

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PETUGAS PENYULUH LAPANGAN (PPL)
PADA BADAN PELAKSANA PENYULUHAN DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SIAK**

Erwin Dinata¹⁾

Yohanas Oemar²⁾

Machasin³⁾

¹⁾Mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Universitas Riau

²⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

³⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

Abstract. Background in research due to a decrease in employee performance PPL. For that to know the cause of a decrease in performance with attention to leadership and compensation, presented the formulation of the problem, namely : Does leadership and compensation simultaneously affect the employee 's performance extension agents at the Executive Agency and the Food Security Extension Siak? Is leadership a partial effect on employee performance Extension Officers (PPL) at the Executive Agency for Food Security Extension Siak? Is partially compensating effect on employee performance Extension Officers at the Executive Agency for Food Security Extension Siak Siak? The purpose of this study was to analyze the effect of simultaneous and partial compensation to employee performance and leadership Extension Officers at the Executive Agency and the Food Security Extension Siak.

The population is all employees of PPL on the Executive Agency and the Food Security Extension Siak totaling 129 people, using the Slovin thus obtained a sample of 57 respondents. The type of data used is primary data and secondary data. Data was collected through interviews and questionnaires. The data analysis method used is descriptive and quantitative method, which is the value of analyzing the data obtained are tabulated by multiple regression formula.

Based on the research results, we can conclude that the variable compensation assessed not affect performance because of the survey results revealed that the variable compensation assessed not affect performance because of the compensation received by an employee is already a provision regulated by Law no compensation can affect performance because according to respondents, performance their compensation earned will remain the same. Good leadership can improve the performance of employees through motivation provided to employees. The existence of the leadership in the workplace can increase employee performance, is seen when the leadership is in place PPL carry out their duties, then they will be spirit and enterprising in the line of duty, whereas if it is not the same in terms of leadership, usually PPL casual work . PPL 's performance needs to be improved because of the declining performance of PPL indications lead to the public agricultural extension becomes effective and on target.

Keywords : Compensation , Leadership and Performance

Pendahuluan

Banyak pengungkapan yang menjelaskan dalam berbagai forum seminar yang bersifat nasional atau seminar regional maupun internasional, munculnya keluhan yang mengindikasikan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia tergolong sangat mengecewakan. Tidaklah mengherankan dan merupakan kewajaran jika terjadi fenomena demikian, karena masih minimnya pengetahuan maupun pemahaman pegawai terhadap dimensi kejiwaan perilaku pekerja. Akibatnya, di berbagai instansi pemerintahan semakin bertumpuk kesalahan pendekatan dalam mengatasi kasus-kasus kepsikologian yang berkenaan dengan tingkah laku pegawai, yang pada akhirnya mengganggu dan menghambat tingkat produktivitas kerja yang menunjukkan kurangnya kinerja pegawai.

Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Kabupaten Siak merupakan badan

yang melaksanakan penyuluhan pertanian, perikanan, kelautan dan sekaligus bertugas menjaga ketahanan pangan untuk wilayah Kabupaten Siak. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2005 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan menyatakan bahwa pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan dan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan lapangan berusaha, meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya pertanian, perkebunan, peternakan, nelayan, pembudidaya ikan, pengolah ikan dan masyarakat didalam dan disekitar kawasan hutan, mengentaskan masyarakat dari kemiskinan khususnya di perdesaan, meningkatkan pendapatan nasional serta menjaga kelestarian lingkungan.

Sehubungan dengan keberadaan Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Kabupaten Siak, maka penilaian kinerja

difokuskan pada Pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL), sebab PPL lebih dominan berhubungan langsung dengan masyarakat.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak menurunkan Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) atau penyuluh Pertanian, Peternakan dan Perikanan. Penyuluh Pertanian, Peternakan dan Perikanan pada dasarnya adalah aparat yang mengembangkan pertanian, pendidikan/ penasehat yang mengabdikan dirinya untuk kepentingan para petani-nelayan beserta keluarganya. Untuk menjadi PPL dibutuhkan syarat yaitu minimal memiliki latar belakang pendidikan pertanian.

Pekerjaan seorang PPL tidak terbatas pada pengembangan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan, tetapi juga untuk memotivasi, membimbing dan mendorong para petani-nelayan dalam mengembangkan swadaya kemandirian dalam berusaha tani yang lebih menguntungkan, untuk mewujudkan hidup yang lebih sejahtera.

PPL merupakan agen pembangun Pertanian, Peternakan dan Perikanan sekaligus sebagai mitra petani-nelayan. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai PPL, seorang agen pembangunan dibidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan akan senantiasa dihadapkan kepada tanggung jawab terhadap perubahan-perubahan yang menyangkut perilaku, kehidupan dan nasib para petani-nelayan yang dilayaninya.

Sehubungan dengan fenomena dalam kinerja PPL dalam penelitian ini salah satu indikatornya adalah kerjasama. Kurangnya kerjasama antara sesama PPL menyebabkan PPL bekerja masing-masing dalam memberikan penyuluhan. Dengan penyuluhan yang berjalan masing-masing, sehingga masyarakat yang menerima penyuluhan tersebut tidak mengetahui apa yang harus dilakukan karena penyuluhan antara PPL yang satu dengan PPL yang lainnya terdapat perbedaan. Dengan demikian, hasil yang diberikan untuk masyarakat tidak mencapai target yang menyebabkan kinerja PPL dinilai menurun.

Menurunnya kinerja PPL pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Kabupaten Siak dapat disebabkan oleh berbagai hal. Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, kinerja PPL dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi

orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja PPL, salah satu upaya yang tepat dengan ketegasan pimpinan dalam melakukan pengawasan kepada PPL. Namun pada kenyataannya, pimpinan tidak dapat melakukan pengawasan secara keseluruhan terhadap PPL sebab jumlah PPL tersebar pada setiap desa tidak sebanding dengan jumlah desa yang terdapat di Kabupaten Siak. Dengan demikian, pimpinan hanya mendelegasikan tugas kepada Balai Penyuluh Pertanian, Peternakan dan Perikanan tingkat Kecamatan (BPK) untuk melakukan pengawasan. Sehubungan dengan fenomena kepemimpinan dalam penelitian ini, salah satu indikatornya adalah keluasan hubungan sosial. Pimpinan yang menjabat dinilai tidak memiliki keluasan hubungan sosial dengan pegawai. Pimpinan kurang dekat dengan pegawai. Untuk melakukan pendelegasian tugas, pimpinan hanya menginformasikan kepada kepala sub bagian yang bersangkutan. Hal ini menyebabkan kewibawaan pimpinan dalam memberikan tugas kurang baik. Sehingga PPL yang menerima perintah tidak menjalankan tugas tersebut sebagaimana yang dimaksud, dan PPL bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh PPL itu sendiri.

Upaya lain yang dapat diberikan kepada PPL dalam meningkatkan kinerjanya adalah pemberian kompensasi. Sehubungan dengan kompensasi, dapat diketahui bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh instansi dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan Pemerintah atau SKPD. Kompensasi bagi SKPD adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, di samping

kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha instansi sebagai prestasi dari para pegawai.

Adapun kompensasi yang diberikan kepada PPL pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BPPKP) Kabupaten Siak yang diterima pegawai mengalami penurunan. Banyaknya tunjangan yang dihapuskan akan berpengaruh pada penurunan kompensasi yang diterima pegawai yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Antara kompensasi dan kepemimpinan dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan peningkatan kompensasi maka dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja. Demikian juga dengan kepemimpinan, dengan manajemen kepemimpinan yang baik, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Kerangka Teori Kepemimpinan

Banyak definisi yang dibuat oleh para ahli untuk menjelaskan arti kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Definisi ini dibuatnya dengan menghubungkan pada beberapa definisi lain. Banyak pakar menyebutkan kebijakan pemerintah sebagai kekuasaan mengalokasikan nilai-nilai untuk masyarakat secara keseluruhan. Ini mengandung konotasi tentang kewenangan pemerintah yang meliputi keseluruhan kehidupan masyarakat. Tidak ada suatu organisasi lain yang wewenangnya mencakup seluruh masyarakat kecuali pemerintah. Menurut Carl Friedman mengatakan bahwa yang paling pokok bagi suatu kebijakan adalah tujuan (*goal*), sasaran (*objective*) atau kehendak (*purpose*) (Abidin, 2002:27).

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu

mungkin tidak disenanginya.

Nasution (2007:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Sedangkan Kartono (2009:35) mengatakan kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarahkan kepada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Banyak usulan mengenai kepemimpinan yang memusatkan perhatian pada pengenalan ciri-ciri pemimpin yang efektif. Pendekatan ini didasarkan pada asumsi bahwa kita dapat menemukan sejumlah ciri-ciri dari pemimpin yang efektif. Menurut Nasution (2007:225) ciri-ciri tersebut adalah:

1. Cerdas. Seorang pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih baik dibandingkan dengan lainnya.
2. Kepribadian. Kewaspadaan dan kehati-hatian, ketulusan hati, kepercayaan diri berhubungan erat dengan kepemimpinan yang efektif.
3. Ciri fisik. Banyak orang/ahli mengatakan bahwa organisasi memerlukan orang yang secara fisik besar supaya ditaati oleh bawahan.
4. Kemampuan mengawasi. Kemampuan ini sangat wajib dimiliki karena tanpa kemampuan mengawasi kemungkinan besar tujuan tidak akan dicapai.

Sehubungan kepemimpinan dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator kepemimpinan meliputi: (Thoha, 2007: 287). Kecerdasan, Kedewasaan, Keluasan hubungan sosial, Motivasi diri, Dorongan berprestasi, Sikap-sikap, Hubungan kemanusiaan

Kompensasi

Kompensasi atau imbalan menurut Handoko (2003:37) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan Hasibuan (2006:14) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh organisasi dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Sehubungan penelitian yang penulis lakukan, maka dalam penelitian ini ditetapkan indikator kompensasi yang dikutip dari Handoko, (2003:45):

1. Gaji dan upah yang diterima
2. Bonus dan Insentif yang diterima
3. Kesejahteraan berupa Rawat Inap/pengobatan, persalinan, bantuan pakaian
4. Program Masa Bhakti
5. Program pensiun/MPP
6. Program rekreasi dan pengajian rutin.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Hasil kerja adalah target yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Hasil kerja yang ingin dicapai tidak hanya menggambarkan titik akhir dari perencanaan kerja, tetapi juga menunjukkan sistem pengorganisasian kerja, pengisian lowongan kerja, gaya kepemimpinan dan pengendalian karyawan yang kesemuanya ini merupakan faktor-faktor pendukung dari tercapainya hasil kerja yang diinginkan oleh suatu unit kerja.

Pengertian lain dari hasil kerja adalah rencana bahwa sasaran atau hasil yang ingin dicapai itu melibatkan proses perencanaan yang sama seperti setiap jenis perencanaan yang ditentukan.

Tidak seorang pun akan memungkirinya pentingnya suatu pencapaian hasil kerja yang baik dalam setiap jenis usaha dan dalam setiap departemen. Pencapaian hasil kerja ini menuntut komitmen yang harus dibuat hari ini dan berguna untuk masa depan karena kejadian-kejadian yang tidak semua bisa saja terjadi yang nantinya akan menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa hasil yang ingin dicapai harus ditetapkan dengan mengingat maksud atau keadaan yang akan dihadapi, karena perencanaan yang telah dibuatkan berguna untuk mendapatkan tujuan secara efektif dan tepat waktu.

Menurut Simamora (2007: 39), para eksekutif cenderung memberi nilai tinggi dari peningkatan secara keseluruhan dari pada dalam item-item penilai individual. Alasan para eksekutif memberikan nilai tinggi ini bertujuan untuk :

- Memaksimalkan peningkatan kinerja pegawai
- Mendorong bawahan yang kinerjanya pada saat itu sedang menurun karena masalah pribadi
- Menghindari konfrontasi dengan bawahan yang selama ini tidak menimbulkan permasalahan.
- Menghindari penilaian yang buruk dari bagian lain, agar pegawai yang bermasalah segera dipromosikan dan dipindahkan kebagian lain.

Disisi lain para eksekutif juga melakukan taktik menurunkan nilai (*deflating the appraisal*) dengan tujuan memberikan pelajaran bagi pegawai yang suka memberontak juga untuk merangsang bawahan meningkatkan tingkat kinerjanya atau sebagai prosedur dalam pemberhentian pegawai. Akibat distorsi yang positif dalam penilaian kinerja, pegawai menerima informasi yang menyesatkan yang seringkali tidak konsisten dengan keputusan administratif seperti kenaikan gaji, promosi dan pemindahan.

Peningkatan kinerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi. Enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja (prestasi kerja) seorang pegawai adalah lingkungan, perilaku, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan(Kartono, 2009: 9). Perhatian utama beberapa penelitian bidang sistem informasi adalah mencari pengertian tentang keterkaitan antara sistem informasi dengan kinerja pegawai secara individu. Bagaimanapun, kinerja individu merupakan dasar bagi pembentukan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kemudian dapat pula dilihat pada tingkat absensi dan disiplin kerja yang merupakan bentuk tanggungjawab pegawai. Kriteria pengukuran kinerja tersebut akan berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, atau pengukuran tentang kinerja akan bergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Wibisono (2007:47) Dalam Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai terdiri dari 1) Umpan Balik 360 Derajat, 2) Absensi, 3) Lamaran Dan Lowongan, 4) Ketersediaan Pelatihan, 5) Kaji Banding Internal, 6) Efisiensi Biaya Penyelenggaraan Pelatihan, 7) Motivasi Dan Komitemen, 8) Ide Atau Sasaran Yang Membangun, 9) Produktivitas Pegawai, 10) Kepuasan Pegawai, 11) Kepuasan Pegawai Terhadap Program Pelatihan, 12) Loyalitas Pegawai, 13) Frekuensi Program Pelatihan Baru, 14) Frekuensi Adit Terhadap Keahlian, 15) Perhitungan Biaya Setiap Pegawai, 16) Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Perusahaan Atau Organisasi, 17) Kesempatan Promosi Internal, 18) Jumlah Wawancara Setiap Pekerjaan Yang Ditawarkan, 19) Kepedulian Terhadap Visi Dan Misi Perusahaan, 20) Keterampilan Ganda, 21) Fleksibilitas Pekerja, 22) Tingkat Kualifikasi, 23) Penolakan Terhadap Pekerjaan Yang Ditawarkan, 24) Kaji Banding Remunerasi Dan Benerif Yang Didasarkan Perusahaan, 25) Ketersediaan Keahlian, 26) Penggunaan Keahlian

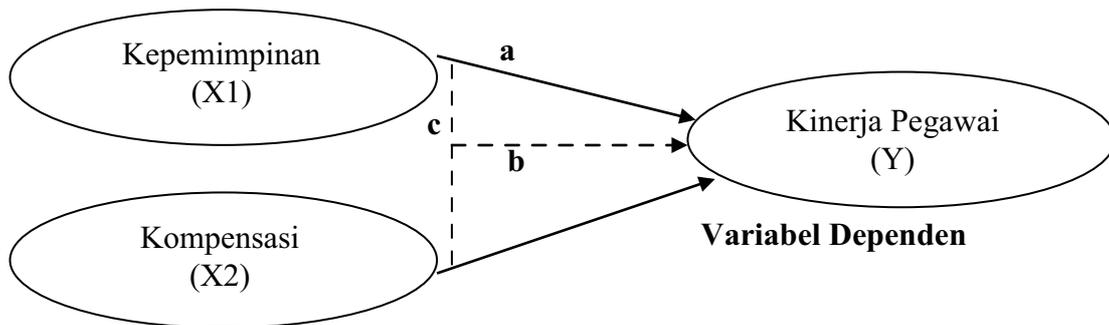
Pegawai Yang Dimiliki Perusahaan, 27) Kecepatan Pengembangan Keahlian, 28) Biaya Pelatihan, 29) Kecepatan Mengisi Lowongan Kerja, 30) Kesiapan Para Pegawai Untuk Merekomendasikan Orang Lain, 31) Jam Kerja

Berdasarkan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2007:18) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam

kinerja adalah: Mutu Pekerjaan, Kejujuran pegawai, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu kerja.

Berdasarkan penjelasan tentang variabel penelitian, maka dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini yaitu sebagai mana pada gambar 2.1. berikut.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Variabel Independen

Berdasarkan gambar 1, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak.
- H2 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak.
- H3 : Diduga kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak.

Untuk mengetahui variabel penelitian dalam penelitian ini, dapat dilihat pada operasional variabel berikut ini.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{129}{(129 \times 0.10^2) + 1} = \frac{129}{2,29} = 56.33 = 57$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = standar error dalam penelitian ini yang ditoleransi sebesar 1%.

Jenis Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei-eksplanatori. Pada tahap analisis digunakan pendekatan analisis dengan cara deskripsi analisis dan menggabungkannya dengan menggunakan analisis statistik untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan hubungan antara variabel yang mempengaruhi penelitian ini.

Penelitian survei, sebagaimana yang dinyatakan Kerlinger yang dikutip Sugiyono (2005:3) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PPL pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak. Jumlah PPL di BPPKP Kabupaten Siak sebanyak 129 orang. Dari jumlah populasi yang ada, maka dipilih sampel dengan menggunakan metode slovin yaitu :

Berdasarkan metode slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 57 responden.

Jenis dan Sumber Data

a. Data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner, berupa data kepuasan kerja karyawan, motivasi karyawan dan persepsi keadilan atas kompensasi. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dukuantifikasikan yang akan digunakan untuk

$$\text{Range/Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan cara tidak langsung, dalam hal ini data penilaian prestasi kerja, potensi dan pengembangan pegawai dan informasi tentang PPL.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data Angket dan Wawancara

Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan di interpretasikan (Sofian Effendi & Chris Manning, dalam Singarimbun & Sofian Effendi (2006:263). Adapun tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci. Alasan mengapa tehnik analisis data ini yang digunakan karena kemampuannya untuk menggali informasi secara luas, terperinci dan mendalam mengenai fenomena sosial tertentu dan dipertegas dengan hasil analisis secara statistik, terutama yang berkaitan dengan variabel yang di teliti yang terjadi di Kantor BPPKP Kabupaten Siak.

Analisa data dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel-variabel terikat dengan variable bebas. Sedangkan pengolahan datanya dengan menggunakan bantuan program computer SPSS (statistical package for support service) Versi 17.

menguji hipotesis dengan model kajian skala yang mempunyai 5 (lima) alternative jawaban untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuesioner.

- Kategori sangat baik dengan skor sebesar= 5
- Kategori baik dengan skor sebesar= 4
- Kategori cukup baik dengan skor sebesar= 3
- Kategori kurang baik dengan skor sebesar= 2
- Kategori tidak baik dengan skor sebesar= 1

Interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus yang digunakan dalam menganalisa data ini adalah analisa regresi linear berganda yang ditentukan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \hat{a}_0 + \hat{a}_1x_1 + \hat{a}_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Kompensasi
- â₀ = Parameter Konstanta
- â₁ = koefisien Regresi X1
- â₂ = koefisien Regresi X2
- e = Penyimpangan Variabel (e=0)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah diadakan pengumpulan data dari hasil questioner yang disebarkan kepada Petugas Penyuluh Lapangan (PPL), maka data yang berhasil diperoleh mengenai hasil qustioner sehubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) tersebut diolah menggunakan rumus statistik yaitu dengan memakai analisis regresi berganda.

Seluruh data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 for Windows guna mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Siak. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebagai mana terlampir, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 1. Correlations Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

		kinerja	kepemimpinan	kompensasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.225	.103
	kepemimpinan	.225	1.000	.120
	kompensasi	.103	.120	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.046	.223
	kepemimpinan	.046	.	.187
	kompensasi	.223	.187	.
N	kinerja	57	57	57
	kepemimpinan	57	57	57
	kompensasi	57	57	57

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 1, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari tingkat Kinerja PPL dipengaruhi kepemimpinan sebesar 0,225, dan kompensasi sebesar 0,103. Dengan demikian, sekecil apapun perubahan kepemimpinan dan kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja PPL. Setiap perubahan kepemimpinan

sebesar 0,225%, dan perubahan kompensasi sebesar 0,103%, akan mempengaruhi tingkat Kinerja PPL sebesar 1%.

Untuk mengetahui besar korelasi dari penelitian ini maka disajikan tabel perhitungan korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 2. Anova Perhitungan Regresi Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511	.261	.242	.24114

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai R sebesar 0.511 yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara kinerja PPL dengan kepemimpinan. R² sebesar 0.261 artinya variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja PPL sebesar 26,1%. Sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain seperti disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan faktor yang dinilai dapat

mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan suatu model statistik yaitu ANOVA (*Analisis of Variance*) dari model regresi berganda yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Anova Perhitungan Regresi Uji F hitung ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.623	2	.312	11.613	.000 ^a
	Residual	10.438	54	.193		
	Total	11.061	56			

Sumber : Data Olahan

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama dari tiap variabel. Dari table F diperoleh nilai F untuk n = 57 dan k = 3. $F_{0,05}(3 : 57) = 8,57$. Dari hasil pengujian diketahui perhitungan regresi diperoleh nilai

F_{hitung} sebesar 11,613 dengan tingkat signifikan 0.000 dengan (α) 5% dan F_{tabel} senilai 8,57. Hal ini menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,613 > 8,56$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara bersamaan,

variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial, maka perlu disajikan tabel koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Koefisien Hasil Perhitungan SPSS 17.0 for Windows

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.714	.340		5.043	.000
Kompensasi	.039	.069	.056	.565	.574
Kepemimpinan	.379	.074	.502	5.102	.000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,574 sedangkan untuk variabel kepemimpinan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini ditetapkan tingkat toleransi sebesar 0,005.

Hasil penelitian untuk variable kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL karena tingkat signifikan yang diperoleh sebesar 0,574 > 0,005. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,565 < 1,98), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PPL.

Hasil penelitian untuk variable kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL karena tingkat signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,005. Hal ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,102 > 1,98), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL.

Regresi Berganda

Penggunaan analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja PPL.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,714 + 0,039x_1 + 0,379x_2 + \hat{a}$$

Artinya:

1. $\hat{a}_0 = 1,714$, merupakan nilai minimal kinerja PPL apabila faktor kepemimpinan dan kompensasi (variabel bebas) bernilai konstan (0).
2. $\hat{a}_1 = 0,039$, artinya apabila terjadi perubahan variabel kompensasi dengan asumsi variabel kepemimpinan pegawai adalah tetap maka tingkat kinerja PPL

akan berubah sebesar 0,039 satuan.

3. $\hat{a}_2 = 0,379$, artinya apabila terjadi perubahan kepemimpinan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel kompensasi adalah tetap maka kinerja PPL akan berubah sebesar 0,379 satuan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hipotesis yang disajikan, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PPL, maka hipotesis tersebut diterima. Variabel kepemimpinan dinilai sangat mempengaruhi kinerja. Pimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi yang diberikan kepada pegawai. Keberadaan pimpinan ditempat kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai hal ini terlihat saat pimpinan berada di tempat PPL melaksanakan tugas mereka, maka mereka akan semangat dan giat dalam menjalankan tugas, sedangkan kalau tidak ditinjau sama pimpinan, biasanya PPL berkerja santai.
2. Berdasarkan hipotesis yang disajikan, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PPL, maka hipotesis tersebut ditolak. Karena dalam hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi dinilai tidak mempengaruhi kinerja karena kompensasi yang diterima pegawai sudah merupakan ketentuan yang diatur oleh Undang-Undang. Kompensasi tidak dapat mempengaruhi kinerja sebab menurut responden, tinggipun kinerja mereka, kompensasi yang diperoleh akan tetap sama.
3. Kinerja PPL perlu ditingkatkan karena indikasi menurunnya kinerja PPL menyebabkan penyuluhan pertanian kepada masyarakat menjadi tidak efektif dan tidak tepat sasaran.

Saran

1. Sebaiknya kepemimpinan yang diterapkan di Badan ini lebih memperhatikan kondisi PPL di lapangan. PPL yang bekerja di lapangan perlu dilakukan pengawasan dan peninjauan suatu waktu. Hal ini dimaksudkan agar PPL yang bekerja memiliki rasa perhatian dari pimpinan sehingga PPL dapat melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi.
2. Hendaknya kompensasi yang diberikan kepada pegawai bukan hanya sebatas gaji saja. Sebaiknya dilakukan pemberian penambahan kompensasi kepada pegawai yang memiliki kinerja baik. Dengan demikian, pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, dan pegawai yang memiliki kinerja kurang baik, tidak mendapat kompensasi. Dengan cara ini, maka semua PPL akan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya agar memperoleh kompensasi tambahan dari pengukuran kinerja mereka.
3. Sebaiknya dilakukan upaya peningkatan kinerja PPL dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tambahan baik pendidikan dan pelatihan untuk attitude, maupun pelatihan manajemen. Hal ini dimaksudkan agar PPL yang bertugas dapat mengetahui watak masyarakat yang diberikan penyuluhan sehingga penyuluhan yang disampaikan akan lebih efektif dan dapat diterapkan dalam pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Muhammad Ridha, 2002, *Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong*, Papua.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, PBF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2009. *Pimpinan dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu ?*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

- Nasution, Mulia, 2007. *Manajemen Personalia : Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, 2001, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta
- Siregar, Imbalo, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Muda Hilir Kabupaten Deli Serdang*, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibisono, Dermawan, 2007, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Undang-Undang, Nomor 17 Tahun 2003, *Tentang Keuangan Negara*.
- Undang-Undang, Nomor 32 Tahun 2004, *Tentang Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 16 Tahun 2006, *Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan*.