BAB I V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah merupakan suatu gambaran atau catatan dari berbagai peristiwa yang telah dialami pada masa lampau atau rangkaian peristiwa yang telah dialami dalam fase perubahan yang berkesinambungan.

Demikian juga halnya dengan Kantor Dinas Pekerjaan Umum mengalami beberapa fase perubahan sejarah perjalanannya, untuk lebih jelasnya awal berdirinya Kantor Dinas Pekerjaan Umum terlebih dahulu kita lihat sejarah pada masa kolonia, sejarah Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air pada zaman colonial mengalami 3 (tiga) perubahan yaitu sebagai berikut :

1. Masa Kerajaan Nusantara

Pada abad V Masehi Teknik Ilmu Pengairan telah mulai dikenal dan berusaha dikembangkan di nusantara dengan dibuatnya bangunan dan saluran air yang terletak di desa Tugu Cilincing pada masa kerajaan Purnawarman. Dimana pada saat itu Raja Purnawarman memerintahkan untuk membuat sungai Candrabhaga untuk dialihkan ke laut setalah sungai tersebut menembus Istana Kerajaan. Dan sungai yang dimaksud tersebut disebut sungai cakung.

2. Zaman Penjajahan Belanda

Pada masa penjajahan Belanda sekitar tahun 1883 dibentuklah Irrgate Brigade (Brigade irigasi) dibawah pimpinan Ir. Heskes. Setelah itu kemudian pada tahun 1889 dibentuk Organisasi Satuan Kerja Bagian Irigasi (Agdelling Irigate) dalam satuan **Departemen Der Burgeliyke Opebare Warken (Departemen B.O.W)**.

Kemudian pemerintahan Hindia Belanda Merubah kembali menjadi **Departemen Verkeer En Waterstaat West Java** yang berkedudukan di Bandung. Dalam Departemen ini tergabung di dalamnya : Jawatan Pengairan, Jawatan Lalulintas Jalan Raya dan PTT (Pos Telegraf dan Telepon).

Khusus tugas di bidang Jawatan Pengairan ini, pada waktu itu diatur dalam undang-undang berbahasa Belanda antara lain dalam :

a. Algamaene Watereglement Tahun 1963 (Sub 1963 No. 489)
b. Algamaene Waterbeheerverordening (Sub 1957 No. 503)
c. Provincial Waterglement 1940 No.7

3. Zaman Penjajahan Jepang

Ketika perang dunia ke-dua berlangsung, Kantor Dinas Pekerjaan Umum diganti nama **Dubuko Jumuso** hal ini dilakukan bangsa Jepang setelah berhasil menguasai Asia Tenggara terutama kepulauan Indonesia yang pada waktu itu berada dalam sekutu Belanda. Struktur Organisasinya sama seperti penjajahan Belanda.

4. Masa Kemerdekaan

A. Masa Pemerintahan Orde Lama

1. Pada Masa RIS (Republik Indonesia Serikat) dan setelahnya

Pada masa RIS dengan terbentuknya Negara Pasundan, maka seluruh asset di Jawa Barat menjadi Bagian Negara Pasundan. Jawatan PU Provinsi Jawa Barat yang dibentuk dalam pemerintahan RI sebelumnya pasca kemerdekaan, dihapuskan dan disusunlah Departemen PU Negara Pasundan dan berkantor pusat di Bandung yang berdasarkan UU pada **Stadsvorming Ordonsntie 1948 Jo. Stadsvorming Verordening 1949.**

2. Pada Masa awal NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia)

Setelah Republik Indonesia Serikat (RIS) bubar berikut Negara Bagiannya, maka terbentuklah kembali Negara Kesatuan Republik Indonesia (NIKRI) dengan ibukota pemerintahannya di Yogyakarta, maka melalui Undang-Undang nomor 22 tahin 1948 tentang Pembentukan Pemerintah Daerah yang berisi mengenai aturan pokok mengenai pemerintahan di daerah-daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri.

Kemudian tahun 1950 Pemerintah RI di Yogyakarta mengeluarkan **UU nomor 11 tahun 1950** tentang **Pembentukan Provinsi Jawa Barat** sebagai tindak lanjut dari UU nomor 22 tahun 1948 dan selanjutnya dengan berpedoman pada PP Nomor 18 tahun 1953 dilaksanakan penyerahan tugas-tugas Pekerjaan Umum pada Pemerintah Daerah dengan kedudukan sebagai Jawatan PU yang berkantor dinas dengan nama **Kanwil Pekerja Umum**.

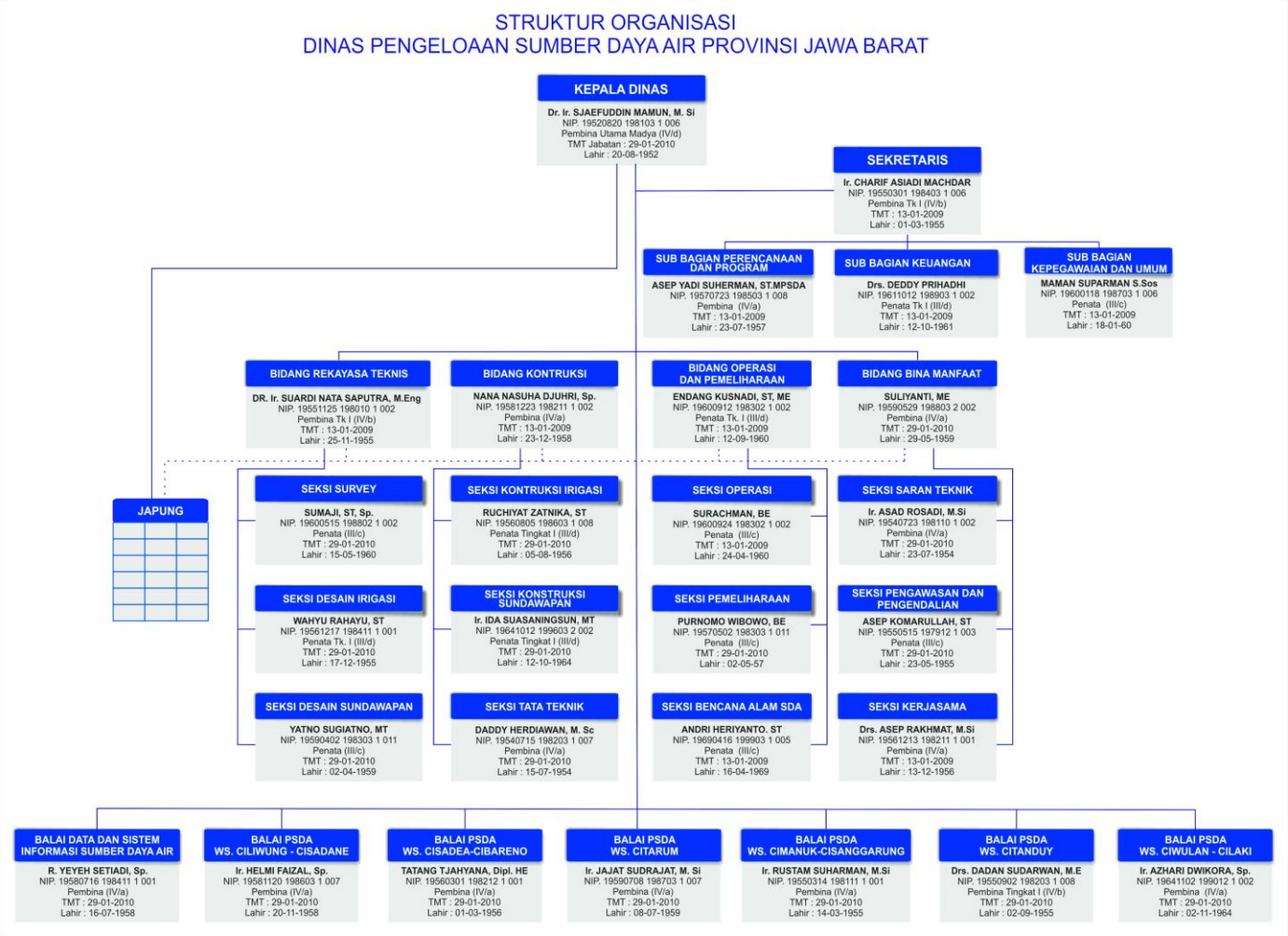
B. Masa Reformasi Pemerintahan

Pada masa perubahan era reformasi system pemerintahan perubahan struktur kerja belum tersentuh secara menyeluruh terhadap dinas dan lembag di daerah-daerah, masih banyak mengadaptasi masa Orde Baru.

Dalam masa Pemerintahan Orde Baru kedudukan organisasi perangkat daerah mengalami perubahan struktur kerja dengan diatur oleh Peraturan Daerah yang terbaru. Dan Ketiga dinas tersebut diatas kemudian strukturnya diubah kembali berdasarkan Peraturan Daerah nomor15 tahun 2000. Dan Dinas Pengairan diubah namanya menjadi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (DPSDA) Provinsi Jawa Barat yang berkantor Jl. Braga No. 137 (Gedung Kertamukti) Bandung, sampai sekarang. Untuk kemudian dirubah kembali struktur kerja dengan Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2002 dengan bentuk yang tidak jauh berbeda dengan sebelumnya.

Seiring dengan berjalannya waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi, pada era reformasi, maka Peraturan Daerah yang mengatur SOTK Dinas PSDA berubah kembali pada tahun 2008 dengan Perda nomor 21 tahun 2008 dengan struktur yang berbeda dengan nama tetap Dinas PSDA.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.3 Deskripsi Tugas

Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat No.49 tahun 2001 tentang tugas pokok, fungsi dan rincian tugas Unit Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Inilah semua rincian tugas dari masing-masing jabatan

1. **Kepala Dinas**
    a. Memimpin, mengatur, membina dan mengendalikan tugas pokok dan tugas dinas
    b. Menetapkan kebijakan operasional dinas sesuai dengan kebijakan umum pemerintah provinsi jawa barat
    c. Menetapkan rancangan kerja dan pembangunan di bidang pengolahan sumber daya air
2. **Wakil Kepala Dinas**
    a. Mengkoordinasi kegiatan internal dinas
    b. Melaksanakan pembinaan administrasi kegiatan dinas dan UPDT yang meliputi pembinaan kepegawaian, keuangan, perlengkapan umum dan kesisteman
    c. Mengkoordinasi perumusan perencanaan strategis dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAPIK) dinas
3. **Bagian Tata Usaha**
    a. Menyelenggarakn pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, urusan rumah tangga dan kelengkapan, penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan
    b. Menyelenggarakan penyiapan bahan rancangan pendokumentasian perundang-undangan, penyusunan anggaran, pendapatan, anggaran belanja rutin, anggaran pembangunan, pengelolaan perpustakaan, dan kearsipan
    c. Menyelenggarakan pembinaan arsiparis

d. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

4. Bagian Kepegawaian

a. Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan penyimpanan dan pemeliharaan data dan kartu kepegawaian
b. Melaksanakan penyimpanan rencana kebutuhan pegawai
c. Melaksanakan penyimpanan dan pengusulan pegawai yang akan pension
d. Melaksanakan penyimpanan kenaikan pangkat, gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai
e. Melaksanakan penyimpanan bahan mutasi dan pemberhentian pegawai
f. Melaksanakan penyimpanan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan teknis dan fungsional
g. Melaksanakan penyimpanan pembinaan kepegawaian dan pembinaan kelembagaan
h. Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan bagian kepegawaian

5. Bagian Keuangan

a. Melaksanakan penyimpanan bahan pembinaan administrasi dan pembukuan keuangan anggaran pendapatan/penerimaan dinas
b. Melaksanakan penyiapan bahan pertanggungjawaban anggaran pendapatan, anggaran belanja rutin dan pembangunan
c. Melaksanakan pengumpulan bahan dan penyiapan rencana anggaran pendapatan dan belanja rutin serta pembangunan

d. Penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran
e. Penyusunan bahan evaluasi dan laporan kegiatan sub bagian keuangan
f. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

6. Bagian Umum

a. Melaksanakan penerimaan, distribusian dan pengiriman surat-surat
b. Melaksanakan pengadaan naskah dinas
c. Pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan kearsipan
d. Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rata-rata dinas
e. Melaksanakan pengurusan rumah tangga dinas dan ketertiban serta keamanan kantor
f. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan di lingkungan kantor, kendaraan dinas, perlengkapan kantor dan asset lainnya

7. Bagian Bina Program

a. Menyelenggarakan penyusunan rencana strategis di bidang pengelolaan sumber daya air
b. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan program kerja dinas
c. Menyelenggarakan pengumpulan data, pengelolaan dan analisis data
d. Menyelenggarakan pengelolaan ststistik mengenai kegiatan dinas
e. Menyelenggarakan pengelolaan system informasi manajemen bidang pengelolaan sumber daya air
f. Menyelenggarakan koordinasi penyusunan anggran pembangunan

8. Bagian Seksi Data Dan Informasi

a. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data strategis dan program kerja dinas
b. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data perencanaan dan program kerja dinas
c. Melaksanakan penyiapan data dan ststistik serta informasi bidang pengelolaan sumber daya air
d. Melaksanakan pengelolaan system informasi manajemen bidang pengelolaan sumber daya air
e. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi data dan informasi
f. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

9. Bagian Seksi Dan Penyusunan Program

a. Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan rencana strategis
b. Melaksanakan anggran pembangunan
c. Melaksanakan identifikasi, analisis data dan bahan penyusunan data perumusan rencana kerja dinas
d. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi penyusunan program
e. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

10. Bagian Evaluasi dan Pelaporan

a. Melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan pelaksanaan program kerja dinas
b. Melaksanakan penyusunan bahan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
c. Melaksanakan pengumpulan dan analisis data/bahan laporan
d. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi evaluasi dan pelapora
e. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

11. Bagian Konservasi dan Pelestarian

a. Seksi koversi melaksanakan penyusunan bahan pembinaan teknis pelaksanaan konstruksi prasarana konversi sumber daya air, yang meliputi rehabilitasi waduk, situ, pengamanan sungai, pengendalian banjir, pengamanan pantai, muara dan delta
b. Seksi pelestarian melaksanakan penyusunan bahan teknisi meliputi rehabilitasi jaringan irigasi, penyediaan air baku, dan pengendalian kualitas air

12. Bagian Hidrologi

a. Melaksanakan penyusunan, penyiapan dan pengolahan data hidrologi
b. Melaksanakan penyusunan bahan publikasi taunan data hidrometri dan kalibrasi peralatan hidrologi
c. Melaksnakan penyusunan bahan perencanaan dan pengembangan poshidrologi

d. Melaksankan penyusunan bahan mensosialisasikan pedoman/standar teknis dan manual yang berhubungan dengan opersional dan pengolahan data

13. Bagian Bina Teknik

a. Menyelenggarakan pengumpulan dan pngolahan data di bidang rancang bangun, bina konstruksi dan bantuan teknis
b. Menyelenggarakan perumusan bahan pembinaan teknis di bidang rancang bangunan, bina konstruksi dan bantuan teknis
c. Menyelenggarakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan bina teknik
d. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

14. Bagian Rancang Bangun

a. Melaksanakan pengumpulan dan pengelolaan data kegiatan rancang bangun
b. Melaksanakan pembinaan teknis rancang bangun
c. Melaksanakan penyusunan bahan pengendalian mutu pekerjaan dan jaminan konstruksi
d. Melaksanakan penyusunan bahan kegiatan evaluasi rancang bangun

15. Bagian Konstruksi

a. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data kegiatan konstruksi
b. Melaksanakan perumusan bahan pemantauan,evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatanbina konstruksi
c. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

16. Bagian Operasi dan Pemeliharaan

a. Menyelenggarakan perumusan bahan pembinaan operasional pengelolaan kegiatan operasi prasarana dan sarana sumber daya air
b. Penyelenggarakan perumusan bahan pembinaan teknis pelaksanaan dan bencana banjir dan kekeringan
c. Menyelenggarakan perumusan kebutuhan
d. Menyelenggarakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan opersi dan pemeliharaan prasarana sumber daya air, serta pengendalian bencana banjir dan kekeringan
e. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

17. Bagian Bina Manfaat

a. Menyelenggarakan perumusan kebijakan operasional di bidang kerjasama antar lembaga, bina pengusahaan dan pengawasan pemanfaatan sumber daya air
b. Menyelenggarakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bina manfaat
c. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

18. Bagian Bina Pengusahaan

a. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan teknis dan pelaksanaan kegiatan pengusahaan sumber daya air

b. Melaksanakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bina pengusahaan sumber sumber daya air dan pembuangan limbah cair

19. Bagian Bina Pengawasan Pemanfaatan

a. Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan operasional dan pelaksanaan pengendalian pemanfaatan sumber daya air dan pembangunan limbah cair ke sumber air

b. Melaksanakan perumusan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bina pengawasan dan pemanfaatan

c. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait

4.1.4 Aspek Perusahaan

Kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air adalah Merumuskan kebijakan operasional di bidang pengelolaan Sumber Daya Air, Pembinaan pelaksanaan operasional dalam bidang Sumber Daya Air yang meliputi: pembinaan program, pembinaan konservasi dan pelestarian, pembinaan teknik, pembinaan operasi dan pemerintahan serta pembinaan pemanfaatan Sumber Daya Air, Penyedian fasilitas dan system investasi pengusahaan Sumber Daya Air, Pemberian perizinan pemanfaatan Sumber Daya Air dan pelayanan umum di bidang pengelolaan Sumber Daya Air, Pengawasan, pengadilan dan evaluasi pengelolaan Sumber Daya Air, dan Penyelenggaraan tugas ketatausahaan.

4.2 Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. Sesuai dengan ukuran sampel telah ditentukan di Bab III. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut :

a. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
21-30 Tahun	17	27%
31-40 Tahun	20	32%
41-55 Tahun	26	41%
Jumlah	63	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 27%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 32% dan responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 26 orang atau sebesar 41%. Jadi responden paling banyak berdasarkan usia adalah responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 26 orang. Dalam hal ini dengan banyaknya pegawai yang berusia 41-55 tahun pemberdayaan akan berjalan dengan baik mengingat mereka sudah banyak yang berpengalaman dan banyak yang telah mengetahui tentang pemberdayaan yang baik.

b. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
S2	7	11%
S1	25	40%
Diploma	21	33%
SMA	10	16%
Jumlah	63	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 berjumlah 7 orang atau sebesar 11%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 22 orang atau sebesar 40%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 19 orang atau sebesar 33% dan responden yang berpendidikan SMA berjumlah 10 orang atau sebesar 16%. Jadi responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1. Dalam hal ini dengan banyaknya pegawai yang berpendidikan tinggi akan lebih mudah menjalankan sistem pemberdayaan dan akan lebih baik lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, jika di kelola dengan baik lagi.

d. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Profil responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada table 4.3 seperti sebagai berikut :

Tabel 4.3

Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase %
1-5 Tahun	10	16%
6-10 Tahun	7	11%
11-15 Tahun	22	35%
16-20 Tahun	11	17%
>20 Tahun	13	21%
Jumlah	63	100%

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2010)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui profil Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat berdasarkan lamanya bekerja. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 1-5 tahun berjumlah 10 orang atau 16%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 6-10 tahun berjumlah 7 orang atau 11%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 11-15 tahun berjumlah 22 orang atau 35%, responden berdasarkan lamanya bekerja berkisar antara 16-20 tahun berjumlah 11 orang atau 17%, dan responden berdasarkan lamanya bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 13 orang atau 21%. Jadi responden paling banyak berdasarkan lamanya bekerja adalah lebih dari 11-15 tahun. Dalam hal ini dengan banyaknya pegawai yang telah lama bekerja pada 11-15 tahun mereka telah mengetahui tentang pemberdayaan dan merekapun mengetahui akan kelemahan-kelemahan tentang pemberdayaan, jadi mereka akan menutupi kelemahan-kelemahan tersebut dengan memperbaikinya.

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini adalah gambaran mengenai pemberdayaan sumber daya manusia yang di laksanakan pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

1. Hambatan birokrasi

Kepala Dinas telah mengurangi hambatan-hambatan birokrasi yang tidak perlu untuk dapat terwujudnya hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.4

Hambatan Birokrasi

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	13	21%
2	**Setuju**	**4**	**34**	**54%**
3	Ragu-ragu	3	11	17%
4	Tidak Setuju	2	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang hambatan birokrasi dengan jumlah presentase 54%, sedangkan yang menjawab sangat setujua ada 21%, ragu-ragu ada 17%, tidak setujua ada 8%. Jadi sebagian besar pegawai merasa Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat telah mengurangi hambatan

birokrasi yang tidak perlu dengan skor 54% sisanya 46% pegawai merasa dukungan yang diberikan perusahaan yang lebih dirasakan oleh pegawai.

2. Menanggapi Masalah

Kepala Dinas telah menanggapi masalah yang terjadi di lingkungan kerja dan pegawai merasa kepala dinas cepat tanggap terhadap masalah yang terjadi agar pegawai merasa tenang dalam menjalankan tugas, hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.5

Menanggapi Masalah

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	16	25%
2	**Setuju**	**4**	**35**	**56%**
3	Ragu-ragu	3	10	16%
4	Tidak Setuju	2	2	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang menanggapi masalah dengan jumlah presentase 56%, sedangkan yang menjawab sangat setuju ada 25%, yang menawab ragu-ragu ada 16%, dan yang menjawab tidak setuju ada 3%. Jadi pegawai merasakan Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat cepat tanggap terhadap masalah yang dapat menghalangi kinerja pegawai 56% sisanya 44% pegawai merasa kondisi dan perasaan yang dibutuhkan pegawai yang dibutuhkan.

3. Keberanian Mengambil Resiko

Kepala Dinas memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk berani mengambil resiko dalam mengerjakan tugan agar para pegawai belajar dari kesalahan, hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.6

Keberanian Mengambil Resiko

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	11	17%
2	**Setuju**	**4**	**28**	**45%**
3	Ragu-ragu	3	15	24%
4	Tidak Setuju	2	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	6%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang keberanian mengambil resiko dengan jumlah presentase 45%, sedangkan ada 17% yang sangat setuju, 24% yang ragu-ragu, 8% yang tidak setuju, dan 6% yang menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk mengambil resiko dan belajar dari kesalahan dengan persentase 45% sisanya 55% pegawai merasa peningkatan pelayanan yang palng di rasakan.

4. Dukungan yang diberikan perusahaan

Pegawai merasa Kepala Dinas memberikan dukungan yang positif kepada pegawainya agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan semangat, hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.7

Dukungan yang diberikan perusahaan

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	15	24%
2	**Setuju**	**4**	**40**	**63%**
3	Ragu-ragu	3	8	13%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang dukungan yang diberikan perusahaan dengan jumlah presentase 63%, sedangkan yang menjawab sangat setuju ada 24%, dan yang menjawab ragu-ragu ada 13%. Jadi pegawai merasa Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat memberikan dukungan yang positif kepada pegawainya agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan semangat denga persentase 63% sisanya 37% motivasi kerja yang diberika perusahaan kepada pegawai yang perlu ditingkatkan.

5. Penghargaan yang diberikan perusahaan

Pegawai merasa Kepala Dinas menghargai pegawai berdasarkan prestasinya., hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.8

Penghargaan yang diberikan perusahaan

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	11	17%
2	**Setuju**	**4**	**26**	**41%**
3	Ragu-ragu	3	16	25%
4	Tidak Setuju	2	6	10%
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	6%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang penghargaan yang diberikan perusahaan dengan jumlah presentase 41% sedangkan yang menjawab sangat setuju berada pada 17%, yang menjawab ragu-ragu ada 25%, yang menjawab tidak setuju ada 10%, dan sisanya 6% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa Kepala Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat kurang memberikan penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan pegawainya dengan persentase 41% sisanya 59% bisa terjadi dengan pemberian motivasi kepada pegawai, kondisi atau perasaan yang di butuhkan pegawai oleh pegawai, dengan semua itu pegawai merasa pemberdayaan sumber daya manusia bisa meningkat.

6. Kondisi atau perasaan yang dibutuhkan karyawan

Pegawai merasa dirinya dibutuhkan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja, hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.9

Kondisi atau perasaan yang dibutuhkan karyawan

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	19%
2	**Setuju**	**4**	**28**	**45%**
3	Ragu-ragu	3	16	25%
4	Tidak Setuju	2	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	5%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang kondisi atau perasaan yang di butuhkan karyawan dengan jumlah presentase 45%, sedangkan 19% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai menjawab ragu-ragu, 6% pegawai menjawab tidak setuju, dan 5% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa dirinya dibutuhkan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan persentase 45% sisanya 55% pegawai merasa peningkatan pelayananlah yang dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai.

7. Peningkatan pelayanan

Pegawai merasa Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat senantiasa meningkatkan pelayanan kepada pegawai dan juga masyarakat, hal ini dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.10

Peningkatan pelayanan

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	13	21%
2	**Setuju**	**4**	**31**	**49%**
3	Ragu-ragu	3	9	14%
4	Tidak Setuju	2	8	13%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang peningkatan pelayanan dengan jumlah presentase 49%, sedangkan 21% pegawai menjawab sangat setuju, 14% pegawai menjawab ragu-ragu, 13% pegawai menjawab tidak setuju, dan 3% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat senantiasa meningkatkan pelayanan kepada pegawai dan juga masyarakat dengan persentase 49% nilai persentase ini cukup besar dan mewakili sisanya 51% pegawai merasa dengan hambatan birokrasi pemberdayaan akan meningkat

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Terhadap Pemberdayaan SDM

Tanggapan responden mengenai pemberdayaan sumber daya manusia pada dinas pengelolaan sumber daya air provinsi jawa barat : hal ini dapat di lihat dari table berikut :

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal
1	Hambatan Birokrasi	244	315
2	Menanggapi Masalah	254	
3	Keberanian Mengambil Resiko	226	
4	Dukungan Yang diberikan perusahaan	259	
5	Penghargaan yang diberikan perusahaan	223	
6	Kondisi atau perasaan yang dibutuhkan karyawan	231	
7	Peningkatan pelayanan	234	
Total		**1671**	

Sumber : Data Primer yang telah

Tabel 4.12
Skor Tanggapan Responden

Skor	Skor dalam (%)
1671	$\frac{1671}{5*7*63}*100\% = 75{,}78\%$

Maka dihasilkan data peringkat untuk indikator pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Pengkategorian Jawaban

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	**68.01% - 84.00%**	**Baik**
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.13 tentang tanggapan responden terhadap indikator pemberdayaan sumber daya manusia menunjukan skor 75,78% dan berada diantara 68.01%-84.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukan responden menilai pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air provinsi Jawa Barat sudah baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Tabel 4.14

Kemampuan Kerja 1

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	16	25%
2	**Setuju**	**4**	**34**	**54%**
3	Ragu-ragu	3	11	17%
4	Tidak Setuju	2	2	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang kemampuan kerja 1 dengan jumlah presentase 54%sedangkan 25% pagawan menjawab sangat setuju, 17% pegawai menjawab ragu-ragu, dan 3% pegawai menjawab tidak setuju. Jadi pegawai merasa memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 54% sisanya 46% pegawai merasa faktor penempatan kerjalah yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Tabel 4.15

Kemampuan Kerja 2

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	13	21%
2	Setuju	4	17	17%
3	**Ragu-ragu**	**3**	**23**	**36%**
4	Tidak Setuju	2	7	11%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	5%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan tentang kemampuan kerja 2 dengan jumlah presentase 36%, sedangkan 21% pegawai menjawab sangat setuju, 17% pegawai menjawab setuju, 11% pegawai menjawab tidak setuju, dan 5% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa dalam menyelesaikan tugas, mereka kurang cekatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dengan persentase 36% sisanya 64% bisa diakibatkan factor lingkungan yang kurang nyaman, pelatihan yang kurang cukup.

Tabel 4.16

Kemampuan Kerja 3

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	13	21%
2	Setuju	**4**	**25**	**40%**
3	Ragu-ragu	3	17	27%
4	Tidak Setuju	2	7	11%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang kemampuan kerja 3 dengan jumlah presentase 40%, sedangkan 21% pegawai menjawab sangat setuju, 27% pegawai menjawab ragu-ragu, 11% pegawai menjawab tidak setuju, dan 1% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa penguasaan terhadap pekerjaan selama ini sudah optimal dengan persentase 40%.

Tabel 4.17

Motivasi Kerja 1

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	16	25%
2	**Setuju**	**4**	**40**	**63%**
3	Ragu-ragu	3	7	11%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang motivasi kerja 1 dengan jumlah presentase 63% sedangkan 25% pegawai menjawab sangat setuju, dan 11% pegawai menjawab ragu-ragu. Jadi pegawai merasa kepala dinas turut memberi motivasi agar pegawai dapat menyelasaikan pekerjaan dengan baik dengan persentase 63% sisanya 37% pegawai merasa kompensasi dan balas jasa yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Tabel 4.18

Motivasi Kerja 2

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	19%
2	Setuju	4	18	28%
3	**Ragu-ragu**	**3**	**25**	**40%**
4	Tidak Setuju	2	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	5%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan tentang motivasi kerja 2 dengan jumlah presentase 40%, sedangkan 19% pegawai menjawab sangat setuju, 28% pegawai menjawab setuju, 8% pegawai menjawab tidak setuju, dan 5% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa motivasi untuk bekerja sama antar pegawai masih kurang dengan persentase 40% sisanya 60% pegawai merasa faktor yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai adalah mengurangi konflik d lingkungan kerja atau mengurangi stress kerja, juga pemberian fasilitas kepada pegawai.

Tabel 4.19

Motivasi Kerja 3

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	19%
2	**Setuju**	**4**	**30**	**48%**
3	Ragu-ragu	3	14	22%
4	Tidak Setuju	2	6	9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang motivasi kerja 3 dengan jumlah presentase 48%, sedangkan 19% pegawai menjawab sangat setuju, 22% pegawai menjawab ragu-ragu, 9% pegawai menjawab tidak setuju, dan 1% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan persentase 48%.

Tabel 4.20

Hasil Kerja 1

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	15	24%
2	**Setuju**	**4**	**38**	**60%**
3	Ragu-ragu	3	10	16%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang hasil kerja 1 dengan jumlah presentase 60%, sedangkan 24% pegawai menjawab sangat setuju, 16% pegawai menjawab ragu-ragu. Jadi pegawai merasa hasil pekerjaan yang di kerjakan telah optimal dengan persentase 60% sisanya 40% pegawai merasa faktor pemberian motivasi kerja kepada pegawai yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai akan meningkat.

Tabel 4.21

Hasil Kerja 2

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	9	14%
2	**Setuju**	**4**	**26**	**41%**
3	Ragu-ragu	3	20	32%
4	Tidak Setuju	2	7	11%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang hasil kerja 2 dengan jumlah presentase 41%, sedangkan 14% pegawai menjawab setuju, 32% pegawai menjawab ragu-ragu, 11% pegawai menjawab tidak setuju, dan 1% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal dengan persentase 41% sisanya 59% pegawai merasa dengan penilaian prestasi kerja pegawai akan lebih produktif, juga dengan factor pemberian sanksi atau teguran dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Tabel 4.22

Hasil Kerja 3

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	22	35%
2	**Setuju**	**4**	**37**	**59%**
3	Ragu-ragu	3	4	6%
4	Tidak Setuju	2	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang hasil kerja 3 dengan jumlah presentase 59% sedangkan 35% pegawai menjawab sangat setuju, dan 6% oegawai menjawab ragu-ragu. Jadi pegawai merasa hasil pekerjaan yang di capai sesuai dengan target yang diberikan dengan persentase 59%.

Tabel 4.23

Efesiensi 1

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	9	14%
2	Setuju	4	14	22%
3	**Ragu-ragu**	**3**	**28**	**44%**
4	Tidak Setuju	2	9	14%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	5%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan tentang efesiensi 1 dengan jumlah presentase 44% sedangkan 14% pegawai menjawab sangat setuju, 22% pegawai menjawab setuju, 14% pegawai menjawab tidak setuju, dan 5% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa ragu-ragu untuk melakukan sesuatu dengan cara yang lebih efisien dengan persentase 44% sisanya 56% pegawai merasa dengan factor proteksi seperti, perlindungan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pegawai akan merasa produktif, juga dengan pemberian balas jasa seperti upah atau bonus pegawai akan merasa dapat lebih produktif.

Tabel 4.24

Efesiensi 2

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	19%
2	**Setuju**	**4**	**28**	**44%**
3	Ragu-ragu	3	15	24%
4	Tidak Setuju	2	7	11%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan tentang efesiensi 2 dengan jumlah presentase 44%, sedangkan 19% pegawai menjawab sangat setuju, 24% pegawai merasa ragu-ragu, 11% pegawai merasa tidak setuju, dan 1% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa dalam menyelesaikan tugas pegawai menyelesaikannya sebelum waktu yang telah ditentukan dengan nilai persentase 44%.

Tabel 4.25

Efektivitas 1

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	13	21%
2	Setuju	4	15	24%
3	**Ragu-ragu**	**3**	**22**	**35%**
4	Tidak Setuju	2	8	13%
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	8%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan tentang efektivitas 1 dengan jumlah

presentase 35%, sedangkan 21% pegawai menjawab sangat setuju, 24% pegawai merasa setuju, 13% pegawai tidak setuju, dan 8% pegawai merasa sangat tidak setuju. Jadi pegawai merasa jam kerjanya sering di lakukan untuk hal-hal yang tidak perlu dengan persentase 35% sisanya yang 13% tidak setuju karena dengan lingkungan yang nyaman pagawai akan lebih produktif, dan 8% pegawai menjawab sangat tidak setuju karena pegawai merasa pemberian motivasilah yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai akan meningkat.

Tabel 4.26

Efektivitas 2

No	Kategori Penilaian	Bobot Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	5	9	14%
2	Setuju	4	15	24%
3	**Ragu-ragu**	**3**	**28**	**44%**
4	Tidak Setuju	2	9	14%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah			63	100%

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan tentang efektivitas 2 dengan jumlah presentase 44%, sedangkan 14% pegawai menjawab sangat setuju, 24% pegawai menjawab setuju, 14% pegawai menjawab tidak setuju, dan 3% pegawai menjawab sangat tidak setuju. Jadi pegawai mungkin tidak mau di salahkan jadi pegawai merasa lebih baik melakukan pemecahan masalah yang di instruksikan walaupun tidak tepat, dan merasa ragu-ragu untuk merubah aturan itu dengan aturan yang menurut kita itu benar.

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

No	Indikator	Skor Total	Skor Ideal
1	Kemampuan Kerja 1	253	315
2	Kemampuan Kerja 2	219	
3	Kemampuan Kerja 3	231	
4	Motivasi Kerja 1	261	
5	Motivasi Kerja 2	220	
6	Motivasi Kerja 3	235	
7	Hasil Kerja 1	257	
8	Hasil Kerja 2	224	
9	Hasil Kerja 3	270	
10	Efisiensi 1	206	
11	Efisiensi 2	232	
12	Efektivitas 1	212	
13	Efektivitas 2	209	
Total		**3029**	

Sumber : Data Primer yang telah

Tabel 4.28
Skor Tanggapan Responden

Skor	Skor dalam (%)
3029	$\frac{3029}{5*13*63}*100\% = 73{,}96\%$

Maka dihasilkan data peringkat untuk indikator produktifitas kerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29

Pengkategorian Jawaban

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	**68.01% - 84.00%**	**Baik**
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang telah

Berdasarkan tabel 4.29 tentang tanggapan responden terhadap indikator produktifitas kerja pegawai menunjukan skor 73,96% dan berada diantara 68.01%-84.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukan responden menilai tingkat produktifitas kerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air provinsi Jawa Barat sudah baik.

4.3.3 Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja pegawai, dapat dilakukan dengan menguji data-data yang diolah, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi Pearson Product Moment, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis (Uji t) dan penarikan kesimpulan. Untuk dapat di analisis menggunakan tehnik di atas data yang semula berskala ordinal terlebih dahulu dinaikan menjadi skala interval menggunakan MSI.

Berikut ini adalah perhitungan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang kemudian disimbolkan menjadi Variabel X dan Produktifitas Kerja Pegawai yang disimbolkan menjadi Variabel Y pada data dibawah ini yang telah di transformasi menjadi data Interval :

Tabel 4.30

Tabel Penolong Untuk Menghitung

Persamaan Regresi Dan Uji Korelasi

No	X	Y	X^2	Y^2	X.Y
1	21.780	41.140	474.368	1,692.500	896.029
2	23.090	39.660	533.148	1,572.916	915.749
3	20.600	39.440	424.360	1,555.514	812.464
4	16.730	26.140	279.893	683.300	437.322
5	23.240	41.180	540.098	1,695.792	957.023
6	18.150	38.360	329.423	1,471.490	696.234
7	24.590	46.620	604.668	2,173.424	1,146.386
8	25.380	48.600	644.144	2,361.960	1,233.468
9	22.970	41.060	527.621	1,685.924	943.148
10	29.240	51.280	854.978	2,629.638	1,499.427
11	24.590	44.820	604.668	2,008.832	1,102.124
12	19.670	43.220	386.909	1,867.968	850.137
13	23.890	44.110	570.732	1,945.692	1,053.788
14	30.700	48.920	942.490	2,393.166	1,501.844
15	16.090	33.330	258.888	1,110.889	536.280
16	15.040	41.630	226.202	1,733.057	626.115
17	27.890	47.810	777.852	2,285.796	1,333.421
18	18.100	29.870	327.610	892.217	540.647
19	19.890	41.060	395.612	1,685.924	816.683
20	17.770	25.760	315.773	663.578	457.755
21	30.700	53.670	942.490	2,880.469	1,647.669
22	19.910	42.980	396.408	1,847.280	855.732
23	19.780	51.310	391.248	2,632.716	1,014.912
24	18.350	30.360	336.723	921.730	557.106
25	23.130	43.710	534.997	1,910.564	1,011.012
26	20.150	35.770	406.023	1,279.493	720.766
27	25.860	51.470	668.740	2,649.161	1,331.014

28	17.780	43.100	316.128	1,857.610	766.318
29	17.920	35.460	321.126	1,257.412	635.443
30	20.300	42.040	412.090	1,767.362	853.412
31	25.840	43.300	667.706	1,874.890	1,118.872
32	17.380	34.520	302.064	1,191.630	599.958
33	20.850	46.640	434.723	2,175.290	972.444
34	15.160	33.040	229.826	1,091.642	500.886
35	19.180	34.520	367.872	1,191.630	662.094
36	19.880	46.640	395.214	2,175.290	927.203
37	14.070	42.660	197.965	1,819.876	600.226
38	25.900	53.240	670.810	2,834.498	1,378.916
39	24.190	35.320	585.156	1,247.502	854.391
40	24.190	35.700	585.156	1,274.490	863.583
41	30.700	53.390	942.490	2,850.492	1,639.073
42	17.020	34.590	289.680	1,196.468	588.722
43	20.720	33.750	429.318	1,139.063	699.300
44	22.060	39.490	486.644	1,559.460	871.149
45	17.900	40.620	320.410	1,649.984	727.098
46	16.200	40.480	262.440	1,638.630	655.776
47	21.780	46.640	474.368	2,175.290	1,015.819
48	13.470	39.370	181.441	1,549.997	530.314
49	23.090	45.580	533.148	2,077.536	1,052.442
50	15.310	22.670	234.396	513.929	347.078
51	14.400	32.970	207.360	1,087.021	474.768
52	26.100	52.670	681.210	2,774.129	1,374.687
53	20.900	39.370	436.810	1,549.997	822.833
54	22.420	48.100	502.656	2,313.610	1,078.402
55	12.240	27.350	149.818	748.023	334.764
56	24.590	40.180	604.668	1,614.432	988.026
57	12.570	45.500	158.005	2,070.250	571.935
58	22.610	36.480	511.212	1,330.790	824.813
59	19.550	34.380	382.203	1,181.984	672.129
60	24.590	48.590	604.668	2,360.988	1,194.828
61	19.880	35.960	395.214	1,293.122	714.885
62	17.500	36.290	306.250	1,316.964	635.075
63	27.390	47.330	750.212	2,240.129	1,296.369
Jumlah	**1,322.910**	**2,571.210**	**29,026.523**	**108,222.398**	**55,338.287**

Keterangan :

n = **63**

Σ X = **1,322.910**

Σ Y = **2,571.210**

ΣX^2 = **29,026.523**

ΣY^2 = **108,222.398**

Σ XY = **55,338.287**

Untuk menguji secara statistika maka digunakan langkah-langkah atau urutan dalam menghitung data tersebut. Adapun langkah yang dimaksud adalah :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis yang pertama digunakan adalah analisis regresi sederhana. Regeresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik statistik regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Pemberdyaan Smber Daya Manusia) dan variabel dependen (Produktifitas Kerja Pegawai) yang diteliti apakah mempunyai hubungan yang kuat atau lemah. Persamaan analisis regresi linear adalah.

Dimana :

Y = Produktifitas Kerja Pegawai.

X = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

a = Satuan Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi variabel dependen

Untuk menentukan nilai a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\left(\sum Y\right)\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum XY\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$= \frac{(2.571{,}210)(29.026{,}523) - (1.322{,}910)(55.338{,}287)}{63.(29.026{,}523) - (1.322{,}910)^2}$$

$$= \frac{(74.633.286{,}974) - (73.207.573{,}387)}{(1.828.670{,}968) - (1.750.090{,}868)}$$

$$= \frac{(1.425.713{,}587)}{(78.580{,}100)}$$

= 18,144

$$b = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$= \frac{63(55.338{,}287) - (1.322{,}910)(2.571{,}210)}{63(29.026{,}523) - (1.322{,}910)^2}$$

$$= \frac{(3.486.312{,}087) - (3.401.479{,}421)}{(1.828.670{,}968) - (1.750.090{,}868)}$$

$$= \frac{(84.832{,}666)}{(78.580{,}00)}$$

= 1.080

Jadi, persamaan regresi antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Produktifitas Kerja Pegawai adalah :

Y = a + bX

Y = 18,144 + 1,080X

Tabel 4.31

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**18.144**	3.329		5.450	.000
	Pemberdayaan SDM	**1.080**	.155	.665	6.960	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Pegawai

Hasil diatas menunjukan bahwa setiap peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja pegawai sebesar nilai koefisien regresinya. Dengan kata lain, setiap 1 peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja pegawai sebesar 18,144.

2. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel, yaitu antara variabel independen (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia) dan variabel dependen (Produktifitas Kerja Pegawai). Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini korelasi *Pearson product Moment*, teknik korelasi ini

digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel terbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama. Rumus yang digunakan adalah rumus koefisien korelasi (*r*) yaitu:

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi *Pearson product moment*

x = Variabel bebas (independen) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

y = Variabel terikat (Dependen) Produktifitas Kerja Pegawai

n = Jumlah sampel

$$= \frac{63(55.338,287) - (1.322,910)(2.571,210)}{\sqrt{\{63.29.026,523 - (1.322,910)^2\}\{63.108.222,398(2.571,210)^2\}}}$$

$$= \frac{(3.486.312,087) - (3.401.479,421)}{\sqrt{\{1.828.670,968 - 1.750.090,868\}\{6.818.011,068 - 6.611.120,864\}}}$$

$$= \frac{84.832,666}{\sqrt{(78.580,100)(206.890,204)}}$$

$$= \frac{84.832,666}{\sqrt{16.257.452.846,531}}$$

$$= \frac{84.832,666}{127.504,716}$$

$$= 0,665$$

Tabel 4.32
Correlations

		Pemberdayaan SDM	Produktifitas Kerja Pegawai
Pemberdayaan SDM	Pearson Correlation	1	.665(**)
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	63	63
Produktifitas Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.665(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	63	63

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

r bernilai positif yang artinya terdapat dampak positif dari pemberdayaan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukan bahwa kenaikan nilai X akan searah dengan nilai Y, dengan kata lain hubungannya kuat.

Berdasarkan perhitungan di atas, penyusunan menggunakan ketentuan nilai r yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.33
Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2008;250)

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *r* adalah 0,665 yang berarti pengaruh antara pemberdayaan sumber daya manusia dengan produktifitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat dan artinya, jika ada kenaikan variabel independen (pemberdayaan sumber daya manusia) akan menyebabkan variabel dependen (produktifitas kerja pegawai) juga akan naik.

3. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi *Pearson product moment*

Maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

$KD = r^2 \times 100\%.$

$= (0{,}665)^2 \times 100\%.$

$= 44.2\%$

$= 0{,}442$

Tabel 4.34
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665[a]	.443	.433	5.477929

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM

Nilai diatas menunjukan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai dengan nilai sebesar 44,2% sedangkan 55,8% sisanya karena faktor lain seperti disiplin kerja, absensi, penempatan kerja, strategi perusahaan, dan komitmen organisasi.

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt[r]{(n-2)}}{(1-r^2)}$$

Tabel 4.35
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.144	3.329		5.450	.000
	Pemberdayaan SDM	1.080	.155	.665	**6.960**	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja Pegawai

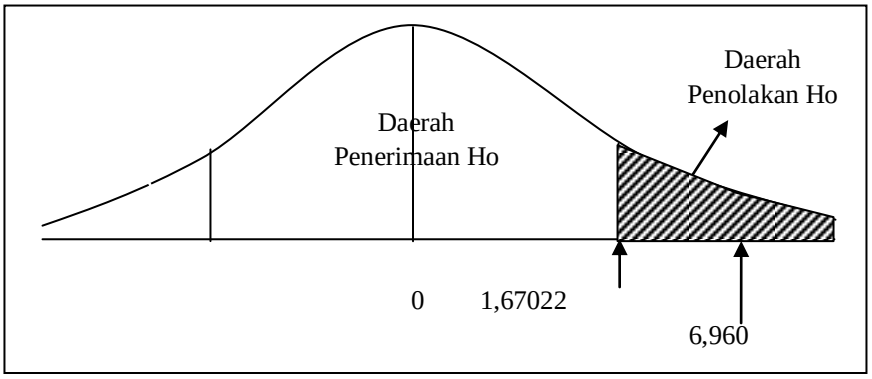
T hitung = 6,960

T tabel = 1,67022

Kriteria penerimaan hipotesis dapat ditentukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yang dapat dilihat dibawah ini :

- Jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka Ho ditolak
- Jika nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel}, maka Ho diterima

Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak sedangkan Ha diterima, karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel}, dimana 6,960 > 1,67022.



Gambar 4.2
Pengujian hipotesis uji pihak kanan

Dikarenakan nilai t hitung (6,960) > t tabel (1,67022) maka Ho ditolak, artinya: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja Pegawai.