LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2001

PILOT PROYEK PEMBERDAYAAN KELOMPOK MELALUI INTERDEPENDENSI TUGAS: KAJIAN PSIKOLOGI EKSPERIMEN LAPANGAN PADA PETANI

Peneliti:

Drs. CHOLICHUL HADi, M.Si.
Drs. SURYANTO, M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
Dibiayai oleh Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga Tahun 2001
S.K Rektor Universitas Airlangga Nomor 5306/J03/PG/2001
Tanggal 12 Juni 2001
Nomor Urut: 42

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2001

LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2001

PILOT PROYEK PEMBERDAYAAN KELOMPOK MELALUI INTERDEPENDENSI TUGAS: KAJIAN PSIKOLOGI EKSPERIMEN LAPANGAN PADA PETANI

Peneliti:

Drs. CHOLICHUL HADi, M.Si.
Drs. SURYANTO, M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
Dibiayai oleh Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga Tahun 2001
S.K Rektor Universitas Airlangga Nomor 5306/J03/PG/2001
Tanggal 12 Juni 2001
Nomor Urut: 42

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2001

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
LEMBAGA PENELITIAN

1. Puslit Pembangunan Regional.
2. Puslit Obat Tradisional
3. Puslit Pengembangan Hukum
4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718)
5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720)
6. Puslit/Studi Wanita (5995722)
7. Puslit Olahraga
8. Puslit Bioenergi
9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719)
10. Puslit/Kesehatan Reproduksi

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995346
E-mail: lpunair @ rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. Judul Penelitian : Pilot Proyek Pemberdayaan Kelompok Melalui Interdependensi Tugas (Kajian Psikologi Eksperimen Lapangan Pada Petani)
   a. Macam Penelitian : ☐ Fundamental ☑ Terapan ☐ Pengembangan
   b. Kategori Penelitian : ☐ I ☑ II ☐ III
2. Kepala Poyek Penelitian
   a. Nama lengkap dan Gelar : Drs. Cholichul Hadi. M.Si.
   b. Jenis kelamin : Laki-Laki
   c. Pangkat/Golongan dan NIP : Penata /Gol.IIIc/131 865 026
   d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
   e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Psikologi
   f. Univ/Ins./Akademi : Universitas Airlangga
   g. Bidang Ilmu yang diteliti : Psikologi
3. Jumlah Tim Peneliti : 2 (dua) orang
4. Lokasi Penelitian : Sidoarjo
5. Kerjasama dengan Instansi lain
   a. Nama Instansi : -
   b. Alamat : -
6. Jangka waktu penelitian : 5 (lima) bulan
7. Biaya yang diperlukan : Rp. 3.000.000.00
8. Seminar Hasil Penelitian
   a. Dilaksanakan Tanggal : 6 Desember 2001
   b. Hasil Penelitian : ( ) Baik Sekali (V) Baik
   ( ) Sedang ( ) Kurang

Surabaya, 6 Desember 2001

Mengetahui/Mengesahkan
a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian.

Prof. Dr. H. Sarmanu. M.S.
NIP 130 701 125

Sem Social 2001 - 29 - 2001 - Psi

DAFTAR ISI

RINGKASAN

PILOT PROYEK PEMBERDAYAAN KELOMPOK MELALUI INTERDEPENDENSI TUGAS (Kajian Psikologi Eksperimen Pada Komitmen dan Need-Achivement Petani).

Di Jawa Timur, wujud kelemahan-kelemahan kinerja ekonomi kelompok petani secara objektif/ spesifik, kuantitatif dan perilaku yang menjadi sumber permasalahan adalah (1) Modal kerja yang masih tidak memadai ; (2) Sistim ijon yang mencekik; (3) Harga produk terlalu rendah; (4) Pemasaran tidak kompetitif; (5) Pemberantasan hama tidak memadai ; (6) Harga eceran tertinggi pupuk lebih dari ketentuan pabrik; (7) Ketidakmampuan petani mengembalikan kredit; (8) Pemetaan irigasi yang tidak baik; (9) Kelangkaan informasi pasar; (10) Biaya pengolahan areal tanaman yang memberatkan; (11) Harga dipermainkan oleh tengkulak; (12) Varietas tanaman tidak dapat diandalkan; (13) Sarana Produksi (Saprodi) palsu, misal pupuk palsu; (14) Permainan Bulog dan KUD ; (15) Penyakit tanaman sulit diatasi; (16) Kerjasama petani dengan mitra usaha tidak harmonis; (17) Bunga kredit yang mencekik; (18) Latah menanam jenis tanaman tertentu; (19) Areal pertanian terlalu sempit; (20) Persaingan harga jual hasil pertanian dengan produk impor. (Lokakarya Pengembangan Manajemen Pertanian Terpadu, Lembaga Pertanian dan Pengembangan Nadhalatul 'Ulama LP2NU dan LPPM UBAYA, 2000). Berdasar 20 permasalahan yang menonjol tersebut, penulis ingin menekankan komitment dan need-achivement Petani pada Instruktur balai latihan petani, peneliti mencoba mencari hubungan antara varibel yang berpengaruh.

Permasalahan: Apakah (1) Terdapat pengaruh yang cukup besar antara Tipe Komitmen Organisasi dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya. (2) Secara terpisah Tipe Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika *Need Achievement* nya dikontrol. (3) *Need Achievement* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika Tipe Komitmen Organisasinya dikontrol.

Tujuan Penelitian ini adalah (1) mengetahui seberapa besar pengaruh Need-Achievement dan Komitment pada Instruktur, (2) mengetahui peran komitment instruktur dengan mengontrol need-achievement, (3) mengetahui need-achievement instruktur dengan mengontrol komitment.

Metode penelitian ini adalah menggunakan eksperimen lapangan, pengungkapan hasil melalui angket dan di analisis dengan anava .

Hasil penelitian menunjukkan Dari penggunaan teknik analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien determinan/koefisien korelasi antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement*

terhadap Tingkat Kinerja sebesar R = 0.454. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi harga R melalui uji signifikansi garis regresi. Dari hasil pengujian signifikansi tersebut diperoleh nilai F sebesar 6,874 nilai p = 0,003 hasil ini kemudian dibandingkan dengan KUHP alternatif, sehingga apabila didapat p sebesar hal tersebut dapat dikategorikan sangat signifikan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ***terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan Need Achievement terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani.*** Ini berarti hipotesis nihil **(Ho)** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dinyatakan **ditolak** dan hipotesis alternatif **(Ha)** yang menyatakan ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dinyatakan **diterima**. Setiap variabel bebas akan memberikan sumbangan/pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tampak bahwa variabel Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani memberikan sumbangan sebesar 7,862 dengan nilai R=0,372 sedangkan variabel *Need Achievement* memberikan sumbangan sebesar 12,734 dengan nilai R=0,416. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Need Achievement* memberikan sumbangan atau pengaruh yang sangat efektif terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dibandingkan dengan Tipe Komitmen , ketika dilakukan kontrol terhadap *Need Achievement* adalah sebesar 0,198 dengan nilai p= 0,143, dengan demikian **(Ho)** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani terhadap Tingkat Kinerja apabila *Need Achivement* dikontrol dinyatakan **diterima** dan **(Ha)** yang menyatakan sebaliknya bahwa ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani terhadap Tingkat Kinerja apabila *Need Achievement* dikontrol dinyatakan **ditolak**. Pengaruh *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja ketika dilakukan kontrol terhadap Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani adalah sebesar 0,281 dengan nilai p= 0,036, dengan demikian **(Ho)** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja apabila Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dikontrol dinyatakan **ditolak** dan sebaliknya **(Ha)** yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja apabila Tipe Komitmen dikontrol dinyatakan **diterima**.

(**Lembaga Peneliti Universitas Ailangga** Dibiayai oleh Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga Tahun 2001 S.K Rektor Universitas Aairlngga Nomor 5306/Jo3/PG/2001 Tanggal 12 Juni 2001, nomer urut 41

KATA PENGANTAR

Banyak Studi tentang Petani, namun masih sedikit yang mengetahui peran instruktur dalam pelatihan di balai petani, terutama peran need-achiement dan komitment.

Selesainya penelitian ini, setelah beberapa kali kena kendala yakni faktor dilapangan kelompok petani sulit untuk dikontrol sehingga mengalami keterlambatan 1 bulan dari seharusnya. Peneliti menyampaikan maaf atas keterlambatan ini. Keterbatasan peneliti kurang bisa mengontrol variabel-variabel yang ada di lapangan petani secara total.

Peneliti menyampaiakan terima kasih kepada pengelola dana DIK Suplemen Depdiknas, Rektor UNAIR, Kepala Lembaga Penelitian UNAIR. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan pada pihak-pihak yang membantu terlaksananya pelaksanaan penelitian ini.

Kritik dan saran yang membangun terhadap penelitian ini sangat diharapkan untuk perbaikan-perbaikan studi-studi semacam ini pada petani secara eksperimen supaya dapat lebih baik dan lebih dalam.

Surabaya, April 2002.

Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Permasalahan.

Di Jawa Timur, wujud kelemahan-kelemahan **kinerja ekonomi** kelompok petani secara objektif/ spesifik, kuantitatif dan perilaku yang menjadi sumber permasalahan adalah (1) Modal kerja yang masih tidak memadai ; (2) Sistim ijon yang mencekik; (3) Harga produk terlalu rendah; (4) Pemasaran tidak kompetitif; (5) Pemberantasan hama tidak memadai ; (6) Harga eceran tertinggi pupuk lebih dari ketentuan pabrik; (7) Ketidakmampuan petani mengembalikan kredit; (8) Pemetaan irigasi yang tidak baik; (9) Kelangkaan informasi pasar; (10) Biaya pengolahan areal tanaman yang memberatkan; (11) Harga dipermainkan oleh tengkulak; (12) Varietas tanaman tidak dapat diandalkan; (13) Sarana Produksi (Saprodi) palsu, misal pupuk palsu; (14) Permainan Bulog dan KUD (Koperasi Unit Desa); (15) Penyakit tanaman sulit diatasi; (16) Kerjasama petani dengan mitra usaha tidak harmonis; (17) Bunga kredit yang mencekik; (18) Latah menanam jenis tanaman tertentu; (19) Areal pertanian terlalu sempit; (20) Persaingan harga jual hasil pertanian dengan produk impor. (Lokakarya

Pengembangan Manajemen Pertanian Terpadu, Lembaga Pertanian dan Pengembangan Nadhalatul 'Ulama LP2NU dan LPPM UBAYA, 2000).

Permasalahan: Apakah (1) Terdapat pengaruh yang cukup besar antara Tipe Komitmen Organisasi dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya. (2) Secara terpisah Tipe Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika *Need Achievement* nya dikontrol. (3) *Need Achievement* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika Tipe Komitmen Organisasinya dikontrol.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasar pada fokus yang dibidiknya yakni menjawab permasalahan seberapa jauh pengaruh (1) cukup besar antara Tipe Komitmen Organisasi dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya. (2) Tipe Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika *Need Achievement* nya dikontrol. (3) *Need Achievement* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani

Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika Tipe Komitmen Organisasinya dikontrol.

c. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara konkrit adalah memberi kenaikan pendapatan tiap panen kepada anggota kelompok petani, yang akhirnya meningkatkan taraf hidup petani sendiri. Adapun secara **teoritis,** manfaat penelitian ini bisa mengembangkan bidang baru yakni: (1) Model pengembangan bentuk interdependensi tugas di bidang ekonomi dan psikologi, yang selanjutnya menjadi **psikologi ekonomi** terutama ekonomi petani di pedesaan; (2) Pengembangan tata nilai kerja secara gotong royong (kerja tim) terutama kelompok petani pedesaan yang telah lama tergeser dengan tata nilai kerja individu yang mendorong keterasingan anggota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A.Kinerja kelompok

Kinerja kelompok oleh Bernardin (1993: 379) didefinisikan sebagai catatan-catatan hasil dari fungsi tugas khusus atau aktivitas-aktivitas selama rentang waktu tertent. Sebagai contoh adalah aktivitas kerja seorang pelatih tersebut pada sebuah Bank, yang dievaluasi berdasarkan pada sejauh mana kemampuan pelatih dalam melakukan pemenuhan presentasi materi menurut suatu jadwal yang tersusun secara sistematis.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok yaitu: (1) Interdependensi tugas (Savendra, 1993; Mero and Motowidlo,1995; Motowidlo dkk, 1994; Motowidlo and Van Scotter, 1994; Podsakoff and MacKenzie, 1994; Van Scotter and Motowidlo, 1996); (2) Pendidikan, usia, intelegensi dan pengetahuan pekerjaan (Martell dkk, 1995); (3) Emosi dan gangguan emosi. Termasuk dalam faktor ini adalah emosi merusak yang berkelanjutan, psikosis, neurosis, dan alkoholism serta persoalan obat terlarang (Rouse dkk, 1986); (4) Motivasi kerja individu. Termasuk dalam faktor ini adalah motif kuat yang tidak terpenuhi oleh pekerjaan, cara-cara yang tidak terintegrasi untuk memuaskan motif, standar kerja personal yang sangat rendah, dan motivasi kerja keseluruhan yang rendah (Borman,1991); (5) Karakteristik fisik dan gangguan fisik. Termasuk dalam faktor ini adalah cacat fisik, meliputi kerusakan otak, gangguan fisik yang disebabkan oleh gangguan emosi, karakteristik fisik yang tidak tepat, kemampuan otot dan

sensori yang tidak memadai (Borman dkk,1995;Werner,1994; Cascio, 1991:73); (6) Masyarakat dan sistem nilainya. (Fatucrochman, 1999; Sumodiningrat, 1999 ; Darwin, 1998); (7) Tekanan situasional, termasuk dalam faktor ini adalah konsekuensi negatif tekanan emosi, konsekuensi negatif letak geografis, kondisi kerja yang merugikan, bahaya yang besar, persoalan dalam pekerjaan itu sendiri (Santoso, 2000; Pedhazur and Schmelkin, 1991).

B. Bentuk Interdependensi Tugas

Bentuk interdependensi tugas didefinisikan sebagai bentuk pertukaran informasi dan sumber daya pada antaranggota (misal anggota koperasi unit desa) (Savedra,1993) atau antarsubkelompok (misal skala desa) (Motowidlo dan Van Scotter, 1994) dalam kelompok yang lebih besar (misal kecamatan/kabupaten), yang dibedakan menjadi 4 bentuk, yaitu: °

a. *Pooled interdependency (yang selanjutnya disebut P)*, yaitu suatu kelompok yang masing-masing anggota menyumbangkan hasil kerjanya kepada kelompok; kurang ada interaksi antar anggota kelompok; masing-masing anggota mempunyai peran yang kadang sama; kinerja kelompok adalah penjumlahan kinerja anggota-anggotanya.

b. *Sequential interdependency (yang selanjutnya disebut S)*, yaitu subkelompok harus bertindak terlebih dahulu sebelum subkelompok lainnya; masing-masing subkelompok bisa mempunyai peran yang berbeda; ketua subkelompok menguasai anggotanya dan kinerja subkelompok

memerlukan keberhasilan langkah subkelompok sebelumnya. Kontrol interaksi hanya pada ketuanya. (Motowidl dan Van Scotter, 1994)

c. *Reciprocal interdependence (yang selanjutnya disebut R)*, yaitu hasil subkelompok menjadi input subkelompok yang lain dan sebaliknya; masing-masing subkelompok mempunyai peran berbeda dan kadang-kadang spesialisasinya juga berbeda; ketua kelompok berkoordinasi dengan semua ketua tanpa melibatkan anggota. Kinerja subkelompok/kelompok membutuhkan koordinasi antar anggotanya atau sesamanya (Van Scotter dan Motowidlo, 1996).

d. *Team interdependency (yang selanjutnya disebut T)*, yaitu subkelompok/kelompok bergabung untuk mendiagnosa, memecahkan masalah dan bekerjasama untuk menyelesaikan tugas; anggota-anggota subkelompok mempunyai kebebasan untuk menentukan tugasnya sendiri. Ketua kelompok bekerja dengan semua ketua kelompok yang lain, dengan melibatkan semua anggotanya (Potsakof and MacKenzie, 1994).

C. Pengaruh Bentuk Interdependensi Tugas Terhadap Kinerja Kelompok

Keakraban kelompok dalam kelompok kerja merupakan esensi untuk kinerja kelompok yang tinggi. Ada slogan tentang gerakan kualitas kerja yakni tidak ada seorang pun yang sempurna, hanya tim kelompok kerja yang ada. Semua faktor-faktor cenderung meningkatkan keakraban kelompok,memperbaiki hasil kerja, tingkat kesenangan anggota

ditingkatkan . Dengan demikian, pengaruh keakraban pada interdependensi tugas dan kinerja kelompok yang mengarah pada tujuan organisasi petani/kelompok petani merupakan keberhasilan kelompok bekerja .(Pearce and Gregersen, 1991)

Driskell, (1994) juga mengatakan bahwa interdependensi tugas yang akrab mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja kelompok. Hal ini dibuktikan dengan suatu studi meta-analisisnya yang dilakukannya untuk menentukan pengaruh dari interdependen yang akrab kelompok terhadap kinerja kelompok. Kinerja kelompok berbentuk tim diharapkan lebih efisien dan efektif dari pada resiprokal, resiprokal lebih efisien dan efektif daripada sequensial dan sequensial lebih efektif dan efisien daripada pool. Hal ini pengaruh pola kerja sama yang berkait erat dengan fungsi kontrol dari ketua dan anggotanya. (Baron, Kerr and Miller,1992).

Interdependensi tugas pada kinerja kelompok dimaksudkan agar para kelompok tersebut menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tipe tugas (Lorge and Solomon, 1955). Ubahan ini penting untuk dipahami mengingat keberhasilan atau kegagalan, serta efisiensi dan efektivitasnya seseorang dalam kinerja kelompoknya juga ditentukan oleh tipe tugas itu (Marquart, 1955).

Diener, dkk. (1995: 130) juga menguji pengaruh interdependensi tugas yang disertai keakraban kelompok pada kinerja kelompok. Interdependensi tugas ini berhubungan dengan keakraban, saling

memerlukan membentuk kinerja kelompok (Rijsman, 1974). Kinerja kelompok tidak bisa dipisahkan antara kelompok satu dengan kelompok lain (Shepperd, 1993).

Menurut Savendra.dkk, (1993), satu penilaian situasi kerja kelompok dimulai dengan sifat tugas. Bilamana kerja dilakukan oleh kelompok, kemudian anggota-anggotanya diorganisasi petani/kelompok petani maka kinerja kelompok efektif tergantung pada tugas yang diberikan (Steiner, 1972). Keputusan desain yang mendorong kemungkinan sinergi pada kelompok kerja (Cartwright dan Zander, 1968) berasal dari satu premise:"Satu kelompok merupakan sekumpulan individu yang berhubungan satu dengan yang lain saling tergantung secara signifikan pada tugas". Pada situasi kelompok kerja, interdependensi tugas sebagai persyaratan awal dan tidak terpisahkan dari tugas kelompok (Savedra,dkk, 1993).

Berkait dengan interdependensi tugas tersebut, makin besar kelompok, makin meningkat pula kecermatan pemahaman pemecahan masalah pada bentuk interdependensi hasil dan proses kelompok (Gersick, 1988; Gersick, 1989; Cholichul Hadi, 1997). Bila subyek cenderung makin berorientasi pada sosial yang akhirnya berakibat cenderung berkurang kinerja kelompoknya. Proses kinerja kelompok inilah yang menghasilkan kinerja kelompok kontraproduktif (Williams, K.D., and Karau,S.J. 1991).

Semakin besar beban, secara logis, semakin besar pula biaya riil yang akan dikeluarkan oleh kelompok (Weldon and Weingart,1991). Kejadian

yang riil kemudian menjadi tepat seperti yang diungkap oleh Robbins (1993: 551) bahwa manajemen mampu mengontrol lingkungannya berubah menjadi lingkunganlah yang sebenarnya mengontrol manajemen. Lingkungan ini akan menjadi lebih akrab dalam perilaku kerja kelompok. Perilaku kerja kelompok mengarah pada t dari pada r atau s, lebih efektif dan efisien. Faktor-faktor tersebut menjadi bobot penting dalam menyikapi permasalahan kinerja kelompok (Barley,1990).

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan di atas, maka hipotesisnya sebagai berikut: ada pengaruh bentuk interdependensi tugas terhadap kinerja kelompok petani. Adapun pengaruh bentuk interdependensi tugas terhadap kinerja kelompok petani adalah sebagai berikut :

Ha (1) Terdapat pengaruh yang cukup besar antara Tipe Komitmen Organisasi dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya.

(2) Secara terpisah Tipe Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika *Need Achievement* nya dikontrol.

(3) *Need Achievement* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja

petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika Tipe Komitmen Organisasinya dikontrol.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen melibatkan satu desa sebagai kelompok kontrol dan tiga desa sebagai kelompok eksperimen.

B. Identifikasi Ubahan. Ubahan bebas dalam penelitian ini adalah bentuk interdependensi tugas. Ubahan gayutnya adalah kinerja kelompok petani. Ubahan kontrol: jenis tanaman padi sama, kecamatan sama, jenis pupuk sama, jenis bank sama, satu fasilitator dan dua asisten fasilitator sama. Dalam penelitian ini, juga dilakukan kontrol statistik pada ubahan usia dan pendidikan yang diduga berpengaruh pada kinerja kelompok petani (Martell,1995).

C. Definisi Operasional Ubahan. 1. Bentuk interdependensi tugas adalah bentuk kerjasama dan hubungan koordinasi pada interaksi. Macam bentuk interaksi sesuai pool, resiprokal, sekuensial dan tim yang satu kelompok/kecamatan terdiri dari 4 unit/desa dan 1 unit/desa sebagai cadangan; masing-masing unit/desa terdiri dari 9 sub-unit kelompok (masing-masing sub-unit terdiri ketua dan anggota) dan setiap sub-unitnya terdiri dari 5 orang(ada ketua dan anggota), akan dilihat pengaruhnya pada seluruh proses dari awal perencanaan sampai akhir panen melalui kuesioner.

Bentuk interdependensi jenis *pool*, yaitu tanpa lewat ketua sub unit kelompok menentukan jumlah biaya penanaman dan menjual hasil panen

secara sendiri-sendiri. **Seperti kondisi riil sekarang ini.** Bentuk interdependensi jenis **sekuensial**, yaitu hubungan melalui ketua sub-unit kelompoknya, tanpa diketahui oleh ketua dan anggota dari sub-unit kelompok lain. Bentuk interdependensi jenis **resiprokal** yaitu bentuk hubungan antar semua ketua sub-unit kelompok, namun anggota tidak dilibatkan. Adapun bentuk interdependensi tugas jenis **tim** yaitu bentuk hubungan antar semua ketua sub-unit kelompok, dan semua anggota dilibatkan. Adapun lingkup dalam proses kerjasama adalah

a.Pemasaran hasil panen padi kelompok tani : harga jual akhir yang diterima pasar.

1) P: harga dengan pembeli ditentukan masing-masing anggota tanpa lewat ketua .

2) S: harga dengan pembeli ditentukan ketua masing-masing, anggota tidak boleh protes.

3) R: harga dengan pembeli ditentukan kesepakatan sebagian ketua, anggota tidak boleh mengontrol .

4) T: harga ditentukan kesepatan semua ketua tanpa kecuali dan anggota wajib mengontrolnya.

b.Pencegahan hama: penyemprotan obat hama dengan obat organik (non-kimiawi).

1) P: Penyemprotan oleh masing-masing anggota tanpa koordinasi dengan ketua dan sesama anggota.

2) S: penyemprotan dikoordinasi oleh ketuanya saja, tanpa melibatkan ketua yang lain apalagi anggota kelompok lain.

3) R: penyemprotan dikoordinasi antarketua kelompok, namun tidak dikontrol anggota.

4) T : penyemprotan dikoordinasi antarketua kelompok dan semua ketua kelompok. Semua anggota mengetahuinya tanpa kecuali.

c. Kredit: uang diterima dan akan dikembalikan dalam jangka empat bulan sejak

menerima. Dibayar setelah panen (yarnen).

1) P: Hutang dan pembayaran dilakukan sendiri tanpa lewat ketua kelompok.

2). S: Hutang dan pembayaran dilakukan lewat ketuanya saja, tidak diketahui oleh

kelompok lain.

3). R: Hutang dan pembayaran dilakukan oleh masing-masing ketua dan dikontrol

oleh ketua yang lain. Tidak dikontrol anggota lain.

4) T. Hutang dan pembayaran dilakukan oleh masing-masing ketua dan dikontrol

oleh ketua yang lain dan seluruh anggotanya.

d. Pemupukan: cara dan harga pupuk NPK 36 pada minggu 1 – 8.

1) P: Pemupukan oleh anggota tanpa dikoordinasi ketua dan anggota lain.

2) S: Pemupukan dikoordinir bersama oleh ketua tanpa dikontrol oleh ketua

kelompok lain.

3) R.: pemupukan dikoordinir ketua kelompok dan dikontrol ketua kelompok yang lain, pengontralan tanpa melibatkan anggota.

4) T: pemupukan dikoordinir ketua diawasi ketua lain dan seluruh anggota.

e. Pengairan: pengambilan air melalui pompa air ke ladang .

1). P : Dilakukan sendiri oleh anggotanya.

2) S :Pengambilan air dikordinasi ketua kelompok dengan membayar Rp.

250.000/Ha. Tanpa dikontrol ketua yang lain.

3) R: Pengambilan air dikoordinir oleh ketua kelompok dengan membayar Rp.

250.000/Ha. Dikontrol ketua kelompok yang lain.

4) T: Pengambilan air dikoordinir ketua dengan membayar Rp. 250.000./Ha

dikontrol ketua lainnya dan seluruh anggola lainnya.

f. Bibit tanaman; pembelian benih padi .

1) P: Pembelian dilakukan sendiri.

2) S: Dilakukan ketua kelompok.

3) R: Dilakukan ketua kelompok dikontrol ketua lain.

4) T: Dilakukan ketua-ketua kelompok, uang yang terkumpul langsung dibelikan ke pabrik tanpa lewat agen dan dikontrol oleh ketua lain beserta anggota dalam pembagian bibitnya.

g. Hubungan dengan Bulog: penjualan padi dengan kadar air standar 5% harga

sesuai dengan harga dasar .

1) P: Hubungan sendiri dalam menjual.
2) S: Masing-masing ketua kelompok menjual hasil padinya, tanpa kontrol anggota dan ketua lain.
3) R: Beberapa ketua kelompok menjual padi ke Bulog, dikontrol ketua lain
4) T: Seluruh ketua sepakat menjual dengan harga yang disepakati, dikontrol oleh ketua lain dan anggota seluruhnya.

h. Permodalan: Mencari modal dalam penanaman dan pengolahan areal

1) P: Modal dilakukan sendiri oleh anggota
2) S: Modal dilakukan oleh ketua kelompok
3) R: Modal dilakukan kesepakatan semua ketua kelompok, tanpa melibatkan anggota.
4) T: Modal dilakukan semua ketua dengan melibatkan anggota seluruhnya.

i. Sistem ijon: Pembayaran harga panen sebelum panen tiba dengan cara lebih murah sampai 30 persen dari harga normal.

1) P: Anggota masing-masing menghubungi pengijon

2) S: Pengijon dihubungi oleh ketua, guna membeli hasil panen

3) R: Semua ketua kelompok sepakat dengan pengijon soal harga, tanpa diikuti oleh anggota.

4) T: Semua ketua kelompok sepakat dengan pengijon soal harga, dengan melibatkan seluruh anggota.

j.. Harga pasar produk : harga jual yang diterima oleh pasar yang terakhir.

1) P: Harga produk ditentukan sendiri oleh anggota

2) S: Harga produk ditentukan oleh masing-masing ketua kelompok

3) R: Harga produk ditentukan oleh kesepakatan semua ketua tanpa diketahui anggota

4) T: Harga produk diketahui anggota dan disepakati semua ketua kelompok.

k. Informasi pasar: Informasi tentang harga panen yang diterima oleh pembeli

1) P: Informasi didapat sendiri oleh anggota

2) S: Informasi disediakan oleh ketua kelompok

3) R: Informasi disediakan oleh semua ketua kelompok, tanpa melibatkan anggota.

4) T:Informasi didapat oleh semua ketua kelompok dan diketahui oleh semua anggota

l.. Biaya pengolahan areal: biaya yang dikeluarkan untuk pengolahan lahan, pupuk.

1) P: Biaya ditanggung oleh masing-masing anggota

2) S: Biaya ditentukan dan ditanggung ketua kelompok masing-masing.

3) R: Biaya ditentukan dan ditanggung oleh semua kelompok

4) T: Biaya ditentukan dan ditanggung oelh semua kelompok, dengan diketahui oleh semua anggota.

m. Harga Tengkulak: Harga yang ditentukan oleh pembeli dalam jumlah besar dan rutin setelah panen

1) P: Harga tengkulak disepakati anggota sendiri

2) S: Harga tengkulak disepakati ketua kelompoknya saja

3) R: Harga tengkulak disepakati semua ketua, tanpa melibatkan anggota.

4) T:Harga tengkulak disepakati semua ketua, dengan melibatkan semua anggota

n. Sarana produksi: persediaan pupuk dan semua sarana pertanian

1) P: Pupuk dan lainnya ditentukan oleh anggota sendiri

2) S: Pupuk dan lainya ditentukan oleh ketuanya saja

3) R: Pupuk dan lainnya ditentukan kesepakatan semua kelompok, anggota tidak

dilibatkan.

4) T: Pupuk dan lainya ditentukan kesepakatan semua kelompok, dengan melibatkan

semua anggota kelompok.

o. Saingan produk import: Penentuan harga padi dengan perbandingan produk dari negara lain (misal Thailand).

1) P: Perbandingan harga padi local dan import ditentukan oleh anggota
2) S: Harga perbandingan tersebut ditentukan oleh masing-masing ketua
3) R: Harga perbandingan tersebut ditentukan oleh kesepakatan semua ketua, tanpa melibatkan anggota.
4) T: Harga perbandingan tersebut ditentukan oleh kesepatakan smeua ketua dan semua anggota dilibatkan.

p.Hama tanaman: Jenis hama pertanian khususnya padi yang harus diberantas

1) P: Pemberantasan hama dilakukan masing-masing anggota
2) S: Pembarantasan hama dilakukan bersama ketua kelompoknya masing-masing
3) R: Pemberantasan hama dilakukan bersama semua kelompoknya, tanpa melibatkan semua anggota.
4) T: Semua anggota dan ketua bersama-sama memberantas hama tanaman.

q. Mitra usaha : rekan kerja yang membeli dan menjual semua sarana produksi dan hasil panen

1) P: penentuan mitra usaha ditentukan sendiri oleh anggota
2) S: penetuan mitra usaha ditentukan masing-masing ketua kelompok

3) R: penentuan mitra usaha ditentukan semua ketua kelompok, tanpa melibatkan

anggota

4) T: penentuan mitra usaha ditentukan semua ketua kelompok dengan melibatkan

semua angota.

r. Bunga kredit bank: Bunga pertahun yang harus dibayar petani , misal 13 persen pertahun untuk 1999.

1) P: persetujuan dan tangung jawab pembayaran bunga dilakukan oleh masing-

masing-masing anggota.

2) S: persetujuan dan tanggung jawabnya dilakukan masing-masing ketua

3) R: persetujuan dan tangung jawabnya dilakukan melalui semua ketua

kelompok, tanpa melibatkan anggota.

4) T: persetuajuan dan tangung jawabnya dilakukan melalui semua ketua, dan

melibatkan anggota.

s. Jenis tanaman: penentuan jenis tanaman yang paling cocok

1) P: penentuan dilakukan oleh masing-masing anggota

2) S: penentuan dilakukan masing-masing ketua kelompok

3) R:penentuan dilakukan semua ketua kelompok, namun tanpa melibatkan anggota

4) T: penentuan dilakukan melalui ketua kelompok dan melibatkan semua anggota.

t. Areal tanaman: luas yang harus ditanaman tanaman perdagangan dan industri.

1) P: areal yang ditanam ditentukan oleh masing-masing anggota

2) S: penetuan areal tergantung ketua kelompok masing-masing

3) R: penentuan areal melalui kesepakatan semua ketua kelompok, tanpa melibatkan anggota

4) T:melalui semua kesepakatan ketua dan melibatkan anggota menentukan areal yang harus ditentukan.

2. Kinerja kelompok petani didefinisikan secara operasional sebagai kemajuan yang dicapai setiap pokok permasalahan (1-20) dari awal sampai akhir panen.

Petani: orang yang menanam tanaman industri dan perdagangan yakni padi.

3. Usia : Umur biologis yang tercantum pada Kartu Penduduk

4. Pendidikan : Tingkat pendidikan formal yang ditempuh paling akhir.

D. Subyek Penelitian

Pengambilan subyek penelitian melalui beberapa tahap yakni melalui cara pengambilan secara *multistage random sampling*, artinya pengambilan sample secara bertahap dari 18 kecamatan di Sidoarjo, dipilih 1 kecamatan secara random, dipilih lagi secara random 9 desa sebagai sampel . Dari 9 desa ditentukan desa mana sebagai kontrol (1 desa), perlakuan (4 desa), ujicoba (1 desa) dan cadangan (4 desa). Adapun tahapan dari 9 desa mana diperlakukan sebagai apa prosedurnya melalui 5 tahapan, yakni sebagai berikut:

1) Penentuan 1 kecamatan dengan cara melakukan pemilihan secara random dari 18 kecamatan di kabupaten Sidoarjo dengan ciri setengah kota industri dan setengah desa pertanian. Hasil random dengan menggunakan Paket SPS-2000, modul manajemen keberkasan,program bilangan random, edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, UGM, Yogyakarta, Indonesia Versi IBM/IN., Tahun 2000 dilindungi UU, adalah nomer 14 bearti kecamatan Taman, terdiri dari 24 desa.

2.) Penentuan secara random 9 desa dari 24 desa di kecamatan Taman. Hasilnya adalah (1) Kedungturi,(2) Jemundo, (3) Sambibulu, (4) Gilang, (5) Tawangsari, (6) Tanjungsari, (7) Sidodadi, (8) Kramatjegu, (9) Trosobo.

3) Penentuan secara random 4 desa perlakuan (masih belum ditentukan perlakuan apa untuk desa mana) dari 9 desa terpilih tahap II. Hasilnya adalah: Kedungturi, Jemundo, Kramatjegu dan Trosobo.

4.) Penentuan secara random perlakuan apa untuk desa mana. Hasil random menunjukan perlakuan pool untuk Trosobo, sekuensial untuk Kramatjegu, resiprokal untuk Jemundo dan tim untuk Kedungturi.

5) Ujicoba angket melalui random dari sisa tahap III yaitu Sambibulu, Tawangsari, Tanjungsari dan Sidodadi sebagai cadangan.

E. Model analisis dan Prosedurnya

Model yang digunakan adalah pengukuran pengulangan (*repeated measurement)* anava 1 jalur (perlakuan, p, s, r,t) gabung 2 faktor (usia dan pendidikan) amatan ulangan (musim panen 1 dan 2) (Sutrisno Hadi, 1986; Pedhasur and Scmelkin,1991).

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan oleh:

a) Satu fasilitator/pendamping yang netral sebagai juru penerang/pengarah dan pencatatnya dan didampingi oleh 2 asisten fasilitator tanpa diberitahu tujuan penelitiannya oleh peneliti, dengan tujuan lebih objektif.

b) Adapun untuk memperoleh pendamping yang netral tersebut peneliti melakukan pelatihan pada fasilitator/pendamping tersebut, dengan tujuan ada kesamaan pelaksanaan penelitian. Fasilitator kemudian bersama-sama peneliti melakukan pelatihan pada asisten fasilitator. Peneliti juga membuat ceklist.

c) Peneliti melakukan ujicoba angket kinerja pada akhir masa panen 1, dengan maksud mendapatkan sampel yang lebih banyak sehingga mempertinggi validitas dan reliabilitas angket.

d) Subyek dalam semua kondisi dihadapkan pada sejumlah pekerjaan atau tugas yang sama, yang setiap sub-unit kelompok mengerjakan tugas selama 3 bulan (antar waktu 1) kemudian di catat hasil kinerjanya; diberi perlakuan p,s,r,t, lagi yang sama selama 3 bulan dan di catat hasil kinerja (antar waktu 2);

e) Hasil kinerja 4 kelompok antar waktu awal dan akhir dibandingkan.

	Tingkat Pendidikan (X1)	Usia (X2)	Kinerja Kelompok Petani (Panen kesatu) (Y1)	Kinerja Kelompok Petai (Panen kedua) (Y2)
Inter-Dependensi Tugas (IDT) Di Kelompok Kec. Taman.				

A1, Unit Desa Trosobo Kontrol P, 45 anggota; 9 sub-unit kelompok, 20 faktor				
A2, Unit Desa Kramatjegu Eksperimen S 45 anggota; 9 sub-unit kelompok, 20 faktor.				
A3. Unit Desa Jemundo Eksperimen R 45 anggota; 9 sub-unit kelompok, 20 faktor.				

A4, Unit Desa Kedungturi Eksperimen T 45 anggota; 9 sub-unit kelompok, 20 faktor.				

F. Analisis Data.

Anava I jalur gabung 2 faktor amatan ulangan untuk membuktikan hipotesis (perlakuan p,r,s,t,) gabung 2 faktor (kontrol statistik x1 pendidikan dan x2 usia) yang menyatakan bahwa: ada pengaruh bentuk interdependensi tugas p,r,s,t terhadap kinerja kelompok petani.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

1.

1. Pengukuran Validitas Dan Reliabilitas

Pada penelitian ini pengukuran validitas dan reliabilitas alat ukur hanya dilakukan pada variabel Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement*, sedangkan untuk variabel tingkat kinerja tidak dilakukan pengukuran validitas dan reliabilitas karena menggunakan alat ukur yang sudah terstandartisasi dan digunakan sebagai Pedoman Penilaian Kinerja Instruktur Latihan kerja petani.

a. Pengukuran Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan *internal consistency* dengan bantuan Modul Analisis Butir Program Analisis Kesahihan Butir dari Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, 1997

Untuk variabel tipe komitmen organisasi petani/kelompok petani terdiri dari 44 butir dengan perincian sebagai berikut :

1. Butir nomor 1 s/ 16 mewakili 4 indikator Tipe Komitmen Affektif
2. Butir nomor 17 s/d 32 mewakili 4 indikator Tipe Komitmen Berkelanjutan
3. Butir nomor 33 s/d 44 mewakili 3 indikator Tipe Komitmen Normatif

Setelah dilakukan analisis butir diketahui 32 butirnya dinyatakan sahih

Tabel 3
Daftar Pernyataan Sahih Variabel Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani

OBYEK SIKAP	NO ITEM	INDIKATOR
Tipe Komitmen Afektif	(3) (14) (16)	- Seseorang merasa dirinya telah menjadi bagian (bilonging) dari organisasi petani/kelompok petani dimana ia bekerja.
	(7) (10) (12)	- Seseorang telah memiliki ikatan emosional dengan organisasi petani/kelompok petani.
	(9) (11) (8) (6)	- Memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa hidupnya dengan bekerja/mengabdi pada organisasi petani/kelompok petani
	(2) (4) (13) (15)	- Seseorang akan melalukan usaha semaksimal mungkin untuk membantu organisasi petani/kelompok petani dalam mencapai tujuannya.
Tipe Komitmen Berkelanjutan	(21) (23) (26) (28)	- Memiliki asumsi bahwa meninggalkan pekerjaan sekarang akan membuat menderita.
	(25) (27)	- Tidak memiliki pilihan lain selain bekerja ditempat tersebut.
	(18) (20) (31)	- Apabila ia meninggalkan pekerjaan yang sekarang kehidupannya akan mengalami perubahan besar.
Tipe Komitmen Normatif	(33) (42) (44)	- Seseorang yang memilih tetap bekerja pada sebuah organisasi petani/kelompok petani dengan asumsi orang-orang disekitarnya (teman sekerja, pimpinan, bawahan) tidak menginginkan ia pindah.
	(37) (38) (39) (40)	- Seseorang merasa harus tetap berada organisasi petani/kelompok petani karena memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi petani/kelompok petani.
	(41) (43)	- Memiliki asumsi bahwa ketika ia meninggalkan organisasi petani/kelompok petani orang lain akan memandang rendah dirinya.

Tabel 4
Daftar Pernyataan Sahih Variabel *Need Achievement*

OBYEK SIKAP	NO ITEM	INDIKATOR

Need Achievement	(3) (5) (7) (34) (38)	- Berusaha melaksanakan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif
	(13) (17) (19) (26) (28)	- Mencari *feed back* atas perbuatanny
	(12) (16) (18) (25) (27)	- Memilih resiko yang moderat (sedang) sehingga ada kesempatan untuk berprestasi
	(2) (8) (10) (31) (37)	- Mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi dalam menghadapi masalah.

Setelah dilakukan uji kesahihan butir atas dua variabel tersebut didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Kesahihan Butir

Variabel / Status	Tipe Komitmen		*Need Achievement*	
	r bt	P	r bt	p
Sahih	0.221-0.688	0.000-0.049	0.235-0.579	0.000-0.039
Gugur	-0.535-0.215	0.000-0.393	-0.475-0.191	0.000-0.490

Sehingga dapat diartikan bahwa butir-butir pernyataan terpilih yang dinyatakan sahih tersebut merupakan pernyataan-pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur tiap indikator pad masing-masing variabel.

b. Pengukuran Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan modul analisis butir, Program Uji Keandalan teknik Hoyt. Untuk variabel tipe komitmen organisasi petani/kelompok petani dari 32 butir yang sahih dinyatakan *andal* dengan koefisien keandalan Hoyt sebesar 0.875 dan nilai p sebesar 0.000, sedangkan pada variabel *Need Achievement* juga dinyatakan *andal* dengan koefisien keandalan Hoyt sebesar 0.823 dan nilai p sebesar 0.000 sehingga dapat diartikan bahwa item-item terpilih tersebut akan menunjukkan konsistensi ketika dilakukan pengukuran ulang.

2. **Analisis Statistik**

Sebagaimana telah diungkapkan diawal Bab III bahwa penelitian ini termasuk dalam penelitian pengujian hipotesa, maka tugas selanjutnya pada bagian ini adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik statistik.

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda. Sebelum menggunakan teknik ini terlebih dahulu harus memenuhi beberapa asumsi sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 1994 dalam Asmadi Alsa, 2000:2)

- Variabel terikat dan variabel-variabel bebasnya bersifat *continuous* (rasio, interval, atau ordinal)

  Dalam penelitian ini variabel-variabelnya bersifat *continuous*

Mengenai kedua asumsi tersebut berdasarkan pendapat beberapa ahli menyatakan bahwa asumsi tersebut hanya terkait dengan masalah teknis (Kerlinger & Pedhazur, 1973) dan tidak terlalu menimbulkan efek serius pada statemen probabilitasnya, sehingga dapat diabaikan (Glass,et,al, dalam Asmadi Alsa, 2000:3)

- Variabel terikatnya berdistribusi normal

  Berdasarkan hasil analisis Uji Normalitas Sebaran dengan menggunakan program SPS (Seri Program Statistik) pada variabel tingkat kinerja

dalam penelitian ini menunjukkan sebarannya dalam kondisi normal dengan nilai p=0,268

- Sifat hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah linier

  Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan Uji Linieritas dalam program SPS (Seri Program Statistik) didapatkan bahwa hubungan kedua variabel bebas dalam penelitian ini berhubungan secara linier terhadap variabel terikat.

- Antara sesama variabel bebas koefisien korelasinya tidak terlalu tinggi

  Berdasarkan Uji Multikolinier dengan menggunakan program SPS (Seri Program Statistik) menunjukkan tidak ada hubungan yang multikolinier antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Setelah melalui beberapa uji asumsi langkah selanjutnya adalam melanjutkan proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil yang didapat antara lain sebagai berikut :

1. Dari penggunaan teknik analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien determinan/koefisien korelasi antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja sebesar R = 0.454
2. Selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi harga R melalui uji signifikansi garis regresi. Dari hasil pengujian signifikansi tersebut diperoleh nilai F sebesar 6,874 nilai p = 0,003 hasil ini kemudian

dibandingkan dengan KUHP alternatif, sehingga apabila didapat p sebesar hal tersebut dapat dikategorikan sangat signifikan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ***terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan Need Achievement terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani.*** Ini berarti hipotesis nihil **(Ho)** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dinyatakan **ditolak** dan hipotesis alternatif **(Ha)** yang menyatakan ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dinyatakan **diterima**.

3. Setiap variabel bebas akan memberikan sumbangan/pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tampak bahwa variabel Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani memberikan sumbangan sebesar 7,862 dengan nilai R=0,372 sedangkan variabel *Need Achievement* memberikan sumbangan sebesar 12,734 dengan nilai R=0,416. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Need Achievement* memberikan sumbangan atau pengaruh yang sangat efektif terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani dibandingkan dengan Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani

4. Persamaan garis regresi yang dapat dihasilkan dari analisis regresi berganda dinyatakan sebagai berikut :

   Y = 0,008 + 0,021 X2 + 0,505

   Koefisien variabel Tipe Komitmen tidak digunakan dalam persamaan garis regresi karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Tingkat Kinerja sehingga tidak dapat digunakan untuk memprediksikan harga Y yang dalam penelitian ini adalah Tingkat Kinerja

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengontrol salah satu diantaranya adalah dengan menggunakan teknik analisis Korelasi Parsial. Hasil analisis menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- Pengaruh Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani terhadap Tingkat Kinerja ketika dilakukan kontrol terhadap *Need Achievement* adalah sebesar 0,198 dengan nilai p= 0,143, dengan demikian **(Ho)** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani terhadap Tingkat Kinerja apabila *Need Achivement* dikontrol dinyatakan **diterima** dan **(Ha)** yang menyatakan sebaliknya bahwa ada pengaruh antara Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani terhadap Tingkat Kinerja apabila *Need Achievement* dikontrol dinyatakan **ditolak**.
- Pengaruh *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja ketika dilakukan kontrol terhadap Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok

petani adalah sebesar 0,281 dengan nilai p= 0,036, dengan demikian **(Ho)** yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja apabila Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dikontrol dinyatakan **ditolak** dan sebaliknya **(Ha)** yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja apabila Tipe Komitmen dikontrol dinyatakan **diterima**.

Agar dapat memberikan gambaran hasil penelitian yang lebih jelas dan terperinci penulis mencantumkan pula statstik deskriptif mengenai Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani, *Need Achievement*, dan Kinerja dengan merujuk pada data sekunder berupa masa kerja, usia, jenis kelamin, dan pendidikan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel ringkasan berbentuk Tabulasi Silang yang dapat dilihat pada lampiran

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan bahwa Tipe Komitmen dan *Need Achievement* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani. Dalam hal ini peranan dan pengaruh Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani yang dimiliki oleh seorang Instruktur Latihan kerja petani akan sangat minim jika tanpa disertai Kebutuhan untuk berprestasi *(Need Achievement)*. Karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *need achievement* memiliki sumbangan dan pengaruh yang sangat besar

terhadap Tingkat Kinerja dibandingkan dengan Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani.

Dalam penelitian ini Kinerja didefinisikan sebagai sejauhmana seorang instruktur Latihan kerja petani mampu menunjukkan perilaku yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas. Adapun kriteria yang digunakan dalam penilaiannya antara lain berkaitan dengan aspek kepribadian, aspek pelaksanaan/teknis, aspek metodologis, dan aspek pengembangan. Faktor-faktor kinerja (*Performance Faktor)* secara luas oleh W.S Swan, 1991:80-91) dapat didefinisikan sebagai cara-cara pegawai dalam melakukan seluruh tugasnya, yang kesemuanya dapat menggambarkan totalitas Kinerja yang baik. Didalamnya terkandung bentuk-bentuk perilaku kerja yang diharapkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar, dan bagaimana komposisinya. Faktor-faktor tersebut juga dapat diartikan sebagai nilai-nilai organisasi petani/kelompok petani/perusahaan yang harus diaktualisasikan oleh pegawainya dan ketika pegawai tidak mampu mencapai sasaran/tujuan secara tepat faktor-faktor tersebut dapat menjadi petunjuk dimana mereka melakukan kesalahan dan melakukan pembinaan.

Idealnya faktor-faktor Kinerja (*Performance Factor*) secara hati-hati ditentukan oleh organisasi petani/kelompok petani/perusahaan agar dapat merefleksikan nilai-nilai penting organisasi petani/kelompok petani/perusahaan yang relevan dengan tujuan-tujuan organisasi petani/kelompok petani. Sebagaimana diungkapkan McCloy (1994:493)

yang menyatakan bahwa sebenarnya kinerja merupakan perilaku/aksi yang relevan dengan tujuan organisasi petani/kelompok petani yang merupakan representasi penetapan nilai oleh pihak yang berwenang untuk memutuskannya, dalam hal ini kinerja bukanlah *outcome*, konsekuensi dari sesuatu atau hasil dari perilaku/aksi; dalam hal ini kinerja adalah perilaku itu sendiri. Namun untuk mendapatkan datayang lebih obyektif tentang kinerja perlu diimbangi dengan *outcome* sesungguhnya yang mampu dihasilkan petani dalam suatu periode tertentu. Pendekatan-pendekatan yang kemudian sering dilakukan oleh para Psikolog I/O adalah metode evaluasi *Behavioral Process*, artinya petani dinilai dan dievaluasi pada apa yang mereka lakukan untuk menghasilkan *outcome* (Kavanaugh, 1971, dalam Dipboye, 1994:384)

Perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut M Amstrong (1991:144) perilaku kerja seseorang ditempat kerjanya dipengaruhi/ tergantung pada beberapa hal yang diantaranya adalah karakteristik pribadi (*Personal Characteristik*) seseorang. Karakteristik yang dimaksud menyangkut :

- Kemampuan, sikap dan kepribadian, termasuk kondisi kematangan atau perkembangan yang telah dicapai.
- Kebutuhan, tujuan dan dorongan, seperti motivasi untuk bekerja.
- Komitmen terhadap organisasi petani/kelompok petani dan nilai-nilainya.

Salah satu faktor yang membuat bekerja menjadi menyenangkan dan memuaskan adalah komitmen pada organisasi petani/kelompok petani atau pada perusahaan dimana seseorang bekerja. (GreenBerg & Baron,1997:190). Komitmen terhadap organisasi petani/kelompok petani merupakan suatu perilaku yang dapat diartikan sebagai (Porter et.al, 1974, dalam GreenBerg & Baron,1997:191) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi petani/kelompok petani, Kesediaan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi petani/kelompok petani, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi petani/kelompok petani. Dalam hal ini Tipe Komitmen Organisasi petani/kelompok petani dapat diidentifikasikan ke dalam tiga bentuk antara lain (GreenBerg & Baron, 1997:191) komitmen Afektif, komitmen Berkelanjutan, dan komitmen Normatif, dimana masing-masing akan menunjukkan sikap yang berbeda terhadap organisasi petani/kelompok petani. Secara keseluruhan tiga tipe komitmen tersebut akan menimbulkan konsekwensi yang sama, salah satu diantaranya sebagaimana diungkapkan oleh Luthans (1992:125) bahwa antara komitmen organisasi petani/kelompok petani dengan kinerja tedapat hubungan positif. Artinya bila komitmen organisasi petani/kelompok petani tinggi maka energi yang dikerahkan dalam bekerja juga akan tinggi, sebaliknya bila komitmen organisasi petani/kelompok petani rendah maka usaha yang diberikan individu pada organisasi petani/kelompok petani juga tidak optimal. Lebih lanjut dinyatakan bahwa komitmen organisasi

petani/kelompok petani yang tinggi memberikan dampak berkurangnya keinginan untuk keluar dari organisasi petani/kelompok petani, saling berbagi, diskusi, dan mengarahkan usaha demi organisasi petani/kelompok petani, memperbesar partisipasi, perasaan dibutuhkan, dan perasaan bahwa dirinya memberikan sumbangan yang berarti bagi organisasi petani/kelompok petani yang kesemuanya itu mengarahkan pada kemampuan untuk memberikan tampilan kerja yang baik.

Selanjutnya yang berkaitan dengan perilaku kerja adalah Kebutuhan, tujuan dan dorongan, seperti motivasi untuk bekerja (M Amstrong 1991:144). Setiap manusia mempunyai kebutuhan, salah satu kebutuhan dan dorongan yang berhubungan dengan perilaku seseorang dalam bekerja adalah kebutuhan berprestasi (*Need Achievement*) yang digambarkan sebagai hasrat untuk mengerjakan sesuatu, melakukan sebuah pekerjaan yang baik, dan menjadi yang terbaik dari kebanyakan orang. Seseorang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam mengerjakan apapun (Schultz, 1994:257)

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa tipe komitmen organisasi petani/kelompok petani dan *need achievement* yang dimiliki oleh instruktur Latihan kerja petani pada BLKIP Surabaya dengan ciri-ciri populasi sebagaimana telah diungkapkan dalam metode penelitian membawa pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat kinerja, namun pada kasus ini secara terpisah tipe komitmen organisasi petani/kelompok petani tidak

memilki pengaruh terhadap tingkat kinerja, lain halnya dengan kebutuhan berprestasi yang dimiliki oleh instruktur Latihan kerja petani (*Need Achievement*) memiliki pengaruh dan sumbangan yang cukup besar terhadap tingkat kinerjanya. Dengan demikian tampak bahwa apapun bentuk tipe komitmen yang dimiliki oleh instruktur Latihan kerja petani tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja tanpa disertai kebutuhan berprestasi dari dalam dirinya, sebagaimana diungkapkan oleh McClelland, 1987 (dalam Mangkunegara, 2000:68) motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Seorang petani yang memiliki kebutuhan berprestasi (*need achievement*) tinggi akan lebih efektif dan lebih suka melaksanakan tugas-tugas yang bermanfaat bagi organisasi petani/kelompok petani. Sebaliknya pada kayawan dengan kebutuhan berprestasi yang rendah akan menunjukkan sikap yang berlawanan, seperti sering terlambat, sering melakukan pelanggaran, kurang dapat bekerjasama, dll (Puffer, 1987), dalam Schultz, 1994:258). Komitmen yang dimiliki oleh seorang instruktur Latihan kerja petani hanya akan berupa nilai-nilai internal dengan bentuk-bentuk konsekwensi sebagaimana diungkapkan oleh (GreenBerg & Baron, 1997:193) antara lain berhubungan dengan ketidakhadiran dan kemangkiran, kerelaan untuk turut andil dan berkorban, serta konsekwensi personal yang berkaitan dengan ikatan emosional seseorang terhadap organisasi petani/kelompok petani yang membawa dampak pada kehidupan

diluar kerja tanpa disertai bentuk nyata berupa kinerja atau *performance* yang memuaskan, dimana kinerja didefinisikan sebagai cara-cara pegawai dalam melakukan seluruh tugasnya, yang kesemuanya dapat menggambarkan totalitas Kinerja yang baik (W.S Swan, 1991:80-91). Namun dalam hal ini tidak berarti bahwa tipe komitmen yang dimiliki oleh instruktur Latihan kerja petani tidak memberikan sumbangan terhadap tingkat kinerjanya. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa tipe komitmen organisasi petani/kelompok petani juga memiliki sumbangan terhadap tingkat kinerja meskipun dalam taraf yang relatif kecil dibandingkan dengan dorongan berprestasi yang dimiliki oleh instruktur Latihan kerja petani pada BLKIP Surabaya meskipun secara langsung tidak berpengaruh.

Dari hasil pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian ini diketahui bahwa Instruktur Latihan kerja petani BLK Surabaya 48,21% dari keseluruhan populasi memiliki kinerja yang sedang dimana sebagian besar memiliki kriteria usia antara 38-45 tahun (25%), telah menjalani masa kerja antara 18-23 tahun (35,72%) dan berpendidikan S1 (35,71%), 46,42% memiliki kinerja yang cukup dengan karakteristik usia berkisar mayoritas berkisar antara 38-45 tahun (23,21%), telah menjalani masa kerja selama 18-23 tahun (42,86%) dan berpendidikan S1 (44,64%), dan hanya 5,36% memiliki kinerja yang baik, dimana sebagian besar berusia antara 38-45 tahun (3,57%), telah menjalani masa kerja selama 18-23 tahun (5,36%) dan berpendidikan S1 (3,57%). Sedangkan untuk tipe komitmen organisasi petani/kelompok petani, dari 8 (delapan) komposisi tipe komitmen

organisasi petani/kelompok petani dengan kadar komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang berbeda, sebagian besar (30,35%) subyek memiliki komitmen organisasi petani/kelompok petani dengan komposisi, komitmen affektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang tinggi kriteria subyek untuk kategori ini sebagian besar berusia 46-53 tahun (14,28%), dimiliki oleh mayoritas subyek yang telah menjalani masa kerja antara .18-23 tahun (26,79%), dan berpendidikan S1 (28,51%) Kebutuhan berprestasi para instruktur Latihan kerja petani tersebut juga terdeteksi sebesar 42,85% berada pada tingkat sedang, dimana subyek dengan kategori tersebut sebagian besar memiliki karakterik berusia antara 46-53 tahun (21,24%), menjalani masa kerja antara 18-23 tahun (33,39%), dan berpendidikan S1 (35,71%), 26,78%

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Setelah dilakukan pengukuran dan analisis terhadap Tipe Komitmen, *Need Achievement*, dan Tingkat Kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang cukup besar antara Tipe Komitmen Organisasi dan *Need Achievement* terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya.
2. Secara terpisah Tipe Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika *Need Achievement* nya dikontrol.

3. *Need Achievement* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Tingkat Kinerja Instruktur Latihan kerja petani Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya, ketika Tipe Komitmen Organisasinya dikontrol.

B. Saran

1. Bagi Balai Latihan kerja petani

Sejalan dengan laju perkembangan dunia yang memasuki era globalisasi dan perdagangan bebas, mengingat kondisi tenaga kerja dan pertumbuhannya maka Balai Latihan kerja petani Instruktur dan Pengembangan Surabaya sesuai dengan fungsinya harus mulai meningkatkan kualitas SDMnya menjadi tenaga-tenaga yang profesional dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu berkaitan dengan hasil penelitian penulis menyarankan untuk melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

(1). Lebih mengoptimalkan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan seobyektif mungkin. Mengingat menurut Hani Handoko (dalam Martoyo, 1994:84-86) penilaian kinerja dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam :

a. Perbaikan Prestasi Kerja.

b. Pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain

c. Keputusan-keputusan penempatan (transfer, demosi, promosi, dll)

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*

g. Menghindari ketidak akuratan informasi informasi dalam sistem manajemen personalia

h. Menghindari kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

i. Menghindari diskriminasi dalam pengambilan keputusan penempatan internal

j. Mendeteksi masalah-masalah eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja

(2). Mengefektifkan upaya-upaya pengelolahan SDM melalui peningkatan keterlibatan kerja dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut (Lawler, dalam Seniati,2001:302) :

a. Memberikan informasi yang jelas mengenai tugas-tugas yang akan dikerjakannya sehingga calon petani mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakannya dan apa yang dituntut dari dirinya ketika melakukan proses seleksi terhadap calon petani sehingga ia dapat memutuskan apakah ia benar-benar berminat atas pekerjaan tersebut

b. Mengupayakan pemberian *feed back*/umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan

c. Membuat perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, serta upaya pengembangan diri petani

d. Menerapkan gaya manajemen partisipatif dimana setiap petani memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan dalam batas maksimal kewenangannya

e. Mengatur ruang kerja sehingga petani merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya

(3). Meningkatkan dorongan berprestasi petani dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut (McClelland, dalam Gibson, Ivancevich, & Donnelly Jr, 1991:16)

a. Mengatur pelaksanaan tugas yang memungkinkan petani memperoleh *feed back*/umpan balik atas hasil kerjanya dan memberikan informasi yang memungkinkan mereka untuk melakukan upaya perbaikan atas kekurangan-kekurangannya dalam melaksanakan tugas, secara periodik

b. Tampilkan karakter orang-orang sukses dengan semangat prestasi yang tinggi sebagai model

c. Bantu petani untuk mengenali kemampuan diri yang sebenarnya

d. Tunjukkan pada petani realitas pekerjaan, meliputi hal-hal yang berkaitan dengan promosi, penghargaan hasil kerja, pemindahan,

perkembangan kesempatan, dll dan ajak petani berpikir positif dalam mencapai tujuan kerja dan tujuan organisasi

2. Bagi Para Peneliti

Penulis menyadari betapa banyak kekurangan yang ada dalam penelitian ini, untuk itu ada beberapa saran yang ingin disampaikan kepada para peneliti selanjutnya :

- Kelemahan pada penelitian ini adalah tingkat generalisasi yang sempit, karena penelitian ini menggunakan studi populasi pada beberapa orang dengan bidang kerja dan berada pada sebuah lembaga tertentu sehingga generalisasi hanya dapat dilakukan pada populasi yang terbatas. Sehingga apabila peneliti lain berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai instruktur Latihan kerja petani ataupun yang berkaitan dengan statusnya sebagai pegawai negeri sipil disarankan untuk menggunakan teknik random sampling sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.
- Bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai yang bersatatus pegawai negeri disarankan untuk melakukan teknik pengumpulan data yang lain

sebagai penunjang seperti wawancara atau bisa juga menggunakan studi deskriptif untuk mendapatkan gambaran profil dengan lebih akurat dan jelas.

- Dalam penyusunan kajian teoritik pada penelitian ini penulis mengalami kesulitan menemukan jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Sehingga penulis menyarankan kepada rekan peneliti lain untuk mempersiapkan terlebih dahulu sebelum penelitian dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

_____, Pelatihan dan Kinerja, *Newsletter APSMI*, No. 06/II-1999

_____, *Pedoman Penempatan Instruktur Latihan Kerja Sesuai Dengan Reformasi Pelatihan*, 1996, DEPNAKER

_____, *Profesionalisme Instruktur BLK/KLK*, 1995, Kanwil DEPNAKER Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur

Alsa, A., 2000, Kontroversi Uji Asumsi Dalam Statistik Parametrik, *Seminar Kontroversi Pengggunaan Prinsip-prinsip Statistik*, Yogyakarta

Amstrong, M., 1991, *Handbook of Personal Management Practice*, Fourth Edition, England, Clays Ltd, Stlves.Plc

Anggito, A., 2000, Anggito: Saatnya Reformasi Birokrasi, *Kompas*, Senin 11 Januari 2000, http://www.kompas.com

As'ad, M., 1995, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta, Penerbit Liberty

Azwar, S., 2001, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset

Berry, L.M., 1998, *Psychology At Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Second Edition, Chicago, McGraw Hill .Inc

Davis, K. and Newstorm, J.W., 1989, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Chicago, McGraw Hill.Inc

Dipboye, R.L., Smith, L.S., Howell,W.C., 1994, *Understanding An Industrial And Integrated Organizational Approach Psychology*, Michigan, Harcount Brace International

Djamaluddin, M.A., 1997, Pembinaan Pemberdayaan Pegawai Negeri Tinjauan dari Segi Teori Motivasi, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Edisi ke-6, ISSN 1410-1777, h.1-7

Elizabeth, 2000, Hubungan Antara Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karier Dan Kekuatan Kebutuhan Tumbuh Kembnag Dengan Komitmen Organisasi, *Skripsi S-1* (tidak diterbitkan), Surabaya, Universitas Surabaya

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr, J.H., 1991, *Organizational Behavior: Structure-Process*, Seventh Edition, Boston, Richard D. Irwin.Inc

GreenBerg, J. & Baron, R.A., 1997, *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*, Sixth Edition, New Jersey, Prentice Hal Inc

Hadi, S., 1991, *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes Dan Skala Nilai*, Yogyakarta, Andi Offset

Hadi, S.,1997, Pamardiningsih, Y., 1997, *Manual SPS (Seri Program Statistik)*, Paket Midi, Yogyakarta, UGM Press

Jusuf, C., 1998, Peranan Instruktur Latihan Kerja Dalam Lembaga Pelatihan Guna Mendukung Pembangunan Daerah, *Makalah Konvensi ILK*, Semarang

Kamaluddin, L.M., 1997, Ekomoni Negara Rentan Bila PNS Tak Dipertahankan, *Surabaya Post*, Selasa 23 September 1997, **http://www.surabayapost.com**

Kelly. L., 1995, *The ASTD Technical and Skill Training Book*, McGraw Hill.Inc

Kerlinger, F., 1990, *Azas-azas Penelitian Behavioral* (terjemahan), Edisi Keempat, Yogyakarta, Gajah Mada University Press

Kossen, S., 1983, *The Human Side Of Organization*, Third Edition, Michigan, Harper & Row Publisher. Inc

Luthans, F., 1998, *Organizational Behavior*, Eight Edition, Irwin, McGrawHill.Inc

Mangkunegara, A.A.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya

Martoyo, S., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta

Mawati, A.F., 2001, Perbedaan Tingkat Prestasi Kerja Pada Manajer Menengah yang Mempunyai Tingkat Kecenderungan Pengambilan Keputusan Rasional dan Intuitif, *Skripsi S-1* (tidak diterbitkan), Surabaya, Universitas Airlangga

McCloy, R.A., Champbell, J.P, & Cudeck, R, 1994, A Confirmatory Test of A Model of Peformance Determinan, *Journal of Applied Psychology*, Vol 79, No.4, h.493-505

Meyer, J.P., Paunenon, V, Gellatly, I.R, Goffin, R.D, and Jackson, D.N, 1989, Organizational Commitment and Job Performance: It's The Nature of The Commitment That Counts, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74. No. 1, hal. 152-156

Miner, J.B., 1992, *Industrial Organizational Psychology*, Chicago, McGraw Hill.Inc

Nitisemono, A., 1996, *Manajemen Personalia*, Edisi ke-3, Jakarta, Ghalia Indonesia

Prajitno, W., 1999, Peran Balai Latihan Kerja Industri dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia, *Proceeding Simposium PSDM*, LPKM ALKON

Procton, H.J., Thornton, 1983, W.M, *Latihan Kerja; Buku Pegangan Bagi Para Manajer* (terjemahan), Jakarta, Bina aksara

Sangadji, A, 1999, Kebijakan DEPNAKER Dalam Persiapan SDM Menuju Mille.nium ke III, *Proceeding Simposium PSDM*, LPKM ALKON

Schein, E.H., 1983, *Psikologi Organisasi* (terjemahan), Jakarta, Pustaka Dinaman Pressindo

Schultz, D.P., 1994, *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Sixth Edition, Illnois, Richard. D. Irving.Inc

Seniati, A.L.N., 2001, Hubungan Antara Persepsi, Diskrepansi Harapan-Persepsi dan Komitmen Karyawan dalam Pengelolaan SDM Organisasi, *Jurnal Pengembangan Kualitas SDM dan Perspektif*, Depok, Bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi UI

Singarimbun, M., Effendi, S., 1989, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES

Staw, B.M., 1991, *Psychological Dimensions of Organizations*, Third Edition, Michigan, Harper & Row Publisher. Inc

Steers, R.M, 1985, *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, California, Good Year Publishing Company.Inc

Sulistianingtyas, V., 2000, Pengaruh Pelatihan Menu KnowledgeTerhadap Kebutuhan Berprestasi Karyawan Bagian Food And Beverage Pada Hotel X, *Skripsi S-1*(tidak diterbitkan), Surabaya, Universitas Surabaya

Suprihanto, J., 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta

Swan, W.S., 1991, *How To Do A Superior Peformance Appraisal*, Canada, John Wiley and Sons.Inc

Tilaar, H.A.R., 1997, *Pengembangan SDM Dalam Era Globalisasi*, , Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Zainuddin, M., 2000, *Metodologi Penelitian*, Surabaya.