

Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

by Ahmad Firman

Submission date: 07-Jan-2021 11:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 1483960615

File name: PROSIDING_SEMINAR_NASIONAL_MANAJEMEN_5_9_Feb_2019.pdf (224.4K)

Word count: 5107

Character count: 34507

Makalah Manajemen

Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Rismawati*¹⁾ dan Ahmad Firman ²⁾

¹⁾Dosen Pasca Sarjana Magister Manajemen Stratajika Universitas Fajar Makassar

²⁾Dosen STIE Nobel Makassar

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan sekumpulan orang dalam suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai harus terencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Dalam penelitian ini pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar dengan sampel 96 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara. Data proses menggunakan SPSS 21 for windows. Metode analisis menggunakan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan penempatan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,4%. Dan faktor yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar adalah pelatihan.

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang dalam suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai harus terencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi berhasil atau tidak. Mathis dan Jackson (2006).

Kinerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk meningkatkan etos kerja, cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Menurut Martoyo (2002) dalam menegakkan kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi antara lain kesejahteraan, pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Rendahnya kinerja pegawai negeri sipil tersebut, disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Siagian (2008) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai antara lain kemampuan manajerial, kemampuan teknis, kemampuan teknologis. Di pihak lain, suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik.

Pegawai perlu mengembangkan dan membina secara berkelanjutan agar mereka mampu secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesionalisme yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

*1) Korespondensi penulis: Rismawati, Telp. 082259418489, Email : rismawoke@gmail.com

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis keadaan yang sebenarnya secara rinci dan actual, maka pendekatan penelitian mengarah pada metode kuantitatif deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data empirik yang sumbernya diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dan hasil kuisioner dari responden. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang sumbernya diperoleh dari perpustakaan, referensi, dan dokumentasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut kuisioner, observasi, dokumentasi dan wawancara. Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung, nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan teknik *Cronbach*. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Pengujinya adalah $H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak dipengaruhi Y). $H_1 : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y, jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$).

Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Untuk melihat kedekatan hubungan anatar variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai $R > 0,5$ berarti hubungan kuat, $R = 0,5$ berarti hubungan sedang dan $R < 0,5$ berarti hubungan lemah.

Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (*Dependent Variabel*) dan konstanta interskep dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2) atau (*R-square*) dan apabila pengaruh Interskept dikeluarkan maka R^2 menjadi R^2 terkorelasi (*Adj. R-Square*). Nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditentukan oleh karakteristik responden yang menjadi sumber informasi mengenai Profil Otoritas Bandar Udara V Makassar yang merupakan sampel pada penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden yang dinyatakan representative dan layak memberika informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Karakteristik responden inilah mampu menggambarkan seluruh populasi yang ada dengan menganalisa pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja yang menjadikan masukan beberapa variabel yang diteliti.

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	58	60,42
Perempuan	38	39,58.
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keterlibatan pegawai laki-laki lebih dominan dalam memberikan peningkatan Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara V Makassar. Pegawai yang lebih berumur cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta

lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul di tempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	47	48,97
31 – 40 tahun	45	46,86
41 – 50 tahun	4	4,17
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa yang paling dominan usia pegawai sekitar 20 – 30 tahun artinya bahwa pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara V Makassar masih tetap memiliki semangat yang tinggi sehingga semua jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu dilakukan dengan cepat.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMU	9	9,37
D III	34	35,42
S1	50	52,08
S2	3	3,13
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas tingkat pendidikan sarjana (S1) berjumlah 50 orang atau sekitar 52,08%. Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya pegawai cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-10th	59	61,46
11-20th	26	27,08
21-30th	7	7,29
>30th	4	4,17
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas yang mendominasi responden menurut masa kerja sebanyak 59 responden atau 61,46% yang berarti bahwa pegawai tergolong telah banyak yang memiliki pengalaman dengan masa kerja yang cukup lama sekitar 1 – 10 tahun.

Terciptanya harmonisasi dalam lingkungan kerja selama ini sangat bervariasi sehingga sudah mampu memberikan arahan juga petunjuk kepada para pegawai tentang segala hal yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak

dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independent	Variabel Dependent	Direct Effect				Ket
			B	Beta	t-hit	p-value	
H1	Pendidikan	Kinerja pegawai	0.542	0.458	5.226	0.000	Sig.
H2	Pelatihan	Kinerja pegawai	0.574	0.400	4.546	0.000	Sig.
H3	Penempatan pegawai	Kinerja pegawai	0.117	0.339	0.601	0.030	Sig.
R	= 0.815						
R Square	= 0.664		Ajust R square	= 0.653			
F	= 60.669		Sig	= 0.000			

Sumber data : telah diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas dapat dilihat dari hasil hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar dapat diterima.

Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,136 + 0,542 X_1 + 0,574 X_2 + 0,117 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda maka dapat diinterpretasikan bahwa konstanta yang diperoleh 12,136 yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, dan penempatan pegawai. Berdasarkan uji determinasi dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,664. Artinya bahwa koefisien determinasi menyatakan bahwa pengembangan SDM yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai memberikan penjelasan atau kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian empiris oleh Okky Setiawan (2009) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah”. Hasil penelitiannya adalah Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%. Variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Dari hasil analisis data pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Menurut Fuad (2005) pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan. Karena itu tujuan pendidikan ada dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Dari hasil analisis data pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Menurut Mathis and Jackson

(2006) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa pelatihan yaitu proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk mendapatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Hasil penelitian dengan pernyataan Khairul Akhir (2008) yang Hasilnya harus seimbang antara apa yang diharapkan, diinginkan karyawan dibandingkan dengan apa yang diberikan pihak PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan & motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial. Nilai koefisien determinasi (R) square diperoleh sebesar 66.4%. Berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Dari hasil analisis data pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Menurut Veithzal Rivai (2009) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Deny Rachmat (2007) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Bandung Ritel menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, dan penempatan pegawai secara serempak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar.
2. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Otoritas Bandar Udara V Makassar adalah pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan bagi pegawai maka dapat membantu mempercepat penyelesaian dalam pekerjaannya dikarenakan lebih tekun, kreatif dan dapat menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Deny Rachmat (2007) Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
- Hasan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Jakarta.
- Jurnal Khairul Akhir Lubis (2008). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Okny Setiawan, I Wayan dan Ni Ketut Sariyathi. Pengaruh Kompensasi Financial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa Sanur- Bali" *Jurnal Ekonomi UNUD*, Vol. 2, No. 7, Thn, 2013
- Siagian, Sondang P(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Veithzal Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta

Faktor-Faktor Interaksi Sosial dalam Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Jeneponto

Maksud Hakim*¹⁾ dan Amirullah ¹⁾

¹⁾Dosen Jurusan Studi Pembangunan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPTI, Jeneponto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Penyuluh Pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dan untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto. Populasi pada penelitian ini adalah petani madya dan penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto. Sampelnya ditetapkan 35 orang petani madya mewakili 4 (empat) Kecamatan di Kabupaten Jeneponto yakni Kecamatan Bangkala, Bangkala Barat, Tamalatea dan Bontoramba sementara sampel penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto ditetapkan 105 orang, sehingga total sampel berjumlah 140 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji-F dapat membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto. Hasil Uji-T menunjukkan bahwa lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dan variabel insentif merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya.

Kata kunci: lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, penempatan dan kinerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian pada era reformasi mengalami perubahan paradigma dari paradigma lama yang lebih berorientasi kepada upaya-upaya peningkatan produksi pertanian, kepada paradigma baru yang lebih berorientasi kepada peningkatan pendapatan dengan menerapkan sistem agribisnis. Penyuluh Pertanian dalam pembangunan pertanian mempunyai mandat untuk menyelenggarakan pendidikan non formal bagi petani-nelayan, keluarga tani dan masyarakat luas khususnya di pedesaan. Pada dasarnya sumber daya manusia yang berkualitas akan menjamin daerah dalam memasuki daya saing di era globalisasi.

Kinerja personal dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri maupun usaha dan personal selaku pribadi. Peningkatan kinerja merupakan kebutuhan dari setiap personal untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh personal dalam organisasi. Sumber daya manusia yang handal dan baik serta berkinerja tinggi akan dicapai jika senantiasa meningkatkan pegawai melalui berbagai upaya sehingga pelayanan yang diberikan dapat lebih efisien dan efektif.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian bertujuan untuk mencapai petani yang maju, efisien dan tangguh sebagai salah satu komponen untuk membangun pertanian sehingga terwujud masyarakat sejahtera. Untuk itu maka secara gradual diperlukan pengembangan peran dan posisi penyuluh pertanian yang tercakup sebagai penyedia jasa pendidikan termasuk didalamnya konsultan agribisnis, mediator pedesaan, pemberdaya petani dan pembela petani, petugas profesional mandiri yang ditunjang oleh moral dan keahliannya.

Menyadari bahwa potensi dan kemampuan penyuluh pertanian yang tidak merata maka perlu dirumuskan arah dan kebijaksanaan pembangunan pertanian dalam kerangka

*¹⁾Korespondensi penulis: Maksud Hakim, Telp.085215541049, Email : maksudhakim@yahoo.com

pembangunan nasional yang dilaksanakan melalui strategi pemberdayaan penyuluh pertanian kearah yang lebih maju, mandiri, sejahtera, dan berkeadilan. Persoalannya sekarang adalah sampai sejauh mana peningkatan kinerja penyuluh pertanian sebagai sumber daya manusia bisa dicapai, dan bagaimana strategi organisasi dalam mengantisipasi perubahan kondisi yang relevan untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia agar tercapai produktivitas penyuluh pertanian yang tinggi sehingga dapat tercapai suatu tingkat efisiensi dan efektivitas terhadap semua stakeholder yang ada.

Menurut data yang diperoleh dari Balai Penyuluhan Pertanian Tingkat Kecamatan dan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto tentang kinerja Penyuluh Pertanian cenderung menurun, yang ditandai dengan munculnya beberapa kasus diantaranya Jumlah penyuluh pertanian 107 orang yang disebarkan di 11 Kecamatan di Kabupaten Jeneponto hanya sekitar 50 % ditemukan aktif di Wilayah Kerja Penyuluhan Pertanian pada saat jam kerja/waktu kunjungan serta Kehadiran penyuluh pertanian dalam rapat rutin setiap bulan cenderung menurun. Sesuai dengan absensi rata-rata yang hadir hanya 20 s/d 30 orang sehingga apa yang menjadi permasalahan dilapangan jarang terpantau dengan akurat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang dianalisis berasal dari sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada obyek dilokasi penelitian.

Sumber data terdiri dari primer dan data sekunder. Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari kuesioner, observasi dan wawancara.

Untuk mengetahui validitas dan kebutuhan dalam penyempurnaan kuesioner yang telah disusun, maka penulis melakukan pretes sebelum kuesioner tersebut disebarkan. Disamping itu pretes dimaksudkan untuk menguji item pertanyaan, pemahaman responden, kesahihan, relevansi, dan kemungkinan perubahannya. Dalam perhitungan pretest digunakan perhitungan validitas dengan menggunakan perhitungan *product moment* dengan tingkat signifikansinya 5% dan perhitungan reliabilitas dengan α cronbach.

Teknik *Korelasi Product Moment* yang dipakai untuk mengukur validitas adalah dengan rumus sebagai berikut :

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

Teknik alat ukur yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur adalah dengan menggunakan memakai rumus :

$$alfa (\alpha) = \frac{k \cdot \bar{r}}{1 + (k-1) \bar{r}}$$

Koefisien alat ukur menyatakan tingkat konsistensi jawaban responden, nilai keandalan alat ukur tingkat konsistensi jawaban. Nilai keandalan alat ukur bervariasi antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 menyatakan keandalan (konsistensi jawaban responden) yang semakin baik, dan sebaliknya bila mendekati 0 maka menunjukkan keandalan (konsistensi jawaban responden tidak baik).

Penggunaan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen. Teknis analisis yang dipakai untuk mengukur hubungan sebagaimana dijelaskan diatas menggunakan rumus:

$$R_{yx1 \cdot x2} = \frac{r^2 yx^1 - r^2 x^2 \cdot rx^1 x^2}{\sqrt{1 - r^2 x^1 x^2} \cdot \sqrt{1 - r^2 yx^2}}$$

Untuk koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{1-r_p}$$

Analisis Regresi Linier

Analisis ini adalah teknik statistik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel independen dan dependen. Metode ini memasukkan semua variabel yang dicakup dalam tabel dengan tanpa memperhatikan kriteria pemasukannya dalam model baik yang signifikan maupun tidak. Nilai t merupakan uji signifikansi koefisien regresi beta (β) terhadap model regresi yang diperoleh. Dengan tingkat kepercayaan tertentu kita dapat menentukan signifikansi nilai koefisien regresi yang diperoleh terhadap nilai variabel dependen. Nilai signifikansi F merupakan gambaran kesesuaian garis regresi terhadap data sampel. Nilai signifikansi sama dengan 0,05 artinya bahwa dari data yang ada probabilitas penolakan bahwa data tersebut sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh sebesar 0,05 atau tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis linier berganda melalui uji serentak (Uji-F) untuk hipotesis pertama dan uji parsial (Uji-t) untuk hipotesis kedua.

Nilai $F_{tabel} = 4,9685$ sedangkan nilai F_{hitung} berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 14.0 adalah 46,805, artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dapat diterima.

Nilai $T_{tabel} = 1,6654$ sedangkan nilai T_{hitung} berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 14.0 diperoleh untuk lingkungan kerja (X_1) $T_{hitung} = 0,403$, insentif (X_2) $T_{hitung} = 0,719$, penghargaan (X_3) $T_{hitung} = 0,278$, kepemimpinan (X_4) $T_{hitung} = 0,561$ dan penempatan (X_4) $T_{hitung} = 0,496$. Artinya nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai T_{hitung} , variabel insentif (X_2) = 0,719 merupakan T_{hitung} terbesar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dapat diterima.

Pengaruh lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan dan penempatan secara bersama-sama dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2) yang menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel variabel lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), penghargaan non finansial (X_3), kepemimpinan (X_4)

dan penempatan (X_5) terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian (Y). Karena merupakan kuadrat dari koefisien korelasi maka besaran ini selalu positif dan bernilai antara minimal 0 dan maksimal 1. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh 0,717 dalam hal ini digunakan Adjusted R Square karena variabel independen lebih dari dua, jika dikonversi kedalam persentase diperoleh angka 71.70 persen, artinya sebesar 71.70 secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), penghargaan non financial (X_3), kepemimpinan (X_4) dan penempatan (X_5) dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja penyuluh pertanian (Y). Besaran 71.70 persen dapat dikatakan memiliki nilai yang cukup berarti karena sudah berada diatas 50 persen.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula. variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto.

Faktor lingkungan kerja yang kondusif merupakan kebutuhan yang didambakan oleh penyuluh pertanian sebagaimana diketahui bahwa Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto merupakan institusi pemberi pelayanan langsung kepada masyarakat dengan berbagai dinamika yang ada. Setiap hari penyuluh pertanian berhadapan secara langsung dengan berbagai kepentingan, keinginan dan dengan stabilitas emosional yang tidak menentu, jika lingkungan tempat kerja tidak terakomodasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa penyuluh pertanian tidak merasa lingkungan kerjanya menghambat tercapainya target standar pekerjaan, justru mereka senantiasa termotivasi untuk lebih giat dan tekun terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dimakhlumi karena ini tidak terlepas dari perilaku pimpinan yang senantiasa memberikan dorongan moril terhadap penyelesaian suatu permasalahan yang sifatnya bisa menghambat kinerja.

Pengaruh Insentif terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel insentif menunjukkan angka positif dan signifikan. pengaruh yang searah dengan variabel kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel insentif ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya gaji atau upah yang diterima sehingga mereka dapat hidup layak. Bagaimanapun kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pemberian insentif yang diterima cukup memuaskan terutama sistem penggajian dengan adanya jaminan masa depan, menurutnya itu menjadi suatu *income* tetap jika dibandingkan dengan pegawai perusahaan swasta yang bisa saja mengalami kebangkrutan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Olehnya itu dengan terpenuhinya insentif tersebut otomatis mempengaruhi tingkah laku dan akhirnya insentif tersebut berfungsi sebagai motivasi.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan penyebab kegagalan pemberian insentif adalah nilai dari insentif yang terlalu rendah dan kegagalan pimpinan dalam penilaian prestasi. Oleh karena itu, demi menyikapi hal tersebut maka diperlukan standar prestasi yang baik dan mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat, serta mengaitkan prestasi kerja dengan insentif secara tepat.

Pengaruh penghargaan non finansial terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan angka positif dan signifikan, Artinya bila variabel

penghargaan non finansial ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil observasi dapat diulas lebih lanjut bahwa sesungguhnya pemberian penghargaan non financial pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dalam tiga tahun terakhir cenderung mengedepankan paternalistik yang cenderung digunakan oleh pimpinan, sehingga hanya orang-orang tertentu yang memperoleh.

Hasil wawancara dengan pejabat terkait diwarnai oleh ketidaksesuaian antara jabatan yang dipromosikan dengan keahlian pemangku jabatan yang bersangkutan. Analisis lain dalam dimensi promosi adalah setiap pergantian pimpinan otomatis dilakukan promosi. Terutama dalam hal promosi jabatan banyak jabatan hasil promosi yang cenderung bersifat zig-zag artinya dari karier unit satu ke karier atau unit lain. Sebagian besar jabatan-jabatan hasil dari kegiatan promosi justru diduduki oleh orang-orang yang tidak relevan dengan keahliannya, baik dari segi pendidikan maupun pengalaman mereka. Meskipun demikian masih terdapat beberapa jabatan setelah promosi adalah sudah cukup sesuai dengan apa yang menjadi keahlian memangku jabatan tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan angka positif dan signifikan. Berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula.

Mencermati hal diatas kemampuan kepemimpinan juga sangat berhubungan dengan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, berkualitas serta mencapai kuantitas kerja sesuai dengan pokok dan fungsi. Pengembangan kemampuan organisasi dalam melakukan tugas pokoknya dievaluasi melalui penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai dalam suatu waktu tertentu.

Realitas yang ada dilokasi penelitian dimana disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan baik dari segi etika kerja, kebersamaan dan keharmonisan kerja. Contoh, perlunya dibudayakan disiplin kerja 8 jam setiap hari, melaksanakan aktivitas kerja berdasarkan kebersamaan dalam suatu instansi, sehingga mempererat tingkat kerja sama yang memberikan efektifitas kerja yang harmonis untuk menciptakan tujuan organisasi dimana selama ini belum optimal, mengingat budaya kerja belum sepenuhnya dilaksanakan dengan komitmen, integritas dan budaya kesepahaman pentingnya budaya kerja.

Pengaruh Penempatan terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel penempatan menunjukkan angka positif dan signifikan. berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel penempatan ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinator Penyuluh Pertanian Kabupaten yang perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan dalam penempatan penyuluh pertanian di setiap BPP adalah sistem dan prosedurnya yang perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui perilaku dan hasil kerja yang telah dicapai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama yang diharapkan sebagai upaya yang positif bagi peningkatan motivasi dan perbaikan kinerja instansi.

Hal ini penting karena tidak selamanya tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian tertentu akan merasa cocok dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka. Idealnya menempatkan atau memindahkan tenaga kerja keposisi yang menurut hasil analisa tepat dengan kualifikasi, kemampuan dan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto berada pada kategori cukup tinggi di ukur dari kehadiran penyuluh dilapangan; penyampaian ide baru; fasilitator; motivator dan penganalisa olehnya itu diperlukan penanganan kinerja penyuluh pertanian kearah kategori yang lebih tinggi dengan senantiasa meningkatkan frekuensi kehadiran di wilayah kerjanya.; membawa ide yang cemerlang, memfasilitasi petani dalam menjalin kerjasama dengan pihak luar; menjadi motivator yang handal bagi kepentingan petani.
2. Variabel lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan bernilai positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, 2000. *Teori Kepemimpinan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Agus Dwiyanto, 1995, Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik Kebijakan dan Persiapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Amiruddin, 2001. *Tanggung Jawab dan Kepemimpinan*. Gadjadara University Press, Yogyakarta.
- Bauer, E. Hoffman, V. Keller, P. 1998. *Agriculture Extension down the ages*.
- Dessler. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. Melayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kartosapoetra. 1988. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kumorotomo, Wahyudi, 1996, *Etika Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mardikianto.1993. *Petunjuk Penyuluhan Pertanian Dalam Teori dan Praktek*. Usaha Nasional, Surabaya.
- Martoyo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nawawi Hadari. 2000, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gadjadara University Press Yogyakarta.
- Pangabean Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono. 1999. *Manajemen Operasi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sabrini, 1999. *Ekonomi Publik*. BPFE. Yogyakarta
- Salim dan Woodward, 1992, *Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*, Nimas Multima, Jakarta.
- Siagian, 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekarwati. 1988. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Universitas Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Simamora. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Surento. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suyadi. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, BPFE Yogyakarta.
- Suntomo. P. 1999. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Suhardiyono. 1989. *Penyuluh Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*, Erlangga, Jakarta.
- Syamsul. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Press, Jakarta
- Thoha Miftah, 1993, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta (Cetakan Ke X)

Van Den Ben, 2003, *Penyuluhan Pertanian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
Wahyuningsi, 2003, *Manajemen Personalia SDM*, Liberty, Yogyakarta
Wiraatmadja. 1979. *Pokok-pokok Penyuluhan Pertanian*, Erlangga, Jakarta
Vroom, 1984. *Penilaian Prestasi Kerja*. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta

Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

10 %

INTERNET SOURCES

2 %

PUBLICATIONS

3 %

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Submitted to Universitas Islam Indonesia

Student Paper
