6	10	Sudah	1994		
			Ajung	4	2	5	11				
			Sumberketempa	3	-	-	3	Sudah	1994		
			Glagahwero	2	-	2	4	Sudah	1999		
				4	13	2	13				

No	Kecamatan	Nama / NIP	Desa	Jumlah KPK					Latihan Dasar PAK	
				P	W	C	Jml	Sdh / Blm	Tahun	
12	Sumbersari	Ir. Budi Purwanto, 080 041 425 Subandi, 080 029 978	Kebonsari Kranjangan Sumbersari Wirolegi	2	3	17	22	Sudah	2000	
				1	1	7	9	Sudah	2001	
13	Umbulsari	Hadi Suprpto, 080 097 748 A. Muslimin, 080 093 364 Dwi Andayani, 080 087 450 Eko Warsito, 080 020 384 Winahyuningtyas, 080 097 642 Dul Mukti, 080 031 891	Sukoreno Paleran Umbulrejo Sidorejo Gnunggsari Gadingrejo Umbulsari Tanjung Sari Tegalwangi	3	7	27	37			
				-	-	14	14	Sudah	2000	
				-	-	7	7	Belum	-	
				1	4	1	6	Belum	-	
				-	1	4	5	Belum	-	
				-	-	5	5	Belum	-	
				-	1	3	4	Belum	-	
				-	-	1	1	Belum	-	
				-	1	2	3	Belum	-	
				-	-	4	4	Belum	-	
14	Arjasa	Djoko Suyono, 080 028 872	Biting Kemuning Lor	1	7	41	49			
				-	5	3	8	Sudah	1997	
				-	-	2	2			
				-	5	5	10			
15	Sumberjambe	A s a n, 080 090 318	Gunungmalang Cumedak	4	-	7	11	Belum	-	
				1	-	2	3			
				5	-	9	14			
				-	2	3	5			
				-	-	1	1			
16	Sukorambi	Sugiantoro, 080 029 971 Tulus Budi, 080 032 899	Sukorambi Karangpring	-	2	2	4	Sudah	2001	
				-	-	1	1	Belum	-	
				-	2	3	5			
17	Balung	Kusnarto, 080 042 217	Karang Semanding Karang Duren	-	-	7	7	Sudah	2000	
				1	-	-	1			
				1	-	7	8			
18	Ajung	Pribadi, 080 022 798 Saeri, 080 038 112 Sukiman, 080 020 387	Ajung Wirowongso Mangaran Panca Karya	5	2	7	14	Sudah	1994	
				-	2	4	6	Sudah	1997	
				4	-	6	10	Sudah	1990	
				1	1	3	5			
		3		20	35					

No	Kecamatan	Nama / NIP	Desa	Jumlah KPK					Latihan Dasar PAK	
				P	W	C	Jml	Sdh / Blm	Tahun	
19	Ambulu	Abd. Haliim, 080 038 702 Yebby Daryoso, 080 093 274 Choirul Anam, 080 038 703 Sutarsono, BSc, 080 090 854 Suwardi, 080 029 180	Pontang	-	6	-	6	Sudah	1999	
			Ambulu	-	-	1	1	Sudah	2000	
			Sabrang	-	3	-	3	Sudah	1999	
			Andongsari	-	-	2	2	Belum	-	
			Sumberjo	-	-	11	11	Belum	-	
5	5	9	14	23						
20	Wulhan	Lies Sukesi, 080 035 467  Suwarsono, 080 076 396	Gludengan	-	-	11	11	Sudah	2000	
			Dukuh Dempok	-	-	4	4			
			Kesilir	-	-	2	2			
			Ampel	-	3	6	9	Belum	-	
			Lojejer	-	-	2	2			
2	5	3	25	28						
21	Kencong	Abd. Azis, 080 031 598 H. Sumardi, 080 034 560 Mattasin, 080 090 856 Soenjoto, 510 080 879 Syamsul Hadi, 080 104 600	Kraton	-	2	7	9	Sudah	1993	
			Kencong	-	30	-	30	Sudah	1995	
			Wonorejo	1	4	8	13	Sudah	1995	
			Cakru	2	3	5	10	Sudah	1997	
			Paseban	-	2	12	14	Sudah	1995	
5	5	41	32	76						
22	Jombang	Ir. Djoko Abdullah, 080 022 695 Djoko Suprpto, 080 029 690 Khanim Tohari, 080 088 654	Jombang	-	5	8	13	Sudah	1998	
			Padomasan	-	1	9	10	Sudah	1994	
			Keting	-	3	3	6			
			Wringinagung	-	-	10	10	Sudah	2000	
			Ngampelrejo	-	2	-	2			
3	5	11	30	41						
23	Gumukmas	Gunawan Arda, 080 035 470 Seedjono A, 080 020 131 Ir. Santoso Budi U, 080 019 807 Sutrisno, 080 035 466	Mayangan	1	-	-	1	Belum	-	
			Kepanjen	5	-	1	6			
			Purwoasri	3	-	3	6	Sudah	1993	
			Menampu	3	-	2	5			
			Tembokrejo	-	-	5	5	Sudah	1999	
Gumukmas	1	-	1	2	Belum	-				
4	7	2	12	27						

Kecamatan	Nama / NIP	Desa	Jumlah KPK					Sdh / Blm	Tahun
			P	W	C	Jml			
Puger	Sulyo, 080 041 904	Miokorejo	-	7	3	10	Sudah	199	
	Sumarlan, 080 029 434	Jambearum	-	1	1	2	Belum	-	
	Sukarno, 080 019 846	Wonosari	-	1	7	8	Sudah	1997	
		Mojosari	1	-	10	11			
Jenggawah	Saidi, 080 029 380	Mojomulyo	-	2	3	5	Sudah	1997	
		Wringintelu	-	-	1	1			
			1	11	25	37			
Bangsalsari	Abd. Khohar, 080 044 143	Jenggawah	-	1	2	3	Sudah	1997	
		Cangkring	-	-	1	1			
Mumbulsari	Soedjono B, 080 019 875 Agus Purwadi, 080 039 878 R. Budi Yuwono, 080 030 014	Bangsalsari Gambirano Curah Kalong Langkap Tisnogambar	-	1	3	4	Sudah	2000	
			-	7	4	11			
			-	1	12	13			
			-	-	1	1			
			-	1	7	8			
Kaliwates	Suradi Asmoro, 080 019 875	Mumbulsari	-	10	29	39	Sudah	2001	
			-	7	-	7			
			-	7	-	7			
Mayang	Sugiyanto, 080 038 103	Tegal Besar	-	-	1	1	Sudah	2001	
			-	-	1	1			
Silo	Totok Irianto, 080 095 516	Tegalrejo	-	-	5	5	Belum	-	
			-	-	5	5			
			-	-	5	5			
Pakusari	Adi Karta, 080 092 129	Pace	-	1	1	2	Belum	-	
			-	1	1	2			
			-	-	-	-			
	76	119	81	188	491	760	sd = 55, bl = 21		

Jember, 15 Januari 2002  
Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kab. Jember  
PPTK Koordinator

Ir. Wasi Ismoyo  
NIP. 080 079 736

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Saudara  
PPL Pembina Proyek P4K  
Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenankanlah saya untuk memperkenalkan diri :

Nama : Sunaryanto  
Alamat : Perum BTN Mastrip / Kp. 10 jember  
Status : Mahasiswa FISIP Universitas Jember  
NIM : 95-1196  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Program Studi : Administrasi Negara

Bersama ini saya mohon bantuan kepada bapak / Ibu / Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan ini. Kesediaan bapak / ibu / Saudara dalam mengisi daftar pertanyaan ini sangat besar sekali artinya bagi saya dalam mengumpulkan data – data yang diperlukan dalam penulisan skripsi dengan judul :

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
PETUGAS PENYULUH LAPANGAN ( PPL) PERTANIAN DALAM  
PELAKSANAAN PROYEK PEMBINAAN PENINGKATAN  
PENDAPATAN PETANI DAN NELAYAN KECIL (P4K)  
(Studi Tentang Kinerja PPL Pertanian Dalam Pelaksanaan Proyek P4K  
Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember)**

Tujuan dari kuisisioner ini adalah sebagai salah satu bagian dari penelitian yang merupakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukakan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik Universitas Jember. Jawaban dari kuisisioner ini akan diolah menjadi data yang semata – mata digunakan untuk kepentingan ilmiah sebagai bahan skripsi dan sama sekali tidak akan berpengaruh pada aktifitas kedinasan maupun pelaksanaan tugas pekerjaan bapak / ibu / Saudara. Semua jawaban dan identitas bapak / ibu / Saudara akan saya jamin kerahasiaannya.

Demikian uraian dari saya , sebelumnya penulis ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner (daftar pertanyaan) ini tak lupa penulis mohon maaf yang sebesar – besarnya, apabila ada kata – kata yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

Hormat Saya ;

( Sunaryanto )

## PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER.

Dalam Kuisisioner ini ada dua bagian, yaitu :

- Bagian 1 : Identitas responden  
Cukup mengisi pada tempat yang telah disediakan
- Bagian 2 : Pertanyaan  
Bapak / ibu / Saudara mengikuti petunjuk sebagai berikut :
  - ✿ Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap benar.
  - ✿ Bila tidak ada jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak / ibu / saudara, pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan jawaban bapak / ibu / Saudara.

### **Bagian 1. Identitas Responden**

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Jabatan :

Pangkat / Golongan:

### **Bagian 2 : Pernyataan**

No	Daftar Pernyataan	selalu	Kadang kadang	tidak Pernah
<b>A. Variabel independen - Kepuasan Kerja</b>				
1.	Merasakan adanya kesesuaian antara imbalan finansial yang diterima, baik berupa gaji, bonus, dan sebagainya dengan finansial yang dibayangkan, termasuk dari luar organisasi			
2.	Merasakan adanya kesesuaian antara perlakuan yang menunjukkan penghargaan dari organisasi, rekan sekerja, dan dari masyarakat terutama client dengan perlakuan yang menunjukkan penghargaan yang dibayangkan.			

No	Daftar Pernyataan	selalu	Kadang kadang	tidak Pernah
3.	Merasakan adanya kesesuaian antara kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dirasakan dengan kebanggaan karena penyelesaian tugas yang dibayangkan.			
4.	Merasakan adanya kesesuaian antara kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dirasakan dengan kebanggaan akan keberhasilan menghadapi tantangan yang dibayangkan.			
5.	Merasakan adanya kesesuaian antara kemandirian yang dirasakan dengan kemandirian yang dibayangkan			
<b>B. Variabel dependen - Kinerja</b>				
6.	Tepat dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, misalnya tepat dalam mengidentifikasi kelompok Client, yaitu melaksanakan identifikasi petani – nelayan kecil sesuai petunjuk survai M2 dan survai rumah tangga anggota KPK (Kelompok Petani – nelayan Kecil) sesuai petunjuk survai M3 , dan lain sebagainya kegiatan – kegiatan P4K			
7.	Hasil dari pelaksanaan tugas lengkap seperti yang dibutuhkan, semisal lengkap dalam menyusun RUB KPK, termasuk lengkap dalam menyusun laporan PPL Pembina P4K			
8.	Mengutamakan kerapian tugas , dalam arti meminimalkan resiko, bertindak secara terencana, profesional			
9.	Dari pengalaman selama ini , dari satu beban tugas dapat diselesaikan atau dikerjakan dengan baik untuk selanjutnya segera mengerjakan beban tugas selanjutnya			

No	Daftar Pernyataan	selalu	Kadang kadang	tidak Pernah
10	Dari pengalaman selama ini , beban tugas yang telah diselesaikan dengan baik tersebut tetap memenuhi persyaratan efisiensi, atau dengan kata lain tetap tepat waktu			

end

The table gives the critical values of the Spearman rank correlation coefficient,  $\rho$ , for different numbers of pairs of observations,  $N$ .

$N$	Significance level: two-tailed/non-directional			
	0.20	0.10	0.05	0.01
$N$	Significance level: one-tailed/directional			
	0.10	0.05	0.025	0.005
5	0.900	0.900	1.000	—
6	0.657	0.829	0.885	1.000
7	0.571	0.714	0.786	0.929
8	0.524	0.643	0.738	0.881
9	0.483	0.600	0.700	0.833
10	0.455	0.564	0.648	0.794
11	0.427	0.536	0.618	0.755
12	0.406	0.503	0.587	0.727
13	0.385	0.484	0.560	0.703
14	0.367	0.464	0.538	0.679
15	0.354	0.446	0.521	0.654
16	0.341	0.429	0.503	0.635
17	0.328	0.414	0.488	0.618
18	0.317	0.401	0.472	0.600
19	0.309	0.391	0.460	0.584
20	0.299	0.380	0.447	0.570
21	0.292	0.370	0.435	0.556
22	0.284	0.361	0.425	0.544
23	0.278	0.353	0.416	0.532
24	0.271	0.344	0.407	0.521
25	0.265	0.337	0.398	0.511
26	0.259	0.331	0.390	0.501
27	0.255	0.324	0.383	0.492
28	0.250	0.318	0.375	0.483
29	0.245	0.312	0.368	0.475
30	0.240	0.306	0.362	0.467
35	0.222	0.283	0.335	0.433
40	0.207	0.264	0.313	0.405
45	0.194	0.248	0.294	0.382
50	0.184	0.235	0.279	0.363
55	0.175	0.224	0.266	0.346
60	0.168	0.214	0.255	0.331

## Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi

df	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
$\infty$	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

) Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.

LEMBAR PENGESAHAN

Telah disetujui proposal Skripsi dengan judul :  
**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
PETUGAS PENYULUH LAPANGAN (PPL) PERTANIAN DALAM  
PELAKSANAAN PROYEK PEMBINAAN PENINGKATAN  
PENDAPATAN PETANI DAN NELAYAN KECIL (P4K)**

**Studi Tentang Kinerja PPL Pertanian Dalam Pelaksanaan Proyek P4K  
Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Jember**

Jember, Februari 2002  
Yang mengajukan

  
Sunaryanto  
NIM.95196

Menyetujui;

Pembimbing I



Dra. Anastasia, M. M. Si  
NIP. 131 658 001

Pembimbing II



Drs. Kholiq Ashari, M. Si  
NIP. 131 832 305

Mengetahui;

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi,



Drs. Mudhar Syarifuddin, M. Si  
NIP. 131 557 295

Sekretaris Program Studi  
Ilmu Adm. Negara  
Ilmu Administrasi,



Drs. Kholiq Ashari, M. Si  
NIP. 131 832 305





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Telepon (0331) 337818, Jember (68118)  
E-mail : lemlit\_unej @ jember. Telkom.net.id

20 Februari 2002

Nomor : 137/J25.3.1/PL.5/2002  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan  
Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa  
Pemerintah Kabupaten Jember  
di -

J E M B E R .

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 0577/J25.1.2/PL.5/2002 tanggal 18 Pebruari 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : SUNARYANTO / 95-196  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Negara  
Alamat : BTN Mastrip /KP 10 Jember.  
Judul Penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian Dalam Pelaksanaan Proyek Pembinaan Peningkatan Pendapatan Petani Dan Nelayan Kecil.  
Lokasi : Dinas Pertanian Kabupaten Jember.  
Lama Penelitian : 5 (lima) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



a.n. Ketua  
Sekretaris,

Dr. Ir. Sc. agr. Didik Sulistyanto  
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



# PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. Letjen. S. Parman 89 Telp. 337853 Jember

Jember, 20 Pebruari 2002.

Nomor : 072/239/436.46/2002 Yth. Sdr. Kepala Dinas Pertanian  
 Sifat : Penting Kab. Jember  
 Lampiran : 1 (satu) berkas. di -  
 Perihal : Ijin Penelitian Jember

Memperhatikan Surat dari Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember Tanggal 20 Pebruari 2001 Nomor : 137/J.25.3.1/PL.5/2002, Perihal Permohonan Melaksanakan Ijin Penelitian.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan penelitian di maksud, dimohon kepada saudara untuk dapatnya memberikan bantuan berupa data/keterangan seperlunya kepada :

N a m a : SUNARYANTO / 95-196  
 Alamat : BTN MASTRIK / KP 10 JEMBER  
 Pekerjaan : MHS. FAK. SOSPOL UNIV. JEMBER  
 Keperluan : PENELITIAN  
 J u d u l : HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS PENYULUH LAPANGAN PERTANIAN DALAM PELAKSANAAN PROYEK PEMBINAAN PENINGKATAN PENDAPATAN PETANI DAN NELAYAN KECIL.  
 W a k t u : TGL. 20 PEBRUARI 2002 S/D 20 JULI 2002.  
 Peserta : -

Demikian atas perhatian dan bantuannya disampaikan terima kasih.

AN. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS  
 KABUPATEN JEMBER  
 Kajian Strategis dan HAM



Drs. SANTIDJAJA SOEJOETI

TEMBUSAN : Kepada Yth,

1. Sdr. Rektor Univ. Jember;  
 2. Sdr. Mahasiswa vbs.

Penata TK I  
 NIP. 130 805 317

Jember, 19 Maret 2002

Nomor : 072/626/436.326/2002  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Perihal : Penelitian

Kepada  
 Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan  
 Bangsa dan Perlindungan  
 Masyarakat  
 Jl. Letjen S. Parman 89  
 di-

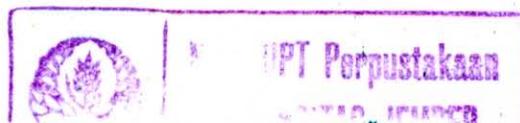
**JEMBER**

Memperhatikan surat Saudara tanggal 20 Pebruari 2002 No. 072 / 239 / 436.46 / 2002, perihal Ijin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Sunaryanto / 95 - 196  
 Alamat : BTN Mastrip / Kp. 10 Jember  
 Mahasiswa : Fak. Sospol Universitas Jember

telah memperoleh data untuk bahan pembuatan Skripsinya dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Pertanian dalam Pelaksanaan Proyek Pembinaan Peningkatan Pendapatan Petani dan Nelayan Kecil.

Demikian untuk menjadi periksa.



**KEPALA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN**



**Ir. MURFANO**  
 Pembina  
 NIP. 510.117.280

Tembusan : Kepada Yth.  
 1. Sdr. Rektor Universitas Jember  
 Mahasiswa Yang bersangkutan.