

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN GOWA**



Diajukan Oleh :

BUDI DARMA PUTRA
Nomor Pokok : P2100205606

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN GOWA**

Yang disusun dan diajukan oleh :

**BUDI DARMA PUTRA
Nomor Pokok : P2100205606**



Telah Memenuhi Syarat untuk Seminar Hasil Penelitian

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Prof. Dr. Hj. St. Haerani, SE., M.Si

Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN GOWA**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, EDUCATION
AND WORK ENVIRONMENT
ON AGRICULTURAL EXTENSION OFFICE'R PERFORMANCE
IN GOWA REGENCY*

BUDI DARMA PUTRA



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN GOWA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

Program Magister Manajemen
Kekhususan Manajemen Sumberdaya Manusia

Disusun dan diajukan oleh

BUDI DARMA PUTRA

Kepada

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008

TESIS
**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN
DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN GOWA**

Disusun dan diajukan oleh :

BUDI DARMA PUTRA

Nomor Pokok P2100205606

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 27 Agustus 2008
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisis Penasehat,

Prof. Dr. Hj. St. Haerani, SE., M.Si
Ketua

Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si
Anggota

Ketua Program Magister
Manajemen

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. H. Muh. Yunus Zain, MA

Prof. Dr. dr. Abdul Razak Thaha, M.Sc

ABSTRAK

BUDI DARMA PUTRA. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Hj. St. Haerani dan Ria Mardiana).*

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa; dan menjelaskan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gowa pada bulan April sampai dengan Mei 2008. Populasi penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Gowa sebanyak 104 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Solvin sebanyak 64 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei. Data dianalisis dengan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa adalah kompensasi.

ABSTRACT

BUDI DARMA PUTRA. *The Influence Of Compensation, Education And Work Environment On Agricultural Extension Office'r Performance In Gowa Regency* (supervised by Hj. St. Haerani and Ria Mardiana)

The study aims to analyse the effect of compensation, education and work environment on the agricultural extension officer's performance and determine the most influential variable on their performance.

The study was a survey, carried out in the Agricultural Office of Gowa Regency from April to May 2008. The variables in the study consist of independent variables (X), and dependent variables (Y). Those variables are: compensation (X_1), education (X_2), work environment (X_3), and the agricultural extension officer's performance (Y). The population of the study are all the 104 officers of agricultural extension office in Gowa Regency. The sample was determined using Solvin formula resulting in 64 sample respondents. The analysis methode is quantitative with multiple regression analysis.

The study indicates that compensation, education and work environment variables have a positive and significant influence on the officer's performance, and compensation is the most influential variable of all.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan berkah-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Orang bijak mengatakan, “Untuk menjadi orang yang pintar tidak hanya dimulai dengan membaca melainkan menciptakan sesuatu agar orang lain tetap senantiasa membaca dan memberi pemaknaan yang tersirat dalam sebuah karya”.

Atas Rahmat, Berkah dan Petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan tesis ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung ataupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. St. Haerani, SE., M.Si selaku Ketua Komisi Penasehat dan Ibu Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si, Anggota Komisi Penasehat yang memberikan bimbingan.
2. Bapak Prof.Dr. Haris Maupa, SE., M.Si, selaku Ketua Program Magister Manajemen yang memberikan arahan

3. Bapak Rektor, Bapak Direkur Program Pascasarjana, Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staf/Pegawai Akademik Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, yang mengasuh dalam menyelesaikan studi.
4. Bapak Bupati Kepala Daerah Kabupaten Gowa, Bapak Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Gowa serta jajaran di bawahnya yang telah memberikan dalam pengambilan data.
5. Kepada seluruh keluarga yang dengan tulus ikhlas mendidik dan memberikan dukungan moril dan materil serta doa dan cinta.
6. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan dan dukungan kepada penulis untuk penyelesaian tesis ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin ...

Makassar, 2008

Penulis

BUDI DARMA PUTRA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kinerja	10
C. Kompensasi	24
D. Pendidikan	30
E. Lingkungan Kerja	32
F. Kerangka Pikir	40
G. Hipotesis Penelitian	43

	Halaman
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	44
B. Variabel Penelitian	44
C. Metode Penarikan Sampel	45
D. Prosedur Pengumpulan Data	45
E. Teknik Analisis Data	46
F. Definisi Operasional	50
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Kabupaten Gowa	53
B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Gowa	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	73
B. Deskripsi Variabel Penelitian	76
C. Pengujian Hipotesis	88
D. Pembahasan Hasil Analisis	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	102
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
2.	Identitas Responden Berdasarkan Umur	74
3.	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
5.	Rekapitulasi Penilaian Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian	77
6.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	80
7.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pendidikan	83
8.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	85
9.	Hasil Perhitungan Uji t dan Koefisien Determinasi Parsial	92
10.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Eksistensi Lingkungan Kerja	39
2.	Kerangka Pikir Penelitian	42

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	106
2.	Tabulasi Hasil Perhitungan Kuesioner	107
3.	Validitas dan Reliabilitas Penelitian	118
4.	Analisis Regresi Berganda	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di berbagai bidang tanpa ditunjang oleh kompetensi sumber daya manusia akan menghambat laju pembangunan bidang tersebut. Oleh karena itu dituntut adanya kualitas sumber daya manusia yang handal, mandiri dan profesional. Dengan kata lain bahwa kebutuhan kualifikasi sumber daya manusia sebagai motor penggerak sangat menentukan tingkat keberhasilan organisasi-organisasi, lembaga-lembaga masyarakat, perusahaan dan instansi pemerintah.

Pembangunan pertanian tanaman pangan khususnya padi masih tetap terfokus pada upaya peningkatan produksi yang dibarengi dengan pengembangan usahatani berbasis agribisnis, agar dapat meningkatkan pendapatan petani. Laju peningkatan produksi padi sawah di Kabupaten Gowa relatif lambat, peningkatan rata-rata produksi padi sawah selama 5 tahun terakhir hanya mencapai 0,5 t/ha, yakni dari rata-rata produksi sekitar 4,2 t/ha pada tahun 2000 menjadi 4,7 t/ha pada tahun 2001 (Dinas Pertanian Kabupaten Gowa, 2005). Pencapaian rata-rata produksi ini relatif masih jauh dari potensi genetik yang dimiliki oleh tanaman padi (*yield gap*), sehingga masih terdapat cukup besar peluang perbaikan untuk meningkatkan produksi padi.

Rendahnya produktivitas padi tersebut disebabkan oleh kurangnya ketersediaan teknologi spesifik lokasi dan tingkat adopsi teknologi anjuran yang masih relatif rendah. Penerapan teknologi di tingkat petani umumnya dari tahun ke tahun tidak berbeda, sehingga banyak komponen teknologi budidaya padi sawah yang perlu diperbaiki antara lain, penggunaan benih bermutu rendah dan umumnya bersumber dari hasil panen berulang-ulang dan bukan berasal dari varietas unggul, pemupukan yang belum rasional, rekomendasi yang ada tidak didasarkan pada kemampuan tanah menyediakan hara, terbaikannya penggunaan pupuk organik serta penanganan panen dan pascapanen yang tidak tepat sehingga menyebabkan tingginya kehilangan hasil dan rendahnya mutu beras yang dihasilkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan produksi dan pendapatan usahatani serta menciptakan sistem usahatani padi yang berkelanjutan perlu penataan kembali sistem produksi padi sawah yang ada selama ini.

Kabupaten Gowa dengan luas 7.502,58 km² dengan jumlah penduduk sebanyak 567.779 jiwa yang tersebar pada 11 kecamatan dengan jumlah desa sebanyak 172 desa/kelurahan. Terletak pada posisi 5° 33' 6" sampai 5° 34' 7" Lintang Selatan dan 12° 38' 6" sampai 12° 33' 6" Bujur Timur.

Potensi lahan pertanian yang cukup luas menyebar pada semua kecamatan yang terdiri dari tegalan, kebun, pekarangan, rawa dan untuk persawahan seluas 25.931,5 ha dengan jumlah kelompok tani 464 kelompok yang diharapkan berfungsi bagi petani sebagai sarana pembelajaran,

kerjasama serta berfungsi sebagai unit-unit produksi dan pengembangan usaha.

Letak geografis tersebut, Kabupaten Gowa memiliki posisi strategis dalam pembangunan pertanian secara keseluruhan yang didukung oleh potensi wilayah dan sumber daya alam yang cukup memadai namun belum dikelola secara intensif. Selanjutnya dengan posisi yang berada pada jalur lintas trans Sulawesi merupakan posisi strategis dengan kondisi alam 3 (tiga) dimensi yakni pegunungan, dataran rendah, dan pesisir pantai/laut dengan curah hujan yang cukup tinggi sepanjang tahun. Sementara dari aspek perekonomian, kontribusi sektor pertanian terhadap pembentukan struktur ekonomi tetap dominan dengan sumbangan sebesar 76,63% dari Produk Domestik Bruto (PDRB) Kabupaten Gowa.

Sejalan dengan berbagai perkembangan teknologi dan informasi di bidang pertanian Pemerintah Kabupaten Gowa sesuai dengan visnya sektor pertanian menempati urutan ketiga setelah pendidikan dan kesehatan. Oleh sebab itu pembangunan pertanian perlu didukung sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penggerak sebagai *human resources development* (HRD) harus menjadi perhatian yang lebih besar oleh Pemerintah baik Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat.

Keberhasilan pembangunan di pedesaan dapat dilihat dari tingkat pendapatan petani, tingkat adopsi teknologi serta keterlibatan petani dalam proses pembangunan pertanian apakah meningkat dengan atau tanpa

motivasi aparat di lapangan yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan sistem administrasi dan kinerja aparat atau unsur pelaksana tugas di lapangan dalam hal ini penyuluh pertanian.

Oleh sebab itu, diperlukan suatu bimbingan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani dalam mengelola usahataniya melalui kegiatan penyuluhan pertanian. Kegiatan penyuluhan pertanian adalah suatu proses berkesinambungan untuk menyampaikan informasi serta teknologi yang berguna bagi petani dan keluarganya. Kegiatan ini diupayakan agar tidak menimbulkan “ketergantungan” petani kepada penyuluh, tetapi untuk menciptakan kemandirian petani dengan memposisikannya sebagai wiraswasta agribisnis (Mardikanto, 1993).

Sementara itu, penyelenggaraan penyuluhan pertanian masih didominasi oleh program-program pemerintah yang bersifat *top down* dan cenderung untuk memenuhi peningkatan produksi. Akibatnya penyuluh pertanian lebih mengkonsentrasikan penyuluhan dan pelayanannya pada komoditas tertentu yang diprogramkan (padi dan palawija). Di dalam era globalisasi dan menghadapi pasar bebas, kebijakan penyuluhan mengalami perubahan. Kebijakan yang semula untuk menjadikan petani hanya terampil berproduksi berubah menjadi kebijakan yang menciptakan iklim untuk memotivasi petani agar lebih rasional dalam mengembangkan usaha berdasarkan kemampuannya dan potensi pasar. Perubahan kebijakan ini

menimbulkan konsekuensi terhadap perubahan organisasi penyuluhan pertanian.

Perubahan atas kelembagaan penyuluhan pertanian yang terakhir diatur dalam SKB Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pertanian No. 54 tahun 1996 tanggal 10 April 1996. SKB ini merupakan upaya revitalisasi yang diarahkan untuk pemberdayaan kelembagaan dan mengkonsentrasikan kegiatan penyuluhan dalam satu kesatuan gerak keterpaduan dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian di daerah (Soetrisno *et al.*, 1999). Dalam pelaksanaannya di daerah, khususnya Kabupaten Gowa terdapat permasalahan yang cukup mendasar, yaitu lembaga penyuluhan tidak didukung oleh dana yang memadai. Pemerintah daerah cenderung mengalokasikan dana yang besar untuk pembangunan infrastruktur yang dapat dilihat secara fisik dibandingkan dengan kegiatan penyuluhan pertanian yang hasilnya tidak dapat dirasakan dan dilihat seketika itu.

Efek yang ditimbulkannya adalah penurunan kegiatan penyuluhan pertanian. Kegiatan penyuluhan yang diharapkan dapat membina, membimbing dan mengevaluasi sekaligus membantu pemecahan masalah yang terjadi di lapangan juga berkurang (Laporan Tahunan Dinas Pertanian Kabupaten Gowa, 2007).

Selain itu, ditemui berbagai masalah dan keterbatasan yang dirasakan penyuluh dan cukup menghambat pelaksanaan tugas yaitu; kompensasi

yang kurang memadai, banyaknya tugas tambahan, terbatasnya pendidikan penyuluh dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa?
2. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup Dinas Pertanian Kabupaten Gowa yang bertanggung jawab terhadap pembangunan bidang pertanian di Kabupaten Gowa.

2. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja penyuluh pertanian bukan saja pada lingkup pada Dinas Pertanian Kabupaten Gowa tapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Mulki Manrapi (2002)

Penelitian berjudul Analisis Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Ham Kalimantan Barat di Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan yang terjadi antara faktor-faktor yang merupakan variabel bebas berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat adalah bersifat positif. Hal ini berarti antara variabel-variabel tersebut berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hubungan yang terjadi tersebut adalah dilakukan perhitungan dengan mempergunakan uji koefisien kontingensi untuk mengukur seberapa besar kekuatan hubungan atau korelasi yang terjadi diantara masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat, maka variabel ketangguhan atau keandalan adalah merupakan variabel yang memiliki nilai paling besar korelasinya, yang kemudian disusul masing-masing oleh variabel sikap, kualitas kerja dan yang terakhir adalah kuantitas kerja. Dari hasil penelitian ini pula telah membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja dari pegawai Kantor Wilayah

Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat belum dilaksanakan secara optimal dapat diterima

2. Munzir Idris Ali (2003)

Penelitian berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Strategi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar, dan 2) Hasil pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa pengaruh lima variabel (pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, sikap dan motivasi) yang diamati berpengaruh kuat terhadap tingkat kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada nilai $R^2 = 86,08\%$. Dari kelima variabel yang diamati maka variabel tanggung jawab memberikan hasil terbesar dengan persentase 38,08 persen, sedangkan variabel sikap memberikan hasil terkecil dengan persentase 8,00 persen terhadap kontribusi kinerja karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

3. Agus Paledengi (2004)

Penelitian dengan judul “Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa 1) Berdasarkan atas hasil pengujian Korelasi Spearman Rank diketahui bahwa tidak ada perbedaan persepsi pegawai Eselon IV dan non eselon terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan 2) Hasil analisis faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai antara eselon IV dan non eselon ternyata terdapat kesamaan persepsi secara signifikan.

4. Untung Yulianto (2005)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan divisi informasi dan teknologi, Bank Internasional Indonesia, Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja ($r = -0.344, p < 0.01$). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya jika motivasi berprestasi semakin rendah maka kepuasan kerjanya semakin tinggi.

B. Kinerja

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai-pegawainya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Dalam buku Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAN RI, 2003) dikatakan bahwa Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan pegawai. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian dan ambisiutas di seputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Henry, Simamora, 1997 ; 415).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan

risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Faustino Cardoso Gomes, 1999 : 159–160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (1991), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) Kuantitas output, b) Kualitas output, c) Jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

1. *Penilaian Kinerja*

Penilaian Kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal

dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Gary Dessler, 1997 ; 2).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi-organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Henry, Simamora, 1997 ; 416).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui

pendekatan-pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Penilaian kinerja (performance appraisal-PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 1999 ; 81).

a. Penilaian Kinerja Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja. Argumentasi para manajer tersebut ialah bahwa karena para manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itu pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian (Sondang P. Siagian, 1998 ; 224).

Manfaat yang mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambil keputusan dan pelaksanaan tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian, dan mutasi. Penilaian tersebut menyajikan informasi sebelum dibutuhkan sehingga menghindarkan keputusan yang tiba-tiba jika harus diambil suatu keputusan. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses pengambilannya pastilah tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang baru terjadi atau oleh hal-hal yang melintas dalam ingatan penilai. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat merangsang dan membimbing pengembangan pegawai. Sebagian besar ingin mengetahui bagaimana pekerjaan mereka. Suatu program penilaian memberikan informasi dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan kepada pegawai (Edwin B. Flippo, 1995 ; 245–246).

Performance pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Masing-masing faktor di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya perbaikan produktivitas (Foustino Cardosa Gomes, 199 ; 165).

Banyak organisasi yang menggalakkan suatu kombinasi kinerja formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai evaluasi primer. Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik kinerja yang paling sering. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak

menggantikan evaluasi kinerja formal. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan oleh organisasi guna mengevaluasi kinerja pegawai (Henry Simamora, 1997 ; 417).

b. Penilaian Kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkannya komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang pegawai secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian kinerja informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang kinerja dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria (Henry Simamora, 1997 ; 417).

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan obyektifitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian (Sondang P. Siagian, 1998 ; 225).

Penilaian diri pegawai atas kinerja, kadang-kadang merupakan masalah yang mendasar dari penilaian ini bahwa pegawai bisa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya mengetahui bahwa penilaian mereka dan dapat menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai sesuai dengan yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal (Gary Dessler, 1997 ; 2).

Dengan demikian jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan obyektifitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil. Telah dimaklumi bahwa merasa diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai

berikut : Ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sondang P. Siagian, 1998 ; 225).

2. Program Penilaian Kinerja

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, karena atasanlah yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya. Penilai-penilai penyelia seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian. Proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai atau lebih tergantung pada kebutuhan dan ketelitian serta yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri dari personil administrasi dan profesional, dimana anggotanya boleh terdiri dari penyelia, teman sejawat dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para pegawai baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal (Edwin B. Flippo, 1995 ; 257-259).

Metode penilaian kinerja menurut Robert L. Marthin & John H. Jackson (1999 ; 92 - 101) dapat dilakukan dengan a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pimpinan Organisasi; b) Metode Perbandingan

dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai dengan yang lainnya oleh pimpinan dengan pemberian peringkat atau distribusi normal (menilai kinerja pegawai didistribusikan dalam suatu kurva berbentuk bel); c) Metode Naratif yaitu penilaian dilakukan secara tertulis oleh pimpinan atau manajer; d) Metode Tujuan/Perilaku dengan melakukan pendekatan penilaian perilaku dan skala perilaku; e) Metode MBO/Manajemen by objectives mengkhhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu-individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditetapkan oleh manajer organisasi.

a. Persiapan Penilaian Kerja

Terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang obyektif. Suatu sistem praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Persepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan apa yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi mengenai hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.

Aspek penting lainnya dari suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang

merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukanlah bersifat “karangan” akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para pegawai sebelum diterapkan, bukan sesudahnya. Agar mempunyai nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai komparatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis (Sondang P. Siagian, 1998 ; 229–230).

b. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi terdiri dari tiga langkah; mendefinisikan pekerjaan, menilai pekerjaan dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa anda dan bawahan anda bersama-sama sepakat atas hasil-hasil yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai prestasinya. Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama; hal ini biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan di mana dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan (Gary Dessler, 1995 ; 513).

Masalah yang menyebabkan terjadi kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan yang paralel antara pendefinisian jabatan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa penilaian gagal karena bawahan tidak diberitahukan sebelumnya tentang bagaimana sebenarnya yang diharapkan dari mereka dilihat dari segi kinerja yang baik. Penyebab kegagalan yang lain karena masalah dengan formulir atau prosedur yang digunakan untuk menilai kinerja yang lunak, mungkin menilai tinggi semua bawahannya misalnya, walaupun banyak yang tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama sesi umpan balik wawancara, yang mencakup argumentasi dan komunikasi yang tidak baik. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang efektif itu dimulai dengan mendefinisikan jabatan dan standarnya (Gary Dessler, 1997 ; 3).

Standar beban kerja membuat lebih mudah untuk menentukan penugasan kerja secara adil. Manajemen harus dapat mengukur suatu pekerjaan untuk dapat menilai apakah seorang pegawai berprestasi secara memadai atau tidak. Apakah seorang bawahan yang sibuk atau menganggur sering kali merupakan suatu ukuran yang buruk terhadap efektivitas. Pegawai yang sibuk mungkin mengerjakan hal-hal yang tidak perlu atau menghabiskan terlalu banyak waktu untuk beberapa tugas dan merugikan orang lain.

Lagi pula, jika dapat ditentukan beban kerja yang adil, seorang pegawai dapat diberi suatu cara untuk mendapatkan uang lebih banyak

daripada gaji dasar untuk pekerjaan itu. Secara ideal manajemen seharusnya menyesuaikan quota dan standar dengan keadaan dan memberikan penghargaan khusus kepada pekerjaan yang diperlukan karena masalah-masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu ekstra dengan pelanggan karena ketidaksempurnaan suatu periodik misalnya). Pada umumnya manajemen enggan untuk menentukan standar-standar obyektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kita akan lebih mengerti keengganan ini setelah melihat betapa sulit proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi yang rutin. (George Strauss dan Leonard Sayles, 1986 ; 400 dan 403).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar, (1) evaluasi (*evaluation*) dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari

segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Henry Simamora, 1997 ; 423).

Selain hal tersebut diatas penilaian kinerja dapat berfungsi untuk penggunaan a) administratif berupa kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan dan PHK; b) untuk penggunaan pengembangan antara lain mengidentifikasi kekuatan, mengidentifikasi bagian untuk ditingkatkan, perencanaan pengembangan dan pembinaan dan perencanaan karier (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 1999 ; 83)

Selanjutnya disampaikan pula bahwa proses penilaian dapat dilakukan secara multisumber yang dikenal oleh penilaian 360°, antara lain dari : a) Manajer; b) Konsumen; c) Rekan kerja; d) Bawahan atau; e) Evaluasi mandiri. Penilaian semacam ini tujuannya adalah untuk mendapatkan berbagai evaluasi yang berbeda-beda yang didapat sesuai dengan peranannya yang berbeda-beda.

Penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semua orang pada umumnya membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang prestasi mereka (terutama sekali apabila hal itu menyenangkan) dan penilaian menyediakan umpan balik tersebut. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan alasan bersama-sama

dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap efisiensi yang dapat diketahui, dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir organisasi, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir bawahan dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya. (Gary Dessler, 1997 ; 2–3).

C. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan seseorang atas pekerjaan atau jasanya. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karena dapat memelihara dan mempertahankan tenaga kerja untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk lebih jelas mengenai pengertian kompensasi berikut dikemukakan beberapa pendapat :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1997:133) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi, selanjutnya menurut Susilo Martoyo dikutip Endang (2002:25) bahwa : Suatu kompensasi wujudnya dapat bersifat finansial maupun non

finansial yang merupakan wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi tersebut dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi di bayar dengan barang.

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada seseorang serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi di atas prestasi standar. Sedang benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, cafeteria, Musallah, dan fasilitas olah raga.

Menurut T. Hani Handoko (1995:155) mengemukakan pengertian Kompensasi yaitu : Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Selanjutnya menurut Susilo Martoyo dikutip oleh Endang (2002:36) mengemukakan bahwa : Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial), maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Begitupun Husein Umar (2000:16) mengemukakan bahwa : Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi pegawai melalui pemberian balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, beberapa teori motivasi juga mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi.

Adapun teori tersebut adalah :

1. Teori 2 Faktor Herzberg

Dalam teori Herzberg ini, salah satu faktornya yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Faktor ini biasa disebut juga Hygiene factor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman kesehatan. Bila faktor ini terpenuhi akan membuat kepuasan pegawai akan menurun, dan tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Teori Motivasi keadilan Claude S. George

Teori ini dikemukakan oleh George disebut juga dengan teori keadilan, yang menyatakan seseorang itu mempunyai kebutuhan yang berkaitan dengan tempat dan suasana lingkungan kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain berupa:

- ? Tingkat kompensasi
- ? Kesempatan untuk maju
- ? Suasana dan tempat kerja yang menyenangkan dan aman
- ? Pengakuan atas prestasi kerja
- ? Perlakuan yang wajar dan penerimaan dalam kelompok

Menurut Andrew Sikula yang dikutip Martoyo (1998:115) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kompensasi, yaitu :

- ? Kebenaran dan Keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap pegawai merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.
- ? Produktivitas Kerja. Produktifitas kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas kerja pegawai. Sedangkan prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan

kompensasi. Karena itu produktifitas kerja pegawai ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi.

- ? Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindakan sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi dalam pemberian balas jasa, juga berpengaruh terhadap penetapan kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Martoyo (1998:117) :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktifitas kerja
- c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses organisasi.
- d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Dalam kompensasi dikenal berbagai macam sistem pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem standar waktu relatif lebih mudah serta dapat diterapkan kepada pegawai tetap maupun harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi pegawai tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu atau periodik setiap

bulannya. Besarnya kompensasi waktu hanya didasarkan kepada lamanya bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.

b. Sistem hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi didasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, per meter, per kilo, dan lain sebagainya. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini dapat diterapkan pada pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti bagi pegawai administrasi, kebaikan dari sistem hasil ini adalah memberikan kesempatan bagi pegawai yang bekerja sungguh-sungguh dan berprestasi. Kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu akan merasakan ketidakadilan.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapannya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan kompensasi yang didasarkan atas sistem borongan cukup rumit, lama dalam mengerjakannya dan membutuhkan alat dalam menyelesaikannya.

Selain itu, dikenal juga sistem kompensasi dengan nama Merit System.

Yaitu sistem pembayaran kompensasi yang memperhatikan berapa besar

kinerja yang diberikan oleh seseorang. Semakin besar kinerja seorang maka akan semakin besar kompensasi yang diterimanya.

D. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses perubahan yang senantiasa dilakukan setiap individu dalam segala aspek kehidupan. Fattah nanang (1996:4) menyatakan bahwa pendidikan adalah : (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup. (b) Proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh perkembangan kemampuan sosial, kemampuan individu yang optimal.

Rousseau dalam Indira. L, 2002:21) mengemukakan bahwa pendidikan memberi kita pembekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak. Akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa, selanjutnya dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 2 Tahun 1989 ditegaskan bahwa pendidikan adalah suatu usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan guna memenuhi peranannya di masa mendatang.

Sejalan dengan pengertian tersebut Jalaluddin (1997:14) mengemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmaniah dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal.

Lebih lanjut Poerwakawatja dalam Jalaluddin (1997:14) menguraikan pendidikan sebagai perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalaman dan kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani dan rohani.

Menurut Indira. L (2002:24), pendidikan adalah usaha untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan peserta didik dalam sikap dan nilai, pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kesadaran ekologi serta kemampuan berkomunikasi di dalam lingkungan hidupnya, sehingga ia akan lebih mampu untuk menghadapi tantangan-tantangan di dalam lingkungannya sepanjang hayat. Sejalan dengan hal diatas dalam Intruksi Presiden Nomor 15/1974 disebutkan bahwa pendidikan adalah segala usaha membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. (Anonim, 1990:79).

Bila dikaitkan dengan Teori motivasi, maka tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan sebab tingkat pendidikan merupakan faktor motivasi intern. Pegawai dengan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan dari dirinya.

Dari definisi diatas, dapat dipahami bahwa proses berlangsungnya pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar oleh para pendidik terhadap peserta didik yang mengarah pada upaya perubahan pola pikir, tingkah laku, pengembangan dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Flippo dalam Hasibuan (1991:76) mengemukakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Guna melengkapi pandangan teoritis tentang pengertian pendidikan, maka undang-undang No. 2/1989 menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan guna peranannya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh pendidik dan peserta didik dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

E. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam

melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang pegawai. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Thomas Wils on, 1978). Sedangkan menurut Henry (2002:45) sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai organisasi harus dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan
kerja, termasuk teknologi dan metode kerja, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja sendiri; dan
- b) Menyangkut kesejahteraan
pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Sedangkan menurut Robert.C. Mill (1992:30), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Jika lingkungan kerja yang didesain tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktifitas kerja. Untuk melihat adanya penurunan semangat kerja, beberapa indikator yang dikemukakan oleh Alex. S. Nitisemito dikutip oleh Henry (2002:32) yaitu :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang tinggi.
- c. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan terjadi di lingkungan kerja.
- f. Tuntutan seringkali terjadi

g. Adanya pemogokan.

Menurut Harold. E. Burt yang dikutip oleh Moh. As'ad (1981) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan lingkungan kerja yaitu :

a. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :

- Hubungan antar manajer dengan pegawai
- Faktor fisik dan kondisi kerja
- Hubungan sosial di antara pegawai
- Sugesti dari teman kerja
- Emosi dan situasi kerja

b. Faktor Individu, yaitu :

- Sikap orang terhadap pekerjaannya
- Umur orang sewaktu bekerja
- Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar (eksternal) yaitu :

- Keadaan keluarga pegawai
- Kebutuhan rekreasi
- Pendidikan

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktifitasnya kerja pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktifitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan

orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Organisasi adalah suatu tempat dimana pekerja memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Kesempatan seperti ini dapat dinikmati pekerja hanya bila pimpinan organisasi memungkinkannya. Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial pekerja.

Juliati (2002:96) menggambarkan lingkungan kerja yang ideal dari suatu organisasi sumberdaya manusia yaitu menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus memenuhi tiga syarat, yaitu : (1) memenuhi syarat kondisi fisik, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja, (2) memenuhi syarat suasana kerja yang menyenangkan dan (3) terciptanya keharmonisan kerja. Gambaran mengenai kondisi fisik yang ideal adalah mempunyai gedung yang permanen, terdapat ruang kerja dengan perlengkapannya (meja, kursi dan peralatan kantor lainnya, seperti telepon, faks, AC dan toilet) dengan desain ruang kerja yang tenang, rapi, bersih, tidak terdapat suara yang bising dan jauh dari lalu lalang orang yang lewat. Sedangkan gambaran keharmonisan

kerja yang tercipta adalah terjadinya kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif dan adanya rasa saling membantu dalam melakukan suatu aktivitas kerja diantara sesama pekerja, sehingga nampak pekerjaan tersebut harmonis dan tidak terdapat adanya konflik-konflik horizontal diantara pegawai.

Sumantri (2000:264) memberikan defenisi lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Pengertian lingkungan kerja di atas adalah kondisi fisik dari aktivitas kerja seperti bangunan dan berbagai peralatan kerja. Dan suasana kerja yaitu terciptanya suasana yang sejuk, bersih, nyaman, rapi dan indah. Sedangkan keharmonisan kerja yaitu terciptanya kerjasama antar pegawai yang harmonis, saling tolong menolong dalam kebaikan, terciptanya rasa persaudaraan diantara para pekerja.

Syarifuddin (1999:120) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti yang luas dan dalam arti sempit. Lingkungan kerja dalam arti luas yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tenteram dan menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit, lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsur-unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya.

Tinjauan di atas, bagi setiap pegawai menghendaki adanya kondisi fisik, suasana dan keharmonisan kerja yang kondusif, aman, tenteram, menyenangkan, merasa senang dan betah untuk bekerja sesuai dengan kenyataan yang dihadapi oleh setiap pekerja dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Tidak dapat dipungkiri banyak pegawai yang tidak betah bekerja dengan kondisi ruangan yang sempit, tidak tersedia alat dan perlengkapan kantor yang memadai, ditunjang dengan dekorasi ruangan yang membosankan. Disamping itu, suasana ruangan yang panas, semraut, kotor dan tidak teratur, yang mengurangi gairah untuk bekerja serta rekan kerja tidak memberikan adanya keakraban, bersifat individualisme dan acuh tak acuh dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam suatu lingkungan organisasi kerja.

Kenyataan seperti ini tentunya bukan merupakan kondisi lingkungan kerja yang diharapkan. Ini beralasan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian oleh para pengambil kebijakan untuk memperhatikan kondisi, suasana dan keharmonisan kerja antar pegawai.

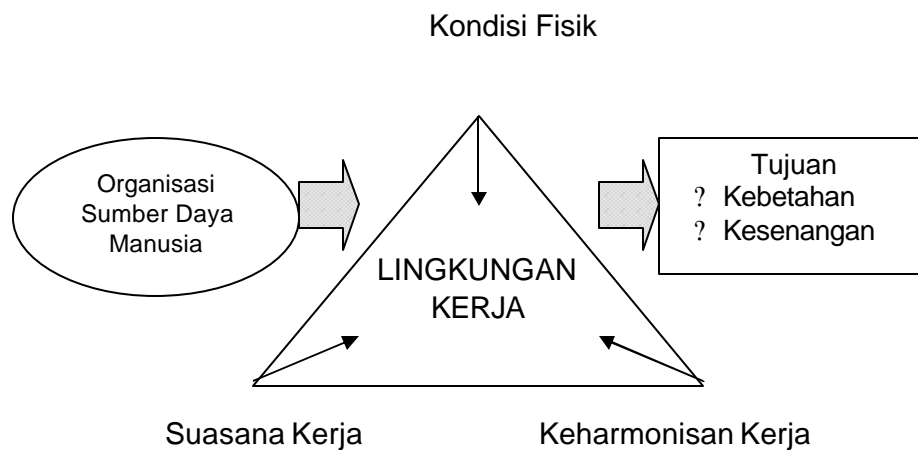
Menurut Indriyani (2000:80) suatu dinamika kerja akan hidup dan survive apabila lingkungan kerja selalu mendapat perhatian dari pengambil kebijakan. Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah kondisi fisik dari tempat bekerja, suasana kerja yang mendukung untuk betah bekerja dan keharmonisan unsur-unsur yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Tentu pendapat ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan pegawai, faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh. Ini dapat dilihat apabila kondisi fisik dari lingkungan kerja terpenuhi, memiliki dekorasi ruangan yang teratur, dilengkapi dengan alat dan perlengkapan yang lengkap, ditunjang dengan suasana lingkungan kerja yang tenang, bersih, indah dan nyaman akan memberikan respon bagi pekerja untuk bekerja lebih giat, apalagi rekan-rekan kerja memahami pentingnya keharmonisan kerja diciptakan dalam lingkungan kerja.

Pemahaman lingkungan kerja secara eksplisit tidak dapat diabaikan dari faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Mustahil seorang pegawai akan bekerja secara optimal dalam menjalankan aktivitas kerjanya apabila kondisi lingkungan kerjanya tidak terpenuhi, tidak lengkap dan tidak harmonis. Ini akan memberikan adanya kesan yang kurang baik untuk bekerja. Tentu memberi efek adanya kebosanan bekerja, ketidakbetahan dan kemalasan bekerja.

Pandangan-pandangan di atas tentu perlu dipahami bahwa lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan. Ini dapat dilihat bahwa dengan lingkungan kerja yang tercipta, kelengkapan sarana kerja dan keharmonisan yang memberikan dampak kepada pegawai untuk senang bekerja, betah bekerja dan bergairah untuk menjalankan aktivitas setiap pekerjaan.

Menurut Anshory (2004:116) bahwa penerapan lingkungan kerja yang sesuai, yang menyenangkan dan memberikan tingkat kebetahan merupakan syarat yang mutlak untuk dipenuhi. Lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kondisi fisik dari suatu fasilitas dan prasarana kerja dengan ruang kerja yang dapat memberikan kesesuaian dalam bekerja, suasana kerja yang cukup menyenangkan dan keharmonisan kerja yang tercipta. Lebih jelasnya dapat diperlihatkan gambar eksistensi lingkungan kerja sebagai berikut :



Sumber : Anshory (2004:116)

Gambar 1. Eksistensi Lingkungan Kerja

Gambar tersebut menunjukkan bahwa dalam organisasi sumberdaya manusia, memerlukan adanya lingkungan kerja sebagai kunci dari suatu keberhasilan individu sumberdaya manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja yang merupakan unsur dari lingkungan kerja yang

menyebabkan individu sumberdaya manusia dapat mencapai tujuan dalam bekerja yaitu adanya perasaan betah bekerja dan senang bekerja

F. Kerangka Pikir

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian, pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptual dan operasional.

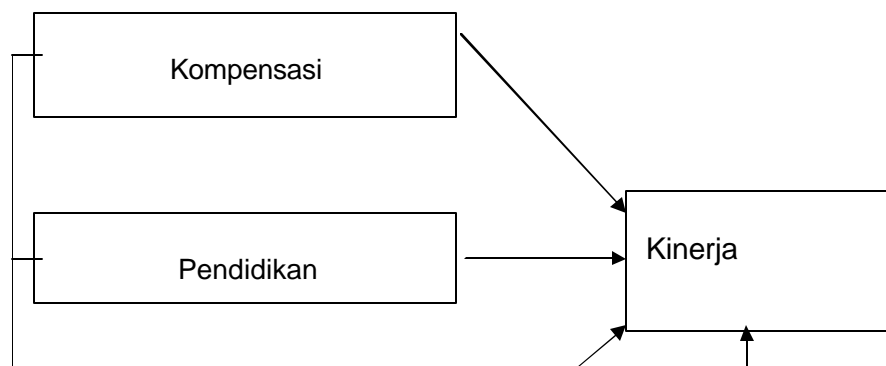
Aparat penyuluh mempunyai tugas dan fungsi dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah pusat dan daerah kepada petani dengan indikator keberhasilan dapat dilihat dari jumlah produksi, pendapatan petani, adopsi teknobgi, perubahan pola pikir serta meningkatnya motivasi petani dalam berusaha tani.

Kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan (Mohd. As'ad, 1991). Lebih tegas lagi Yeremias T. Keban mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil. Dalam pengertian yang sama, Atmosudirjo menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja dari penyelenggaraan sesuatu (Soebagio, 1998). Dari konteks tersebut, kemampuan penyuluh pertanian dalam mengaktualisasikan pelaksanaan tugas-tugasnya juga dapat diartikan sebagai kinerja penyuluh

pertanian. Kinerja ini merupakan ukuran keberhasilan seorang penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas di bidang pelayanan informasi dan penyuluhan pertanian yang dilihat dari kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan yang hendak dicapai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja penyuluh pertanian mengacu pada indikator kinerja organisasi publik yang dikemukakan oleh Lenvin dan Dwiyanto *dalam* Luneto (1998). Indikator tersebut meliputi : (1) **Responsivitas**, yaitu kemampuan penyuluh dalam mengidentifikasi dan mengakomodir kebutuhan petani serta menyusun rencana kerja sesuai dengan kebutuhan petani; (2) **Responsibilitas**, yaitu tanggung jawab pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip penyuluhan, realisasi pelaksanaan sesuai dengan perencanaan, serta memberikan manfaat bagi petani; (3) **Kualitas layanan**, yaitu melaksanakan Laku (Latihan dan kunjungan) kecepatan dalam memberikan pelayanan informasi, serta ketepatan materi dan metode penyuluhan.

Penilaian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (independent variabel), dan variabel terikat (dependent variabel). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja penyuluh pertanian, sedangkan variabel bebas adalah pemberian kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada penyuluh pertanian, maka semakin tinggi kinerja penyuluh, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan menurunkan kinerja penyuluh. Demikian halnya pendidikan, dan lingkungan kerja. Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, pendidikan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa.
2. Variabel kompensasi yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Gowa. Waktu penelitian adalah bulan April sampai Mei 2008.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis-hipotesis

B. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel – variabel independen dilambangkan dengan (X), sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan (Y) yang variabel-variabelnya adalah sebagai berikut: kompensasi (X_1), pendidikan (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja penyuluh pertanian (Y)

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2004:105). Dalam penelitian ini