

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN INDIVIDU DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAMASA

Meity Yusuf^{*1}, Saban Echdar², Deddy Rahwandi Rahim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}yusufmeity@gmail.com , ²sabanechdar@gmail.com , ³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan, kemampuan individu dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian (2) pengaruh kepemimpinan, kemampuan individu dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Random Sampling (Sampel Acak) dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat ketelitian 10%, dimana dari populasi sebanyak 145 orang yang dijadikan sampel hanya 59 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 9.496, Kemampuan Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 0,674 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 15,621 (2) secara simultan kepemimpinan, kemampuan individu dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 324,692 (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah variabel kompensasi dengan nilai standardized coefficient beta sebesar 0,646.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kemampuan Individu, Kompensasi Dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of leadership, individual abilities and partial compensation on the performance of agricultural instructors (2) the effect of leadership, individual abilities and compensation simultaneously on the performance of agricultural instructors (3) the most dominant variable affects the performance of agricultural instructors. The sample selection in this study was carried out using the Random Sampling method using the Slovin formula with an accuracy level of 10%, where from a population of 145 people who were sampled only 59 employees. Data analysis using multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis).

The results show that (1) partially leadership has a significant effect on the performance of agricultural instructors with a value of 9.496, individual ability has no effect on the performance of agricultural instructors with a value of 0.674 and compensation has a significant effect on the performance of agricultural instructors with a value of 15.621 (2) simultaneously leadership, ability individual and compensation have a significant effect on the performance of agricultural instructors with a value of

324.692 (3) *the most dominant variable that affects the performance of agricultural instructors is the compensation variable with a standardized coefficient beta of 0.646.*

Keywords : *Leadership, Individual Ability, Compensation And Performance.*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesejahteraan masyarakat merupakan upaya yang teroganisir untuk membantu masyarakat maupun individu dalam memenuhi kebutuhan dasar dan kesejahteraannya. Kesejahteraan sosial merupakan cita-cita bangsa dan merupakan tanggung jawab negara kepada rakyat Indonesia sebagaimana yang diamanatkan konstitusi. Kementerian pertanian merupakan lembaga negara yang bertanggung jawab untuk menyusun kebijakan dan melaksanakan upaya kesejahteraan melalui program-program pertanian.

Untuk menjamin suksesnya program pertanian maka dibutuhkan partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan. Sebagaimana dalam sistem demokrasi, masyarakat tidak hanya menjadi objek tetapi juga sebagai subjek pembangunan. Menyatakan partisipasi masyarakat dalam pembangunan menjadi penting karena tiga hal. Partisipasi merupakan alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan, dan sikap masyarakat setempat. Masyarakat akan lebih percaya pada program/ proyek ketika mereka dilibatkan. Partisipasi merupakan hak demokrasi.

Melalui partisipasi tujuan akan mudah dicapai dan konflik dapat diredam dengan pola demokrasi setempat. Kurangnya partisipasi masyarakat dalam sebuah program mengindikasikan adanya penolakan internal dikalangan masyarakat (Soetomo, 2014). Partisipasi bertujuan untuk membuat semua orang dalam masyarakat terlibat secara aktif dalam proses-proses dan kegiatan masyarakat. Semakin banyak orang yang terlibat secara aktif maka semakin ideal kepemilikan masyarakat dan proses-proses inklusif yang akan diwujudkan (Ife & Tesoriero, 2015).

Penyuluh pertanian merupakan tenaga fungsional yang dibina langsung oleh Kementerian pertanian melalui Dinas Pertanian dan terlibat dalam berbagai program pertanian, biasanya sebelum benar-benar terjun ke tengah-tengah petani para penyuluh harus melakukan pendekatan supaya mengetahui dan memahami kemampuan perorangan maupun kelompok. Hal ini penting dilakukan supaya apa yang disampaikan penyuluh mudah dicerna dengan baik sehingga bisa diadopsi untuk meningkatkan efisiensi usaha tani.

Salah satu peran penyuluh pertanian yang paling sentral adalah mengubah pola pikir dan cara kerja para petani supaya mampu mengikuti perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian. Tak heran kadang kala penyuluh pertanian harus bertindak sebagai pendidik, pemimpin, dan penasihat secara bersamaan. Dengan menjadi seorang penyuluh pertanian, secara tidak langsung juga berupaya membantu meningkatkan kesejahteraan petani.

Lewat penyuluhan yang dilakukan maupun cara cara baru dalam budidaya tanaman, penyuluh telah membantu meningkatkan produksi pertanian dengan meminimalisir potensi gagal. dengan begitu, para petani bisa panen lebih banyak dan lebih berkualitas serta tentunya berpeluang mendapatkan pendapatan yang lebih juga.

Untuk itu penyuluh pertanian dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui dua hal, yaitu kemampuan yang dimiliki meliputi minat, motivasi, kepribadian ekstraversi, dan etika kerja; serta adanya dukungan dari organisasi meliputi: pelatihan, peralatan dan teknologi, manajemen dan rekan kerja, serta standar kinerja.

Kinerja sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat ia bekerja (Sudarmanto, 2012). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Maka dapat disimpulkan kinerja sebagai suatu set perilaku yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil maksimal sesuai tujuan organisasi dalam waktu yang ditentukan. Ada banyak teori tentang kinerja namun karena melibatkan variabel kemampuan individu yang sangat sesuai dengan kondisi birokrasi. Kinerja dipengaruhi oleh *Ability* (kemampuan individu), *effort* (usaha yang dicurahkan), dan *support* (dukungan).

Kemampuan individu terdiri dari unsur bakat, minat, dan kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan kerja. Sedangkan dukungan organisasi terdiri dari Pelatihan, standar kinerja, peralatan dan teknologi, serta manajemen dan rekan kerja. Dengan demikian kemampuan individu meliputi indikator minat, motivasi, kepribadian, dan etika kerja. Untuk kinerja penyuluh pertanian menggunakan indikator yang sesuai tupoksinya yaitu: persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan, pengembangan kualitas penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang penyuluhan.

Oleh karena itu kepemimpinan dalam sebuah organisasi menghadapi tantangan yang besar dalam upaya menjamin keberlangsungan dan perkembangan organisasi dalam rangka mencapai tujuan atau mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tujuan (Arep, 2010).

Sedangkan menurut Handoko (2013) kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi, mendorong, mengerahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuannya.

Dharma (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan seseorang pada waktu berupaya mempengaruhi aktifitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang tersebut. Kepemimpinan dapat dibagi dalam dua dimensi yaitu pertama, struktur inisiatif (*initiating structure*) yang menunjukkan perilaku pemimpin yang dihubungkan dengan kinerja pekerjaan. Yang kedua, kepemimpinan pertimbangan (*consideration*) yang menunjukkan hubungan dekat, saling mempercayai dan saling memperhatikan antara pimpinan dan bawahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh tiap pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa agar bawahannya tersebut dapat bekerja lebih semangat, bersedia bekerja sama dan mampu bekerja dengan disiplin tinggi terhadap tugas yang telah diberikan.

Untuk meningkatkan motivasi kepada para pegawai, organisasi biasanya memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang pegawai untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada organisasi, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemimpin dan pegawai, didalam kompensasi terdapat system upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Bagi pegawai, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu

bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Kompensasi sering kali digunakan dalam kehidupan sehari-hari, tak terkecuali di dunia bisnis. Pengertian kompensasi yang dimaksud di sini adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Merujuk dari pengertian kompensasi di atas, dapat dikatakan bahwa salah satu istilah ekonomi yang memiliki peranan penting, karena berkaitan langsung dengan pendapatan karyawan.

Untuk itu seorang penyuluh untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik membutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Diantaranya pemimpin yang dapat mengayomi dan memecahkan setiap persoalan yang dihadapi mengingat penyuluh pertanian yang bekerja berhadapan langsung dengan masyarakat. Fenomena yang terjadi terhadap kinerja para penyuluh pertanian yang berada di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah kurangnya perhatian dari pemimpin baik dalam hal pemecahan permasalahan yang terjadi dengan kelompok tani maupun sesama penyuluh itu sendiri yang terkadang sering berbeda pendapat.

Hal yang paling menonjol adalah kurangnya kemampuan individu dalam menangani semua permasalahan yang terjadi disebabkan minimnya pengetahuan baik dalam penyampaian informasi terbaru maupun kepekaan dalam berfikir secara rasional serta kemampuan mengontrol emosi dalam meredam segala permasalahan yang timbul untuk mampu memotivasi orang lain dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai penyuluh. Mengingat seorang penyuluh pertanian yang sehari-hari bekerja diluar kantor atau dilapangan tentunya membutuhkan biaya lebih banyak sehingga banyak penyuluh terkendala dan sangat mengharapkan pemberian kompensasi baik itu berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan, yang beranjak dari pemimpin yang sangat positif sampai yang sangat negatif, hamper setiap manajer menerapkan gaya itu setiap hari, tetapi gaya yang dominan menentukan kelompok Gaya berkaitan dengan model organisasi, model autokratik cenderung menghasilkan gaya yang negatif, model kustodial agak condong ke positif dan model supportif atau kolegial jelas positif, kepemimpinan yang positif pada umumnya menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Kemampuan individu merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan individu adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan individu sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja organisasi. kemampuan dapat diartikan ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman. Selanjutnya sebuah kemampuan (*Ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada

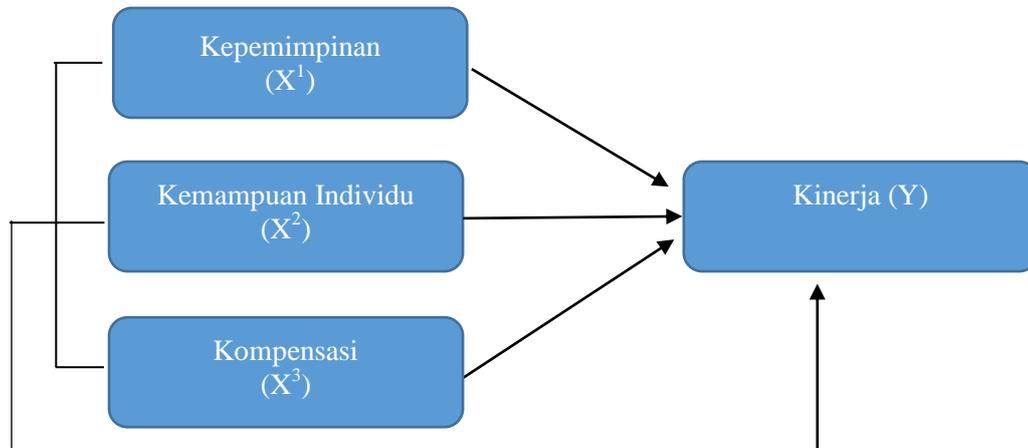
manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Menurut Sampurno (2011) kemampuan merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kemampuan diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Menurut kumalasari (2014), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan. sebuah bisnis atau perusahaan, kompensasi diartikan sebagai bentuk pendapatan berupa uang yang secara langsung diberikan kepada karyawan atau anggota bisnis sebagai imbalan atas jasa yang sudah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi sering dikaitkan dengan gaji, namun tidak semua jenis kompensasi dapat dikatakan sebagai gaji.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja menyangkut tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Menurut suwatno dalam Sinambela (2011), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut Mahsun (2016), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses dan hasil kerja atau tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Melalui gambar kerangka konsep penelitian di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kemampuan individu dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kemampuan individu dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
3. Variabel kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2011). Penelitian ini dilakukan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Februari – Maret 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 59 (lima puluh sembilan) orang pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.091	.457		-4.576	.000		
Kepemimpinan	.415	.044	.354	9.496	.000	.188	5.305
Kemampuan Individu	.027	.040	.019	.674	.503	.319	3.138
Kompensasi	.724	.046	.646	15.621	.000	.153	6.542

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -2,091 + 0,415X_1 + 0,027X_2 + 0,724X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -2,091 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi nilainya tetap/konstan maka terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa mempunyai nilai sebesar -2,091.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,415 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 0,415 sehingga apabila skor Kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 0,415 poin.
3. Nilai koefisien regresi Kemampuan Individu (X_2) sebesar 0,027 berarti ada pengaruh positif Kemampuan Individu terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 0,027 sehingga apabila skor Kemampuan Individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 0,027 poin.
4. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0,724 berarti ada pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 0,724 sehingga apabila skor Kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 0,724 poin.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. diketahui nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 9,496 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,005$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = (59-3-1) = 55$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,673. Oleh karena t_{hitung} sebesar 9,496. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,673 dan $sig \alpha = 0,05 > 0,000$ yang berarti

variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa .

2. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Pengaruh Kemampuan Individu (X_2) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Y). pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kemampuan Individu sebesar 0,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,503. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,673. Oleh karena t_{hitung} sebesar 0,674 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,673 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 < 0,503$ yang berarti variabel Kemampuan Individu tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi sebesar 15,621 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,673. Oleh karena t_{hitung} sebesar 15,621 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,673 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,000$ yang berarti variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F adalah untuk mengalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	974.077	3	324.692	1255.136	.000 ^b
	Residual	14.228	55	.259		
	Total	988.305	58			

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22 sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 1255,136 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,005$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 55$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,76$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 1255,136 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 1255,136$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,76$. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab ada pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah pengujian yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Sebagaimana terlihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dalam tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.985	.509	1.870

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,986 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Pengujian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bernes (2010) dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernez dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung sembilan prinsip, yaitu :

- Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.
- Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
- Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
- Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
- Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi

dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.

- f. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.
- g. Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka.
- h. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.
- h. Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

Yang terjadi saat ini pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan, mungkin disebabkan oleh beberapa hal, antara lain :

1. Penyuluh pertanian adalah pegawai yang bekerja dilapangan sehingga sulit bagi atasan untuk melakukan pengawasan langsung, meskipun saat ini para penyuluh pertanian telah dibekali dengan berbagai macam sistem teknologi informasi, namun masih banyak diantara penyuluh pertanian yang melakukan berbagai macam kecurangan, baik itu kehadiran maupun ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.
2. Kurangnya penghargaan atasan terhadap bawahan yang berprestasi terhadap inovasi-inovasi yang telah di capai, karena penyuluh pertanian merupakan ujung tombak keberhasilan para petani yang ada di Kabupaten Mamasa.

Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2013) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk inisiatif.

Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2010). Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do*.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan *reality* artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan Dessler (2016) kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Pengertian semua bentuk pembayaran tidak termasuk manfaat keuangan, tetapi merujuk pada kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2012), membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya: tunjangan asuransi, kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan kompensasi pensiun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian sedangkan kemampuan individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan, kemampuan individu, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.
3. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji beta, diperoleh nilai beta yang paling besar adalah Kompensasi, sehingga Kompensasi (X_3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

Ife & Tesoriero. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan:

Ghalia Indonesia.

Indah Dwi Rahayu, 2017. *The Servant Leader: Pemimpin Yang Melayani*. Jakarta:

Akademia

Irianto, 2011. *Kepemimpinan Positif*. Penerjemah: Arif Suyoko. Jakarta: Pustaka

Binaman Pressindo

J. Winardi, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia I*. Ternate: Lepkhair.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kartono, Kartini, 2014 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Kartono, 2013. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Komang Ardani & Ni Wayan Mujiati. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. Jurnal. Vol. 01 No. 02.

Kusumasari. 2014. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Luthan, 2018. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mahsun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Mangkunegara. 2011. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia