

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengolahan karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal factor) maupun upaya strategis dari institusi. Faktor-aktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua institusi yang memperkerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

Kinerja menurut Marwansyah (2012 :228) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Kinerja dapat pula di pandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Namun dalam kenyataannya tidak semua penyuluh mempunyai kemampuan, ketrampilan dan semangat kerja seperti yang tercantum dalam undang-undang . banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain : kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, pemberian gizi pegawai, pelatihan dan

masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan dan ada juga yang tidak. Hal ini bisa dipahami karena masing-masing individu penyuluh mempunyai latar belakang pendidikan, pengalaman, motivasi, kemampuan dasar. Dan hal lainnya yang berbeda, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi sangat dibutuhkan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawainya adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan yang lebih tinggi seperti afiliasi, harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui praktik kepemimpinan transformasional. Sedangkan kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, dan rasa aman dapat terpenuhi dengan baik melalui praktik kepemimpinan transaksional.

Upaya lain yang dapat diberikan 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 Pemerintahan atau SKPD. Kompensasi bagi SKPD adalah merupakan unsur pembiayaan, di pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, di samping

kompetensi 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 para pegawai.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2016:109). Motivasi ini mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif. Suatu kebutuhan berarti suatu kekurangan secara fisik maupun psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu.

Dinas Pertanian khususnya di Kabupaten Probolinggo berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan petani melalui peningkatan produksi pertanian. Dengan meningkatnya jumlah penduduk maka meningkat pula kebutuhan pangan, sementara lahan pertanian semakin berkurang. Oleh karena itu sebagai ujung tombak Dinas Pertanian penyuluh pertanian sangat dituntut peningkatan kinerjanya. Hal ini tidak lepas dari dukungan kinerja penyuluh, karena kinerja penyuluh adalah faktor penting dalam menentukan kemajuan di suatu lembaga.

Penelitian ini dilakukan dengan memilih tiga faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh yaitu kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Penyuluh dituntut untuk melakukan tugas yang dibebankan dengan profesional agar mampu mencapai tujuan instansi. Peneliti ini ingin melihat sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo serta pemberian kompensasi dan motivasi dari lembaga dapat mempengaruhi kinerja dari penyuluh itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo ?
2. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo ?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Probolinggo.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini, penulis berharap bahwa hasilnya dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkannya seperti :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis dalam hal mempraktekkan teori-teori yang telah diterima oleh penulis selama ini serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dari teori-teori yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang mungkin diperlukan oleh perusahaan dalam mengambil suatu keputusan mengenai pemilihan strategi pemasaran yang tepat bagi perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai bauran pemasaran yang sudah ada sebelumnya.