

PENGARUH SIKAP KERJA DAN PARTISIPASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)

Sri Rahmawati¹ Elin Herlina² Toto³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
totofeunigal@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan terutama pegawai bagian bidang usaha tani dalam menyusun petunjuk teknis pembinaan dan bimbingan pelaksanaan dan fasilitasi manajemen agribisnis dan pengolahan hasil yang mengalami keterlambatan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya sikap kerja dan partisipasi pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis?; 3) Bagaimana pengaruh sikap dan partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis dengan ukuran populasi sebanyak 131 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila sikap kerja pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila partisipasi pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila sikap kerja dan partisipasi pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: *Sikap Kerja, Partisipasi Pegawai dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tentu tidak luput dari adanya faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah sikap kerja. Sikap kerja dalam merespon lingkungan kerja tersebut akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja pegawai tersebut meliputi tiga sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada suatu organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara pegawai satu

dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap pegawai mempengaruhi pegawai tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian tentang sikap kerja difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional (Margaretha, 2015).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah partisipasi kerja pegawai. Partisipasi pegawai merupakan salah satu aspek yang harus dipikirkan oleh setiap organisasi, karena partisipasi pegawai dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi organisasi melihat kinerja yang baik dalam diri pegawai dan di satu sisi pegawai juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pertanian, hortikultura, perkebunan, bidang peternakan, dan bidang penyuluhan. Dalam pelaksanaan pekerjaannya Dinas Pertanian Kabupaten Ciamis didukung oleh SDM yang cukup berkompeten, namun seiring perjalanan waktu diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian mengalami fluktuasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis diketahui bahwa masih terdapat permasalahan yaitu belum optimalnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melakukan keterlambatan-keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan terutama pegawai bagian bidang usaha tani dalam menyusun petunjuk teknis pembinaan dan bimbingan pelaksanaan dan fasilitasi manajemen agribisnis, pengolahan hasil panen dan pasca panen dan pengolahan hasil yang mengalami keterlambatan. Permasalahan lain mengenai belum optimalnya kinerja pegawai yaitu kurang optimalnya tingkat kerja sama pegawai antar bagian sehingga tingkat efektivitas penyelesaian suatu pekerjaan masih belum sepenuhnya maksimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai diperkuat oleh data hasil pra survey terhadap 20 orang pegawai tentang kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Hasil Pra Survey tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

No	Aspek Kinerja Pegawai	SB (5)	B (4)	CB (3)	K (2)	SK (1)	Jumlah	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian
Kuantitas Kerja										
1.	Kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh pihak instansi	2	3	7	8	0	20	59	100	59,00
2.	Kesesuaian antara hasil kerja pegawai dengan apa yang telah ditentukan oleh organisasi	4	6	10	0	0	20	74	100	74,00
Kuantitas Kerja										
3.	Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja	3	4	8	5	0	20	65	100	65,00
4.	Tingkat ketelitian pegawai dalam setiap melakukan suatu pekerjaan	4	4	9	3	0	20	69	100	69,00
Waktu										
5.	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	4	3	5	8	0	20	63	100	63,00
Biaya										
6.	Anggaran biaya yang digunakan untuk setiap hasil kerja	6	5	4	5	0	20	72	100	72,00
Total								402	600	402,00
Rata-Rata								67,0	100	67,0

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis (Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang memiliki skor ideal 600 dan hanya memperoleh skor 402 dengan rata-rata 67,00%, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya optimal terutama dalam aspek kuantitas kerja yaitu dari pernyataan kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh pihak instansi dan aspek waktu dengan pernyataan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mendapatkan total skor paling rendah hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal. Adapun penyebab belum optimalnya kinerja pegawai adalah belum optimalnya sikap kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yang dibuktikan dengan masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memiliki sikap kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya, sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu, penyebab lain belum optimalnya kinerja pegawai adalah karena belum optimalnya partisipasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dapat digambarkan dengan adanya pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dalam bekerja serta akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Sikap dan Partisipasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis).**

Landasan Teori

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya yang sering ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dongoran (2010: 51) bahwa: Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, hal ini karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian organisasi kepada pegawai. Adanya sikap kerja pegawai yang baik terhadap

organisasi, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya partisipasi pegawai sebagaimana dikemukakan Noe (2011:424), bahwa: “Partisipasi merupakan keterlibatan dan partisipasikaryawan dalam pekerjaan adalah kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Menurut Gibson (2012: 202) bahwa: Keterlibatan dan partisipasi pegawai merupakan tingkat saat pegawai dalam suatu organisasi bersedia bekerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan atau partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak dari pada yang disyaratkan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Sedangkan menurut Scooter (2010: 104) bahwa: Kinerja pegawai dapat dipegaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, pemberdayaan pegawai dan partisipasi pegawai terhadap pekerjaan. Karena sikap pegawai yang memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi terhadap organisasi muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep sebelumnya seperti kinerja, kepuasan pegawai, komitmen pegawai, serta perilaku organisasi pegawai. Begitu pula pegawai yang memiliki partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2016: 92) bahwa: “Pada setiap akhir kerangka berfikir harus ada pernyataan jika.... maka...”. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa jika sikap kerja dan partisipasi pegawai sudah baik, maka kinerja pegawai akan meningkat karena sikap kerja dan partisipasi pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yang berjumlah 131 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang. Sumber Data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah angket yang disebarkan kepada responden untuk mengetahui keberadaan masing-masing variabel. Data sekunder yang juga dipentingkan dalam penelitian ini adalah sejumlah kepustakaan dan dokumen-dokumen penting yang dapat memperjelas permasalahan dalam penelitian ini. Data kepustakaan berasal dari

buku-buku yang menjelaskan tentang konsep- pendahuluan yang membutuhkan beberapa referensi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang pegawai tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi, sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Sikap kerja yang baik menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal, karena sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lampau, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai. Berdasarkan hasil penelitian bahwa diketahui bahwa sikap kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2231 atau jika dirata-ratakan sebesar 223,1. Dengan demikian bahwa gaya sikap kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis selama ini adalah baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator suka terhadap pekerjaan dengan skor rata-rata 228. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator rasa memiliki dan hubungan antar pribadi dengan skor rata-rata 220,7.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi adalah sebesar 0,924 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 85,39% yang artinya bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85,39%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (55) diperoleh bobot $t_{hitung} = 17,926$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,020$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Dongoran (2010: 51) yang menyatakan bahwa:

Sikap kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, hal ini karena sikap kerja menunjukkan besarnya perhatian organisasi kepada

pegawai. Adanya sikap kerja pegawai yang baik terhadap organisasi, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya Aditya (2009: 81) menyatakan bahwa: “Beberapa hal dalam bidang personalia yang sangat mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai diantaranya adalah sikap kerja, gaji, tingkat absensi dan penghargaan”. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sikap kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena adanya sikap kerja pegawai yang baik terhadap organisasi, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Partisipasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Partisipasi pegawai merupakan salah satu aspek yang harus dipikirkan oleh setiap organisasi, karena partisipasi pegawai dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Semakin banyak seseorang terlibat dalam pekerjaannya akan semakin dihargai baik oleh atasan maupun rekan sekerja, jadi akan memotivasi untuk berkompetisi. Semakin tinggi kompetisi antar individu akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa partisipasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2.253 atau jika dirata-ratakan sebesar 225,3. Dengan demikian bahwa partisipasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator pembuatan keputusan oleh pegawai dengan skor rata-rata 231. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator pelatihan dengan skor rata-rata 220.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi adalah sebesar 0,918 yang memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 84,21% yang artinya bahwa partisipasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 84,21%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n - 2$ (55) diperoleh bobot $t_{hitung} = 17,128$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,020$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata partisipasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Gibson (2012: 202) yang menyatakan bahwa: Keterlibatan dan partisipasi pegawai merupakan tingkat saat pegawai dalam suatu organisasi bersedia bekerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan atau partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak dari pada yang disyaratkan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Sementara Noe (2011:424) menyatakan bahwa: “Partisipasi merupakan keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

Pengaruh Sikap Kerja dan Partisipasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun untuk menilai kinerja karyawan yaitu diantaranya adalah dengan cara memperhatikan aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja. Penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tentu tidak luput dari adanya faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah sikap kerja. Sikap kerja dalam merespon lingkungan kerja tersebut akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap kerja pegawai tersebut meliputi tiga sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada suatu organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah partisipasi kerja pegawai. Partisipasi pegawai merupakan salah satu aspek yang harus dipikirkan oleh setiap organisasi, karena partisipasi pegawai dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi organisasi melihat kinerja yang baik dalam diri pegawai dan di satu sisi pegawai juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2.239 atau jika dirata-ratakan sebesar 223,9. Dengan demikian bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis berada pada kategori tinggi. Adapun skor indikator

yang tertinggi adalah indikator kualitas dengan skor rata-rata 228,3. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 221,3.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa sikap kerja dan partisipasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,970 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 94,11% yang artinya bahwa sikap kerja dan partisipasi pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 94,11%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2-1$ (54) diperoleh bobot $F_{hitung} = 431,07$ sedangkan bobot $F_{tabel} = 2,78$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata sikap kerja dan partisipasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Scooter (2010: 104) yang menyatakan bahwa: Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, pemberdayaan pegawai dan partisipasi pegawai terhadap pekerjaan. Karena sikap pegawai yang memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi terhadap organisasi muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep sebelumnya seperti kinerja, kepuasan pegawai, komitmen pegawai, serta perilaku organisasi pegawai. Begitu pula pegawai yang memiliki partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian maka sikap kerja dan partisipasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena jika sikap kerja dan partisipasi pegawai sudah baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila sikap kerja pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Artinya apabila partisipasi pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kerja dan partisipasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis.

Artinya apabila sikap kerja dan partisipasi pegawai sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

Untuk lebih meningkatkan sikap kerja, sebaiknya pegawai lebih memperhatikan aspek rasa memiliki yaitu dengan cara pegawai lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik serta lebih memperhatikan aspek dan hubungan antar pribadi yaitu dengan cara lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai agar terjalin dengan baik sehingga pegawai akan memiliki hubungan yang harmonis satu sama lain. Untuk lebih meningkatkan partisipasi pegawai, sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek pelatihan yaitu dengan cara melibatkan seluruh elemen dalam organisasi untuk melakukan pelatihan kerja sehingga kemampuan kerja pegawai akan meningkat. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pegawai lebih memperhatikan aspek kuantitas yaitu dengan cara lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai SOP yang berlaku di instansi sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan ketiga variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afifuddin. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Alsa. 2014. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya Dalam Penelitian*. Yogyakarta : BPFE.
- Amstrong, 2013. *institute of Personnel and Development*
- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Bernardin dan Russel. 2013. *Human resource managemen/* New York: MC. Fraw Hil.
- Effendi. 2014. *Metode penelitian*. Bandung: Gramedia.
- Gough et al, 2009. *Sikap kerja pegawai*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Griffin. 2014. *A first look a communication theory*. New York: MC Graww Hill.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans. Fred. 2011. *Organizational behavior*. New York: MC Grawhill.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YPKN.
- Manulang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis dan Jackson 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pustaka setia.

- Motowidlo. S.J. 2013:*Human Performance Organization Citizenship. Behavior* New Jersey: Muninjaya. AA. G. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Gramedia.
- Narimawati. Umi. 2008. *Metodologo Penelitian Dasar Penyusun penelitian ekonomi*. Jakarta: Genesis.
- Nazir. Moch. 2011. *Metode penelitian*. Bandung: Gramedia.
- Ozturk, I & Acarafcı, A. 2010. *Management Organizational behavior*. Newyork: MCGrawhill
- Pasolong. Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Richard. Daft. 2004. *Era Baru Manajemen. Edisi sembilan*. Jakarta: Salemba empat.
- Riyanto. Bambang. 2010.*Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Rizky. M. 2010. *Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Simamora. Henny. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Suwatno dan Priansa. D.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry. George dan Leslie W Rue. 2010. *Dasar-dasar manajemen Cetakan ke sebelas*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS *Wagner III, 2009*.
- Winardi, 2014. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yani. 2011. Psikologi sosial (suatu pengantar). Yogyakarta :Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Zuldafrial. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan KinerjaKaryawan*. Yogyakarta: BPFE