

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura di Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam

Factors affecting the performance of employees
Department of Agriculture and Horticulture Crops
in Aceh Province

Ellyta Effendy

*Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Malikussaleh
Kampus Cot Teungku Nie, Reuleut, Muara Batu Aceh Utara 24355, Indonesia
Email: agrium.fpunimal@yahoo.co.id*

Diterima 12 Agustus 2014; Dipublikasi 1 September 2014

Abstrak

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, yang tugasnya adalah untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat umum di bidang pembangunan dan sosial. Selama ini kinerja yang buruk sangat dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Hortikultura di Aceh. Metode penelitian yang digunakan metode survey. Pengambilan sampel menggunakan stratifikasi (stratified random sampling). Analisis data dalam bentuk analisis regresi linier berganda pendapatan variabel, kebutuhan, pengalaman, pendidikan, lingkungan kerja dan kesempatan kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh penjelasan bahwa semua variabel yang diteliti adalah variabel pendapatan, kebutuhan, pengalaman, pendidikan, lingkungan kerja dan peluang kerja memiliki koefisien korelasi 0,876 dan koefisien determinasi 0,778. Dan berdasarkan hasil dari variabel penelitian yang memiliki pengaruh paling dominan pada pendidikan kinerja karyawan adalah variabel dengan koefisien regresi 1,095. Kemudian bekerjasama dengan koefisien regresi variabel lingkungan 0,347

Kata kunci: kinerja pegawai, hortikultura, pegawai negeri

Abstract

Department of Agriculture and Horticulture in Aceh, whose job is to provide public services to the general public in the field of development and social. During this very perceived poor performance of the employees in carrying out its duties and functions of daily. The purpose of this study was to determine the factors that affect the performance of employees Department of Agriculture and Horticulture in Aceh. The research method used survey method. Sampling using stratification (stratified random sampling). Analysis of the data in the form of multiple linear regression analysis of variable income, needs, experiences, education, work environment and job opportunities. From the research it can be concluded that the results of multiple linear regression analysis obtained an explanation that all the variables studied were variable income, needs, experiences, education, work environment and employment opportunities have a correlation coefficient of 0.876 and determination coefficient of 0.778. And based on the results of the study variables that have the most dominant influence on employee performance education is variable with regression coefficient of 1.095. Then work with the environment variable regression coefficient 0.347.

Keywords: employee performance, horticulture, public service

Pendahuluan

Pengembangan sumberdaya manusia sebagai tujuan dan arah pengembangan nasional sudah seharusnya mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Keberhasilan upaya pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas dan bersamaan dengan pembangunan sektor

ekonomi yang saling terkait dapat dikatakan sebagai indikator utama bagi pembangunan nasional secara menyeluruh.

Berdasarkan Peraturan Daerah nomor 17 tahun 2001 tentang penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi

Nanggroe Aceh Darussalam memiliki beberapa subdinas yang tugas dan fungsinya berbeda-beda. Masing-masing subdinas secara garis besar adalah sebagai berikut, Bagian Tata Usaha, Sub Dinas Litbang dan Bina Program, Sub Dinas Produksi Padi dan Palawija, Sub Dinas Bina Produksi Hortikultura, Sub Dinas Bina usaha Tani dan Pengolahan Hasil, Sub Dinas Perlindungan Tanaman dan Sub Dinas Bina Pengembangan Lahan. Sebagai gambaran dari komposisi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel tersebut dapat digambarkan bahwa pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang termasuk dalam golongan IV sebesar 6,98%, pegawai dengan golongan III sebesar 52,71% sedangkan pegawai dengan golongan II sebesar 31,01% dan pegawai dengan golongan I sebesar 9,30%.

Hal ini menunjukan pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman pangan dan Hortikultura Provinsi Aceh Darussalam bila ditinjau dari segi golongan memiliki sumber daya manusia yang cukup baik, hanya saja bagaimana upaya pemimpin dalam menggerakkan dan menggunakan daya insani tersebut, terutama dalam melakukan yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tugas pokok pegawai, berkaitan erat dengan produktivitas atau kinerja pegawai dalam melakukan tugas yang telah menjadi tanggung-jawabnya.

Agar kinerja pegawai terus dapat ditingkatkan maka perlu diteliti faktor-faktor apa

yang telah mempengaruhi kinerja pegawai selama ini. Dengan menemukan dan memperhatikan faktor-faktor tersebut diharapkan dapat dipakai sebagai acuan dalam setiap pengambilan keputusan, terutama yang berhubungan dengan upaya serius memotivasi pegawai guna mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kata kinerja merupakan istilah yang diberikan untuk kata "*performance*" di dalam bahasa Inggris, yang berarti pekerjaan, perbuatan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (1995: 503) kinerja diartikan sebagai satuan yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kinerja. Dalam pengertian lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dengan kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Sedangkan Gomes (1995: 135) memberikan batasan kinerja atau *performance* sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Penilaian kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan untuk pertimbangan promosi dan penetapan gaji dan meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan serta membuat rencana untuk memperbaiki kemerosotan yang ditemukan dan mendorong hal-hal baik yang dilakukan (Desslerer, 1997: 435).

Tujuan khusus penilaian kerja terdiri atas dua bagian, yaitu: tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan, sehingga dari dua aspek tersebut dapat dirumuskan bahwa tujuan penilaian kinerja haruslah menyediakan basis bagi keputusan

Tabel 1. Komposisi Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam

No	Bagian	Jumlah pegawai golongan				Jumlah (orang)
		IV	III	II	I	2
1	Pimpinan	2	0	0	0	35
2	Bagian TU	1	21	7	6	35
3	Litbang dan Bina Program	1	9	6	1	17
4	Bina Produksi Padi dan Palawija	1	8	8	1	18
5	Bina Produksi Hortikultura	1	7	4	1	13
6	Bina Usaha Tani dan Pengolahan Hasil	1	8	2	1	12
7	Bina Perlindungan Tanaman	1	7	7	1	16
8	Bina Pengembangan Lahan	1	8	6	1	16
	Jumlah	9	68	40	12	129
	Persentase	6.98%	52.71%	31.01%	9.30%	100%

personalia, seperti promosi, transfer, pemberhentian dan meningkatkan pendayagunaan

Metode Penelitian

Lokasi, Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang berlokasi di Jalan Panglima Nyak Makam No. 24 Lampineng Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura dan jumlah pegawai yang dipilih adalah 50 pegawai. Ruang lingkup penelitian mencakup: penghasilan, kebutuhan, pengalaman, pendidikan, lingkungan kerja dan peluang kerja di luar pekerjaan pokok serta kinerja pegawai selama periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, dengan jumlah pegawai sebanyak 129 orang. Sampel yang diambil adalah sebanyak 50 orang (38,76% dari 129 pegawai) dengan menggunakan metode stratifikasi (*stratified random sampling*).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data digunakan adalah metode survey, karena populasinya berpengaruh kepada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, penghasilan, kebutuhan, pengalaman, pendidikan, lingkungan kerja dan peluang kerja.

Model Analisis

Penggunaan model ini dimaksudkan untuk menganalisis besarnya pengaruh nilai variabel-variabel bebas (X) terhadap banyaknya realisasi tanggungan pekerjaan yang diharapkan (Y), dengan menggunakan rumus matematisnya sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja pegawai (skor); X₁= Penghasilan (Rp/bulan); X₂= Kebutuhan (Rp/bulan);

sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan (Simamora, 1997:423).

X₃= Pengalaman (Tahun); X₄= Pendidikan (Tahun); X₅= Lingkungan Kerja (Skor); X₆= Peluang Kerja di Luar Pekerjaan Pokok (skor); a₀= Konstanta; a₁, a₂, a₃, a₄, a₅, a₆ = Konstanta regresi untuk X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆; e = Error (faktor yang tidak terobservasi)

Untuk melihat variabel secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura dari analisis Regresi Linier Berganda digunakan uji "F" dengan rumus:

$$F_{\text{cari}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan : R² = Koefisien Determinasi; k = Banyaknya variabel; n = jumlah sampel

Gambaran Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi NAD

Struktur organisasi

Susunan struktur organisasi yang berlaku pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi NAD menganut organisasi garis dan staf. Dimana antara atasan dan bawahan nampak hubungan yang jelas dan tanggung jawab dengan seluruh bidang dan bagian-bagian dapat menjamin pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura NAD

Ditinjau dari tingkat pendidikan responden pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura dapat diperoleh penjelasan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling rendah adalah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 11 orang atau 22%, Diploma/Akademik sebanyak 2 orang atau 64% atau tingkat pendidikan yang lebih mendominasi dari keseluruhan responden dan pendidikan responden yang paling tinggi adalah Pasca Sarjana sebanyak 5 orang atau 10% dari total responden yang diteliti.

Tabel 2. Karakteristik Responden.

No.	Uraian	Frekuensi	%
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	36	72.0
	• Perempuan	14	28.0
2.	Usia responden		
	• 21-30 tahun	1	2.0
	• 31-40 tahun	13	26.0
	• 41-50 tahun	23	46.0
	• > 50 tahun	13	24.0
3.	Pendidikan terakhir		
	• SLTA	11	22.0
	• Diploma/ Akademi	2	4.0
	• Sarjana	32	64.0
	• Pasca Sarjana	5	10.0
4.	Jumlah Tanggungan		
	• Tidak ada	3	-
	• 1-2 orang	10	-
	• 3-4 orang	31	-
	• 5-6 orang	6	-
TOTAL		50	100.0

Berdasarkan analisis realibilitas dapat diketa-hui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penghasilan (X_1) sebesar 0.7337, variabel kebutuhan (X_2) sebesar 0.9242, variabel pengalaman (X_3) sebesar 0.9489, variabel peluang kerja diluar peker-jaan pokok (X_6) sebesar 0.9651 dan untuk variabel kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura diperoleh alpha sebesar 0.9785. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha sebagaimana dipersyaratkan oleh Nunally (1967) yaitu alpha sebesar 0.50 dan Malhotra (1996) dengan alpha sebesar 0.60.

Tabel 3. Uji Reabilitas

No	Variabel	Rata-rata	Jumlah variabel	Nilai alpha	kehandalan
1	Penghasilan	4.30	2	0.7337	Handal
2	Kebutuhan	4.16	5	0.9242	Handal
3	Pengalaman	2.55	4	0.8876	Handal
4	Pendidikan	2.72	3	0.9667	Handal
5	Lingkungan kerja	2.70	4	0.9489	Handal
6	Peluang kerja di luar pekerjaan pokok	2.73	3	0.9651	Handal
7	Kinerja pegawai	2.80	5	0.9785	Handal

Sumber: Data primer, (diolah) 2009

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda penjelasan bahwa semua variabel yang diteliti mempunyai konfisien sebesar 0.876 dan konfisien determinasi sebesar 0.778. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel pendidikan dengan koefisien regresi sebesar 1.095.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi hendaknya pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor penghasilan yang bukan gaji, misalnya pemberian insentif yang baik dan

sesuai dengan insentif tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pegawai yang akhirnya lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan kerjanya.

Daftar Pustaka

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta.
- Dessler, G., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, PT. Prenhanllindo, Jakarta.
- Gomes, C., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Simamora, H., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta