

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN

**Oleh
Murni**

(Fakultas Ekonomi Unismuh Makassar)

ABSTRACT

Research aim to analysed influence of leadership on employee motivation, and the effect of motivation on the performance of agricultural extension services in district Takalar. Data collected by questionary

Kepemimpinan dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan dorongan kerja yang maksimal. Dalam Usaha peningkatan memotivasi tenaga kerja dibahas dimana-mana dan disarankan bagaimana menggunakan tenaga kerja. Peningkatkan produktivitas karyawan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para manajer, karyawan berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan. Mengenai peningkatan produktivitas karyawan bukan monopoli perusahaan yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanannya kepada masyarakat.

Kesulitan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana menerapkan kepemimpinan dalam memotivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan keterampilan tertentu, sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang mempunyai imajinasi kerja yang tinggi sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia.

Adanya kesulitan tersebut, maka seorang Pimpinan Kantor Penyuluhan Pertanian Kab. Takalar perlu memahami pengertian dan fungsi-fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia, untuk

mendapatkan efektivitas dan efisiensi pada perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerja yang proposional.

Dapat pula dilihat usaha pemerintah untuk turut serta dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui kepemimpinan terhadap motivasi, yakni dengan membangun pusat-pusat latihan. Segi lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas adalah keterlibatan seluruh anggota perusahaan sebab dalam hal ini tidak mungkin dapat tercapai jika hanya dilancarkan dalam bidang-bidang tertentu, sehingga setiap manajer harus diajak secara sadar dalam tugas meningkatkan penggunaan tenaga kerja secara efektif.

Jelaslah bahwa kepemimpinan terhadap motivasi dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas merupakan masalah sistem, karena banyak segi dalam pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai akibat terhadap peningkatan produktivitas.

Keberhasilan sumber daya inilah yang sering mengakibatkan para pemimpin atau pengelola takut atau tidak berani untuk mengambil keputusan untuk bertindak. Apabila hal tersebut terjadi, maka tujuan dari pengawasan tentu saja tidak akan pernah tercapai, karena tidak pernah dilaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan pengawasan. Pemimpin dapat berhasil apabila pengawasan dapat mengatasi/ hambatan yang harus dirintangi, kepemimpinan bisa dianggap berhasil bila sasaran dapat tercapai.

Pengawasan yang dilakukan seorang pemimpin umumnya menciptakan suatu target yang akan dicapai, apakah pengawasan prefentive atau surefentive, yang harus sesuai dengan kondisi yang ada dalam organisasi yang tidak memiliki sarana yang cukup.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah pokok yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Kantor Penyuluhan Pertanian Kabupaten Takalar.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kantor Penyuluhan Pertanian Kab. Takalar.

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi para manajer di dunia bisnis, tetapi kepemimpinan juga memiliki peran penting bagi para peneliti, pengajar dan orang tua. Menurut Veithzal Rivai (2004; 440) Peranan manajer sebagai pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang.

Menurut Veithzal Rivai (2003; 3) kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, saran atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakekatnya adalah sebagai berikut;

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagaimana dikemukakan Winardi (2000; 86) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan dan pengelolaan organisasi dengan baik, hendaknya pimpinan memotivasi bawahannya. Seseorang pemimpin harus mampu mempengaruhi kelompoknya agar mereka bertindak sesuai dengan waktu dan secara kooperatif untuk mencapai sasaran.

Selanjutnya Madura (2001; 223) memberi pengertian kepemimpinan sebagai suatu proses UNTUK mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi pencapaian sasaran bersama. Hal ini dapat mencakup komunikasi mengenai. Tugas pekerjaan kepada para pegawai dan mungkin metode-metode untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Kepemimpinan juga dapat berupa sikap sebagai panutan bagi para pegawai.

Teori kepemimpinan menurut Winardi (2000; 223) adalah teori apa yang disebut *Path Goal Theory of Leadership* atau teori kepemimpinan jalur tujuan. Teori mencirikan kepada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau berorientasi hubungan. Teori ini dapat terlibat bila seseorang pemimpin mempunyai salah satu gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang memberikan pengarahan (*directive leadership*). Pemimpin disini memberitahukan kepada bawahannya apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara tugas yang dihadapi mereka perlu dilaksanakan.
2. Kepemimpinan yang bersifat membantu (*supportive leadership*), pemimpin yang melaksanakan gaya demikian menunjukkan perhatiannya terhadap kebutuhan pihak bawahannya dan ia berupaya agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan ia bersikap bersahabat dan mudah diajak berbicara.
3. Kepemimpinan partisan (*participative leadership*), pemimpin dengan gaya demikian melakukan konsultasi dengan bawahannya dan

saran-saran dan pendapat mereka dipertimbangkannya sewaktu-waktu ia mengambil keputusan.

4. Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil (*achievement oriented leadership*), pada gaya ini sang pemimpin menitik beratkan keunggulan dalam kinerja dan ia yakin bahwa para bawahannya akan bersikap penuh tanggung jawab dan berupaya untuk mencapai tujuan yang bersifat menantang.

Motivasi Kerja

Hasibuan (1996:92) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini banyak diberikan kepada manusia khususnya para bawahan atau pengikut. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan bersama maupun tujuan pribadi masing-masing anggota kelompok. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1988:138).

Berelson dan Steneer dalam Koontz, (1980:115) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku pada tujuan. Bagi Koontz motivasi adalah istilah umum yang mencakup kebutuhan, dorongan, keinginan dan daya saing. Hal-hal yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang berasal dari luar diri seseorang disebut sebagai motivator.

Menurut Gibson (1984:185) motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk mengembangkan dorongan–dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Ia juga menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1). Kebutuhan pribadi.
- 2). Tujuan dan persepsi seseorang atau kelompok yang bersangkutan.
- 3). Dengan apa kebutuhan–kebutuhan serta tujuan–tujuan akan direalisasikan.

Komponen utama untuk menganalisa motivasi sebagai dasar tingkah laku individu adalah :

1. Komponen internal, merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan atau motif.
2. Kemampuan tujuan yang ingin dicapai, dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Kemampuan tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu.

Studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia. Berdasarkan dengan kebutuhan yang terkenal dalam operasionalnya dipaparkan motif–motif dalam berbagai tingkatan. Bila kebutuhan individu pada tingkat yang lebih tinggi segerah timbul. Kebutuhan individu dimulai dari kebutuhan biologis yang dibawah sejak lahir. Sampai dengan kebutuhan biologis yang lebih kompleks suatu motif akan menguasai tingkah laku seseorang jika motif yang ada dibawahnya sudah terpenuhi. Tingkah laku manusia mula–mula dikuasai oleh motif yang paling rendah yaitu motif biologis seperti, lapar, haus, seks dan sebagainya. Setelah motif dasar terpenuhi, motif di atasnya mulai menguasai sampai motif yang paling tinggi yaitu motif aktualisasi diri. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak dapat berfungsi sebagai motivator misalnya udara buat bernafas.

Kinerja

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai

apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Perusahaan yang sangat berorientasi pada profit, banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan *maintenance* dengan baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin.

Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003; 109). Berkenaan dengan hal itu, akhir-akhir ini kebanyakan organisasi mengeluh mengenai rendahnya kontribusi dari sistem penilaian kinerja bagi kemajuan organisasi.

Pengertian tentang kinerja dikemukakan pula oleh Soeyadi (2007; 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja atau performance dengan demikian adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output).

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (1992) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (1993: 379) menyatakan kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut berarti bahwa

kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. Tsui *et al* (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu (1) kuantitas kerja karyawan, (2) kualitas kerja karyawan, (3) efisiensi karyawan, (4) standar kualitas karyawan, (5) usaha karyawan, (6) standar profesional karyawan, (7) kemampuan karyawan terhadap pekerjaan inti, (8) kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, (9) ketepatan karyawan, (10) pengetahuan karyawan, dan (11) kreativitas karyawan.

Sampel

Menurut Masri Singaribu, besar sampel tidak boleh kurang dari 10%, dan ada pula peneliti lain yang menyatakan bahwa besarnya sampel minimum 5% dari jumlah satuan emelenter (*Elementer Units*) dan populasi (Masri Singaribu dalam Sofyan Efendi, 1986, hal. 106). Berdasarkan pendapat tersebut, ditentukan sampel sebesar 5 % dan populasi terjangkau. Penetapan sampel dengan jenis Area Probabiliti Sampel dan menggunakan prinsip proportional sampling, yaitu membagi daerah populasi kedalam sub-sub populasi.

Anaisis Data

Yaitu metode analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di di Kantor Penyuluhan Pertanian Kab. Takalar, dengan formula sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + E_i \text{ (Sugiono 2003)}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Penyuluh Pertanian

b0 = Konstanta

b1-b4 = Parameter Koefesien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman. Dalam konteks kualitas sumber daya manusia, kemampuan para penyuluh pertanian sangat diperlukan agar pengelolaan koperasi berjalan optimal sesuai dengan konsep manajemen modern sehingga koperasi yang dikelola dapat menghasilkan laba maksimal untuk kepentingan kesejahteraan anggota koperasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diklasifikasikan tingkat Kemampuan komunikasi penyuluh pertanian pengelolaan koperasi sebagai berikut :

Tabel 5.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan komunikasi

No	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat tinggi	13	20,00
2.	Tinggi	46	70,77
3.	Cukup	5	7,69
4.	Rendah	1	1,54
5.	Sangat rendah	0	0
Jumlah		65	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 46 orang (70,77 %) responden mempunyai kemampuan komunikasi yang tinggi, 13 orang (20,00 %) dengan kemampuan komunikasi sangat tinggi, 5 orang (7,69 %) mempunyai kemampuan komunikasi dengan kategori cukup, dan 1 orang (1,54 %) dengan kemampuan komunikasi

kategori rendah. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dengan indikator utama kemampuan komunikasi yang dimiliki para penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar sudah termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini tentu saja merupakan modal penting untuk menggerakkan sebuah badan usaha seperti koperasi.

Komunikasi tidak hanya merujuk ke berkomunikasi dengan orang lain, tetapi juga termasuk bagaimana seorang individu merespon, gerak-gerik tubuh dan nada suara. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik tidak terbatas pada kerja tetapi semua bagian penting dalam kehidupan. Dalam dunia kerja, kemampuan komunikasi yang efektif adalah penting karena mereka memainkan peran dalam menentukan seseorang sukses.

Kemampuan Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga menghargai, hormat menghormati, toleransi, dan menghargai pengorbanan yang diberikan orang lain. Poin terpenting dalam hal ini adalah terciptanya hubungan kemanusiaan yang harmonis, yang tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Tanggapan responden terhadap variabel kerjasama disajikan pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kerjasama

No	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
----	-------------	----------------	----------------

1.	Sangat tinggi	3	4,62
2.	Tinggi	35	53,85
3.	Cukup	25	38,46
4.	Rendah	2	3,08
5.	Sangat rendah	-	-
Jumlah		65	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Secara deskriptif dapat dijelaskan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang (53,85 %) memiliki tingkat kerjasama yang tinggi, 25 orang (38,46 %) memiliki tingkat kerjasama dengan klasifikasi cukup, 3 orang (4,62 %) dengan kemampuan kerjasama yang sangat tinggi, dan 2 orang lainnya (3,08 %) dengan kemampuan kerjasama yang rendah. Hasil penelitian ini memberikan isyarat agar pemerintah daerah Kabupaten Takalar terus mendorong tumbuhnya kemampuan kerjasama di antara para penyuluh pertanian dalam satu unit kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi para penyuluh pertanian.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan inti dari pada manajemen, kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi. Kepemimpinan mencerminkan asumsi berkaitan dengan proses yang disengaja dan seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
----	-------------	--------	------------

		(orang)	(%)
1.	Sangat tinggi	3	4,62
2.	Tinggi	24	36,92
3.	Cukup	33	50,77
4.	Rendah	5	7,69
5.	Sangat rendah	-	-
Jumlah		65	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 33 orang (50,77 %) responden memberikan apresiasi terhadap kepemimpinan dalam lingkungan kerjanya dengan klasifikasi cukup, 24 orang (36,92 %) memberikan penilaian pada klasifikasi baik, dan 3 orang (4,62 %) yang menyatakan kepemimpinan di lingkungan kerja koperasi yang dikelolanya pada klasifikasi sangat baik. Sementara terdapat 5 orang (7,69 %) responden yang dengan ekstrim menilai kepemimpinan di lingkungan kerjanya dalam klasifikasi yang rendah. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan yang diterapkan dan dirasakan oleh para penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar termasuk dalam kategori cukup baik hingga baik.

Pengambilan Keputusan

Wawasan berhubungan erat dengan kondisi eksternal penyuluh pertanian tanpa meninggalkan kondisi internalnya, sehingga seseorang dikatakan berwawasan jika orang tersebut mempunyai kemampuan memprediksi masa depan dengan cara-cara pencapaian tertentu.

Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Kemampuan Mengambil Keputusan

No	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
----	-------------	----------------	----------------

1.	Sangat tinggi	8	12,31
2.	Tinggi	31	47,69
3.	Cukup	25	38,46
4.	Rendah	1	1,54
5.	Sangat rendah	-	-
Jumlah		65	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Secara deskriptif dapat dijelaskan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini memiliki kemampuan mengambil keputusan dalam kategori yang tinggi dan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari persebaran responden, dimana 31 orang (47,69 %) berada pada kategori yang baik, dan 25 orang (38,46 %) pada kategori yang cukup baik. Hasil ini mengindikasikan ada pemahaman para penyuluh pertanian terhadap bidang kerja masing-masing sekaligus memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dan pemahaman mereka terhadap bidang pekerjaan masing-masing.

Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja sering disebut sebagai prestasi kerja seseorang penyuluh pertanian yang dapat dicapai jika faktor-faktor pendukung terpenuhi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 65 orang responden di Jajaran pengelolaan koperasi Kabupaten Takalar diperoleh data-data seperti ditunjukkan pada tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

No	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Tinggi	12	18,46
2.	Tinggi	44	67,69
3.	Cukup Tinggi	9	13,85
4.	Rendah	-	-
5.	Sangat rendah	-	-

	Jumlah	65	100,00
--	--------	----	--------

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Secara deskriptif dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 44 orang (67,69 %) memiliki kinerja dengan klasifikasi tinggi, 12 orang (18,46 %) dengan kinerja yang sangat baik, dan 9 orang (13,85 %) dengan kinerja klasifikasi cukup tinggi. Hasil penelitian menggambarkan bahwa dari indikator-indikator kinerja yang dikembangkan dalam penelitian ini, para penyuluh pertanian di lingkungan pengelolaan koperasi Kabupaten Takalar pada umumnya sudah memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sekaligus mengisyaratkan perlunya penilaian kinerja penyuluh pertanian berdasarkan penguasaan terhadap tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing sebagai acuan utama, harus memberikan dorongan agar penyuluh pertanian dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan sepenuh hati dan pengabdian yang tulus sebagai bentuk tanggungjawab kepada para anggota koperasi, harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja penyuluh pertanian, dan menjadikan kemajuan usaha sebagai alat ukur yang benar-benar objektif dalam menilai kinerja penyuluh pertanian.

Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kemampuan komunikasi, kemampuan kerjasama, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar, maka data hasil penelitian diolah dengan bantuan program SPSS Versi. 12.00. Dari hasil analisis diperoleh persamaan linear regresi berganda sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,836	,476		1,755	,084
	Kemampuan Komunikasi	,057	,088	,058	,650	,518
	Kemampuan Kerjasama	,318	,086	,352	3,696	,000
	Kepemimpinan	,099	,071	,122	1,392	,169
	Pengambilan Keputusan	,404	,078	,496	5,158	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil olah data tersebut, diperoleh persamaan regresi berikut ini.

$$Y = 0,836 + 0,057 X_1 + 0,318 X_2 + 0,099 X_3 + 0,404 X_4$$

Persamaan regresi berganda tersebut memperlihatkan bahwa seluruh variabel yang dimasukkan dalam model semuanya memiliki pengaruh yang positif (searah) sehingga jika variabel-variabel ini ditingkatkan maka diperkirakan akan menyebabkan kenaikan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar. Selanjutnya untuk hasil analisis data (tabel Anova) diperoleh hasil sebagai berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,802	4	2,950	19,539	,000 ^a
	Residual	9,060	60	,151		
	Total	20,862	64			

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Kepemimpinan, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Kerjasama

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil olah data untuk ANOVA menunjukkan nilai F (Value) = 19,539 dengan nilai P (Prob > F) atau signifikansi 0,000^a memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena P

$\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Karena model signifikan, maka penafsiran, peramalan atau inferensi yang lain dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi tersebut.

Tingkat korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,752 yang memberikan informasi bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel kemampuan komunikasi, kemampuan kerjasama, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 (R-Square) sebesar 0,566 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 56,6 % atau sekitar 57 % variasi naik turunnya variabel Y (kinerja penyuluh pertanian) dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel Kemampuan komunikasi, kemampuan kerjasama, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan sedang sisanya sebesar 43 % diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang dimasukkan dalam model analisis diketahui bahwa terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel kemampuan kerjasama (X_2) dan variabel pengambilan keputusan (X_4), yang secara partial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) di Kabupaten Takalar. Dari dua variabel yang memiliki pengaruh signifikan tersebut terlihat bahwa variabel pengambilan keputusan (X_5) memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar yang dibuktikan dari nilai t-hitung paling besar atau Probability yang paling kecil dibanding variabel lainnya ($p=0,000 < \alpha=0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan komunikasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja, dalam arti jika terjadi peningkatan Kemampuan komunikasi maka kinerja penyuluh pertanian juga diharapkan meningkat. Analisis secara partial juga

menunjukkan adanya pengaruh (walaupun tidak signifikan) antara variabel Kemampuan komunikasi dengan kinerja penyuluh pertanian pengelolaan koperasi Kabupaten Takalar. Hal ini menggambarkan bahwa Kemampuan komunikasi penyuluh pertanian merupakan salah satu variabel yang perlu mendapat perhatian dalam rangka memacu tingkat kinerja penyuluh pertanian. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Fitriyadi (2001) menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, knowledge dan ability mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan..

Peningkatan kinerja penyuluh pertanian berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja penyuluh pertanian di dalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi *output*-nya. Peningkatan kinerja sumberdaya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi penyuluh pertanian dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerjasama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pengelolaan koperasi Kabupaten Takalar. Hasil penelitian tersebut didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Amran (2005) yang menemukan bahwa Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan faktor Kemampuan komunikasi individu, minat kerjasama, kedisiplinan, pengetahuan konsepsional, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja sementara uji parsial menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh walaupun tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian sekretariat daerah Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amran

(2005), Mulyadi (2003), dan Abdu Rahman Ismail (2003), yang seluruhnya menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa variabel pengambilan keputusan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir (2001) bahwa dalam organisasi kerja, kemampuan mengambil keputusan yang ditunjukkan oleh wawasan yang ditunjukkan oleh penyuluh pertanian terhadap pekerjaan sangat penting artinya karena menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi kerja. Pada dasarnya wawasan umum seseorang terhadap suatu objek tertentu minimal ada 8 macam yang hal ini juga berlaku bagi penyuluh pertanian terhadap objek tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya yaitu wawasan menerima, wawasan curiga, wawasan ragu-ragu, wawasan menolak, wawasan pura-pura, wawasan tidak menentu, wawasan ketergantungan dan wawasan tidak peduli (apatitis).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka strategi pengembangan sumber daya manusia harus diarahkan untuk peningkatan kinerja penyuluh pertanian dengan memperhatikan berbagai faktor seperti melakukan perencanaan kegiatan pengembangan Kemampuan komunikasi penyuluh pertanian melalui pendidikan dan latihan, memberikan dukungan pada tingkat pimpinan, penegakan disiplin kerja penyuluh pertanian, pemupukan semangat kerjasama dalam tim kerja, dan peningkatan wawasan para penyuluh pertanian terhadap bidang tugas masing-masing. Disamping itu perlu terus melakukan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja seperti terbinanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama penyuluh pertanian, dan yang juga penting adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai ditunjang dengan kondisi lingkungan yang tenang, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Simpulan

Secara simultan faktor Kemampuan komunikasi, kemampuan kerjasama, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Takalar. Sementara variabel pengambilan keputusan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian, artinya jika penyuluh pertanian mampu mengambil keputusan dengan landasan analisa yang tepat maka kinerja penyuluh pertanian juga diharapkan meningkat. Uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Daftar Pustaka

- Armstrong. M , 1998. *Performance Management* . Clays, Ltd. St. Ives
ple, England.
- Bacal R 2001, *Performance Management* . Edisi Bahasa Indonesia.
Sun. Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2001. *Manajemen Sumberdaya manusia*, Gajah Mada
University Pers, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malaju, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gunung
Agung Jakarta.
- Moenir, AS, 2002. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap
Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.

- Mustopodidjaja, 2002, *Perencanaan Peningkatan Kinerja, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta.
- Nasir, Muhammad, 1999. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Ruky. A., 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.
- Salusu, J., 2008. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Non Publik*. Grasindo, Jakarta.
- Siagian, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sulaiaman W., 2002, *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10* , Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sunu. P., 1999, *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000* , Grasindo , Jakarta.
- Tjiptono. F., 1997, *Prinsip-prinsip Total Quality Service* , Penerbit Andi Yogyakarta.
- Usmara A., 2002, *Paradigma Baru Manajemen |Sumber Daya Manusia*, PT. Amara Books, Yogyakarta.
- Westerman, John, 2004. *Pengelolaan SDM*, Raden Jaya, Jakarta.
- Zainun. B., 2001 , *SDM Indonesia* , Penerbit Toko Gunung Agung , Jakarta.