

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PENGURUS GABUNGAN KELOMPOK TANI DI KABUPATEN SINJAI

Oleh:
Nursaifullah
(Dosen STISIP Muhammadiyah Sinjai)

Abstrak

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengurus Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai; dan 2) mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pengurus pada Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) di Kabupaten Sinjai.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh Gapoktan di Kabupaten Sinjai yang berjumlah 80 Gapoktan. Sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 2 orang setiap Gapoktan dengan menggunakan metode *purposive sampling* (secara sengaja) sehingga diperoleh sampel sebanyak 160 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata kompetensi pengetahuan memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Kata kunci: kompetensi sumber daya manusia, kinerja pengurus gabungan kelompok tani

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia sejak awal pembangunan menitikberatkan pada pembangunan sektor pertanian. Keberhasilan pembangunan pertanian tidak ditentukan oleh kondisi sumberdaya pertanian, tetapi juga ditentukan oleh peran kelompok tani termasuk kualitas sumberdaya manusia yang menguasai serta mampu memanfaatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pengelolaan sumberdaya pertanian secara berkelanjutan. Kelompok tani (*Poktan*) adalah kumpulan petani/peternak yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota.

Kekuatan posisi tawar kelompok tani dapat ditingkatkan dengan melakukan kerjasama dengan kelompok lain. Bentuk kerjasama ini akan dapat diformalkan dalam suatu gabungan kelompok tani (Gapoktan) yang merupakan kumpulan beberapa kelompok tani yang bergabung dan bekerjasama untuk meningkatkan skala ekonomi dan efisiensi usaha, termasuk usaha produktif yang meliputi segala jenis usaha ekonomi yang dilakukan oleh petani/kelompok tani di perdesaan dalam bidang agribisnis.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus, sangat dibutuhkan kemampuan pengurus dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pelaksanaan tugas-tugas pengurus Gapoktan tersebut tentu harus didukung oleh kompetensi pengurus yang

memadai dan tepat agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, kinerja pengurus perlu dikaji lebih mendalam termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya agar kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Konsep kinerja individu merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2009: 260). Beer dan Robert (2004: 188) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Martopo (2004: 287) mengemukakan bahwa pengetahuan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerjanya. Pendidikan yang berkualitas menuntut kompetensi yang berkualitas pula, yang ditunjang jenjang pendidikan yang tinggi, latar belakang sesuai dengan wawasan yang luas, disiplin ilmu yang mengarahkan untuk memiliki sikap percaya diri terhadap pentingnya pengetahuan dalam meningkatkan kompetensi.

Menurut Wardoyo (2005:50), keterampilan adalah kemampuan dari individu untuk membuat, menciptakan dan mengaspirasikan potensi yang dimilikinya menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Keterampilan pengurus erat kaitannya dengan kegiatan pendidikan dan latihan atau diartikan sebagai kegiatan

penataran, yang tujuannya untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

Menurut Wardoyo (2005:53), keahlian pada prinsipnya suatu aspek pengembangan dari tingkat penguasaan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan teknologi untuk pengembangan sistem yang diterapkan dalam bidang keahlian kerja seseorang. Pandangan ini memosisikan teknologi sebagai suatu sarana kemajuan, transformasi dari suatu perkembangan Iptek, menjadi aset dalam perbaikan dan peningkatan serta menjadi inovasi dari suatu pencapaian tujuan kerja guna mencapai kinerja yang lebih baik. Menurut Satria (2007: 8) bahwa sikap profesional adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung-jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Dengan demikian, sikap profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus pada Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai.

2. Rumusan Masalah

Yang menjadi masalah pokok adalah *apakah kompetensi sumber daya manusia terdiri dari: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh terhadap kinerja pengurus dan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pengurus pada Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai?*

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang terha-

dap kinerja pengurus dan mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pengurus pada Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai.

Manfaat penelitian ini adalah a) Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi Gabungan Kelompok Tani dalam perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pengurus; b) Menambah pengetahuan mengenai kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pengurus; c) bahan pustaka bagi yang berminat pada masalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dibagi atas tiga pengertian, yaitu: manajemen, sumber daya, dan manusia. Manajemen diartikan segala bentuk pengelolaan proses potensi dan penggunaan potensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya diartikan segala potensi yang dikelola, diproses, dimanfaatkan dan digunakan untuk menghasilkan output yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manusia adalah bagian dari manajemen sumber daya yang mengelola dan menjadi pelaku utama di dalam serangkaian aktivitas kegiatan manajemen dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Suyadi (2000:14) yang menguraikan karakteristik atau kriteria suatu profesi dalam kegiatan kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan antara kompetensi dan kinerja sesuai tingkat pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap yang memandang:

- a. Sebagai profesi yang didalamnya terdapat sistem, prinsip mengenai manajemen tertentu yang harus dikembangkan dan ditangani sesuai dengan kinerja.
- b. Sebagai status yang menjadi standar profesi dalam menghasilkan kinerja.
- c. Dijalankan berdasarkan kinerja yang kuat sesuai dengan kode etik profesi kerja.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

2. Teori Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitriani, Daziel, and Fitt, 1992). Beer dan Spector (2004: 188) dikenal dengan teori "Aset", yang menjelaskan bahwa setiap pekerja dinilai sebagai aset bagi suatu organisasi yang saling mempengaruhi untuk menghasilkan kompensasi. Teori kemauan yang baik (*goodwill*) oleh Walton (2004: 163) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan referensi untuk mencapai kompetensi sesuai dengan kepentingan dalam menghasilkan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori sistem model yang menyatakan bahwa individu sumber daya manusia sebagai model yang mampu berkembang dan maju sesuai kompetensi dalam mencapai tujuan kerja (Storryl, 2003:221). Selain itu teori kepentingan menyatakan setiap orang dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki kepentingan untuk berprestasi sesuai tingkat pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan

sikap yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan organisasi McKenne (2004: 189).

Teori kemampuan menyatakan setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi, kompetensi ideal jika ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan, keahlian dan profesional dalam bersikap (Terry, 2005:151). Teori akses oleh Morgan (dalam Hasibuan, 2004: 19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup dan orientasi masa depan. Roger (dalam Alimin, 2004: 39) dengan teori siklus pengembangan diri yang intinya menjelaskan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya empat unsur yang saling berkaitan yaitu unsure pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap.

Menurut Donald (2007: 3) dengan teori Window atau lazim disebut teori "Jendela", menjelaskan bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap.

3. Faktor-Faktor Kompetensi

a. Pengetahuan

Martopo (2004:187) mengemukakan bahwa pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja. Hasan (2003:12) mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni.

Penempatan suatu posisi dalam organisasi kerja sangat memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia (Evayanti, 2002: 81). Penilaian terhadap pengetahuan ditentukan oleh jenjang pendidikan yang ditamati, later belakang pendidikan yang memberikan warna terhadap wawasan yang dimiliki serta disiplin ilmu yang ditekuni dalam mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dari pendidikan yang dimilikinya.

b. Keterampilan

Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional pada bidang ditekuni, sesuai pelatihan yang dihasilkan dari karya yang fundamental dengan syarat-syarat kualitas. Wardoyo (2005: 50) bahwa keterampilan adalah kemampuan dari individu sumber daya manusia untuk membuat, menciptakan dan mengaspresiasi potensi yang dimilikinya menjadi karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Memahami pentingnya keterampilan dalam suatu organisasi, maka yang menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan produktivitas pegawainya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan pegawai mengikuti pelatihan. Mulawarman (2003: 3), bahwa pentingnya keterampilan bagi pegawai adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya produktivitas kerja bagi suatu organisasi.

c. Keahlian

Keahlian pada prinsipnya suatu aspek pengembangan dari tingkat penguasaan seseorang yang

berkaitan dengan penggunaan teknologi. Penguasaan teknologi pada dasarnya sangat terkait dengan keahlian seseorang yang berkaitan dengan pengembangan sistem yang diterapkan dalam bidang keahlian kerja. Teori kemajuan Giddens (dalam Ritzer, 2004: 221) menyatakan bahwa individu atau organisasi yang ahli dalam teknologi akan menjadi pemimpin kemajuan peradaban.

Teori sistem oleh Cliffsman (dalam Ritzer 2004: 230) menyatakan keahlian teknologi merupakan sistem yang bekerja sesuai dengan perintah manajemen yang sesuai tuntutan aktivitas manusia. Karyawan yang mampu menjadi karyawan yang handal, mandiri dan profesional, banyak tercermin dari kemampuan menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan keahlian teknologi yang dimiliki, minimal mampu mengaplikasikan dan mengakses operasional komputer.

d. Sikap profesional

Menurut Wahid (2004:8) bahwa sikap profesional adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri.

Tuntutan dari sikap profesional yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya unsur tanggung jawab, sehingga tanggungjawab menjadi penting untuk dikembangkan dan dikaji kembali sesuai dengan aspek penilaian kerja. Teori hasil oleh Nelson (2004: 85) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia yang memiliki sikap profesional adalah yang mampu mewujudkan hasil kerja yang ber-

mutu di dalam menjamin pekerjaan tersebut memberikan kepuasan untuk mengakses hasil kerjanya.

4. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Pengertian kinerja oleh Muhlis (2005:27) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Dessler (2001: 73) bahwa kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Pengukuran kinerja dinilai berdasarkan hasil pencapaian kerja sesuai kuantitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun asing. Berikut penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005: 98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

Performance = quantity, quality, efecient and effectivity

Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan karyawan yang menjadi standar bagi suatu instansi atau departemen untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh individu sumber daya manusia. Menurut Setyanto (2002:213) bahwa pengukuran kinerja untuk organisasi mengacu kepada hasil kerja yang ditunjukkan sesuai realisasi yang dicapai dengan membandingkan target kerja yang ditetapkan. Apabila melampaui target yang telah ditetapkan, maka hasil kerja menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila realisasi kerja

tidak melampaui target yang ditetapkan maka kinerjanya rendah.

Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja, yaitu penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji dan penilaian member satu peluang bagi pimpinan dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan.

Semua organisasi memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi: (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini, (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja atau terus berkinerja yang lebih tinggi.

Simamora (2001: 423) menjelaskan bahwa tujuan pokok sistem penilaian kualitas kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kualitas kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Menurut Rivai (2006: 311) bahwa penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja individu pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerjanya, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan

untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawannya.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005: 13) merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Adapun uraian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi.

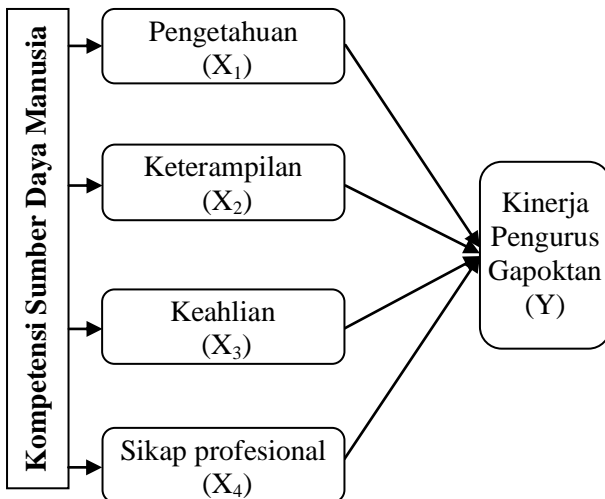
Menurut Mangkunegara (2005: 4), bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang; dan demografi.
- b. Psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
- c. Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur; dan job design.

C. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di bagian sebelumnya, maka dapat dinyatakan dalam skema kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

2. Hipotesis

- Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus pada Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai.
- Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pengurus pada Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai.

D. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat survei dengan menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Sinjai tepatnya pada beberapa Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan). Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yaitu selama lebih kurang 2 bulan yaitu Pebruari sampai April 2016.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini adalah a) Dinas Pertanian Kabupaten Sinjai; b) Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian Kabupaten Sinjai; c) Penyelia Mitra Tani (PMT) Kabupaten Sinjai; d) Gapoktan Kabupaten Sinjai; e) Responden dan informan, termasuk pengurus Gapoktan Kabupaten Sinjai.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian dengan pengumpulan data sebagai berikut: a) Wawancara (*interview*); b) Observasi (*observation*); c) Kuesioner (*questioner*); d) Dokumentasi.

4. Populasi dan Sampel

Seluruh Gapoktan di Kabupaten Sinjai yang berjumlah 80 Gapoktan, sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 2 orang tiap Gapoktan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga diperoleh 80 Gapoktan x 2 orang = 160 orang. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 160 orang ditentukan secara sengaja.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan dengan beberapa langkah, antara lain: 1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur; 2) Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden; 3) Mempersiapkan tabel jawaban; 4) Menghitung korelasi bivariate dengan menggunakan program SPSS 15 *for windows*.

Uji reliabilitas sangat ditentukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan mensyaratkan suatu instrument yang reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

7. Metode Analisis Data

- Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.
- Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana: Y = Kinerja pengurus

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Keahlian

X4 = Sikap profesional

b0 = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Besarnya koefisien regresi (parameter)

e_i = Faktor kesalahan (error).

E. HASIL PENELITIAN DANP EMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

- Kinerja pengurus Gapoktan (Y)

Distribusi responden tentang kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Pengurus Gapoktan di Kab. Sinjai, 2016

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden / (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
kualitas hasil kerja sesuai dengan standar kualitas	-	-	12 (7,5)	24 (15,0)	124 (77,5)	4,70
bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan	-	-	6 (3,8)	37 (23,1)	117 (73,1)	4,69
melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ada	-	-	21 (13,1)	47 (29,4)	92 (57,5)	4,44
cermat dalam melakukan pekerjaan	-	-	20 (12,5)	97 (60,6)	43 (26,9)	4,14

Sumber: Data Primer Setelah Diolah

Indikator yang memberikan nilai rata-rata tertinggi dalam membentuk variabel kinerja pengurus adalah indikator kualitas hasil kerja sesuai dengan standar kualitas, yang pada umumnya ditanggapi setuju hingga sangat setuju oleh responden dengan proporsi keduanya sebesar 92,5%. Artinya responden menganggap kualitas hasil kerjanya sudah sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan (X₁)

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang pengetahuan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Pengetahuan Pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai, 2016

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden/(%)					Mean
	1	2	3	4	5	
pekerjaan sesuai dengan jenjang pendidikan	-	-	7 (4,4)	37 (23,1)	116 (72,5)	4,68
pengetahuan membantu penyelesaian pekerjaan	-	-	7 (4,4)	55 (34,4)	98 (61,2)	4,57
pengetahuan mendorong ide-ide inovatif	-	-	18 (11,2)	58 (36,2)	84 (52,5)	4,41
pengetahuan menambah percaya diri	-	-	3 (1,9)	29 (18,1)	128 (80,0)	4,78

Sumber: Data Primer Setelah Diolah

Indikator pengetahuan menambah percaya diri yang pada umumnya ditanggapi setuju hingga sangat setuju oleh responden dengan proporsi keduanya sebesar 95,6%. Artinya responden menganggap pengetahuan dapat menambah percaya diri sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Variabel Keterampilan (X₂)

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang keterampilan pengurus Gapoktan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Keterampilan Pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai, 2016

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden / (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
Pengurus memiliki wawasan yang luas tentang bidangnya	-	-	7 (4,4)	44 (27,5)	109 (68,1)	4,64
keterampilan yang dimiliki menambah kecakapan pengurus	-	-	12 (7,5)	45 (28,1)	103 (64,4)	4,57
keterampilan yang dimiliki mempercepat penyelesaian tugas dengan baik	-	-	22 (13,8)	51 (31,9)	87 (54,4)	4,41
keterampilan yang dimiliki menambah keuletan dalam pelaksanaan tugas	-	-	26 (16,2)	41 (25,6)	93 (58,1)	4,42

Sumber: Data Primer Setelah Diolah

Indikator pengurus memiliki wawasan yang luas tentang bidangnya, yang pada umumnya ditanggapi setuju hingga sangat setuju oleh responden dengan proporsi keduanya sebesar 95,6%. Artinya responden menganggap pengurus sudah memiliki wawasan yang luas tentang bidangnya termasuk mengelola Gapoktan sesuai kepentingan para anggotanya.

d. Variabel Keahlian (X₃)

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang keahlian pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai tahun 2016, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Keahlian Pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai, 2016

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden / (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
pengurus memiliki keahlian di bidang pelaksanaan tugas	-	-	10 (6,2)	47 (29,4)	103 (64,4)	4,58
pengurus mampu mengadopsi teknologi baru	-	-	4 (2,5)	61 (38,1)	95 (59,4)	4,57
Pengurus menguasai bidang kerja yang ditekuninya	-	-	16 (10,0)	60 (37,5)	84 (52,5)	4,42
Pengurus suka menyelesaikan tugas yang menantang	-	-	25 (15,6)	34 (21,2)	101 (63,1)	4,48

Sumber: Data Primer Setelah Diolah

Indikator pengurus memiliki keahlian dalam bidang pelaksanaan tugas, yang pada umumnya ditanggapi setuju hingga sangat setuju oleh responden dengan proporsi keduanya sebesar 93,8%. Artinya responden menganggap pengurus sudah memiliki keahlian dalam bidang pelaksanaan tugas sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan indikator lain-nya memperlihatkan nilai rata-rata yang relatif lebih rendah.

e. Variabel Sikap Profesional (X₄)

Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang sikap profesional pengurus Gapoktan di Kab. Sinjai tahun 2016, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Sikap Profesional Pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai, 2016

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden / (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
kesesuaian perilaku dengan perencanaan akan menambah sikap profesional	-	-	2 (1,2)	51 (31,9)	107 (66,9)	4,66
kesesuaian implementasi kerja dengan perencanaan kerja	-	-	3 (1,9)	38 (23,8)	119 (74,4)	4,72
kejelasan batasan kerja membuat pengurus bekerja dengan profesional	-	-	3 (1,9)	56 (35,0)	101 (63,1)	4,61
aktualisasi pengurus atas hasil kerja yang telah dicapai	-	-	16 (10,0)	54 (33,8)	90 (56,2)	4,46

Sumber: Data Primer Setelah Diolah

Indikator kesesuaian implementasi kerja dengan perencanaan kerja, yang pada umumnya ditanggapi setuju hingga sangat setuju oleh responden dengan proporsi keduanya sebesar 98,8%. Artinya responden menganggap ada kesesuaian implementasi kerja dengan perencanaan kerja sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlation	r-Product Moment r-tabel	Keterangan
Kinerja pengurus Gapoktan (Y)	1	0,814	0,159	Valid
	2	0,798	0,159	Valid
	3	0,871	0,159	Valid

Pengetahuan (X ₁)	4	0,720	0,159	Valid
	1	0,762	0,159	Valid
	2	0,801	0,159	Valid
	3	0,897	0,159	Valid
	4	0,815	0,159	Valid
Keterampilan (X ₂)	1	0,804	0,159	Valid
	2	0,786	0,159	Valid
	3	0,817	0,159	Valid
	4	0,894	0,159	Valid
Keahlian (X ₃)	1	0,780	0,159	Valid
	2	0,805	0,159	Valid
	3	0,809	0,159	Valid
	4	0,882	0,159	Valid
Sikap Profesional (X ₄)	1	0,758	0,159	Valid
	2	0,769	0,159	Valid
	3	0,790	0,159	Valid
	4	0,791	0,159	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Nilai r hitung dari 20 item pernyataan berada antara 0,720 sampai 0,897, dimana nilai r hitung > nilai r tabel, untuk n = 160 pada taraf α 0,05 diperoleh r tabel = 0,159. Artinya semua butir pernyataan pada kuisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Variabel kinerja pengurus diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara r hitung > r tabel 0,159. Artinya, setiap butir pernyataan variabel kinerja adalah valid. Variabel pengetahuan diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara r hitung > r tabel 0,159. Artinya setiap butir pernyataan dari variabel pengetahuan adalah valid.

Variabel keterampilan diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara r hitung > r tabel 0,159. Artinya, setiap butir pernyataan dari variabel keterampilan adalah valid. Variabel keahlian diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara r hitung > r tabel 0,159. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel materi keahlian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Variabel sikap profesional diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r-hitung) antara r hitung > r tabel 0,159. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel sikap profesional yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, dimana item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai *Cronbach Alpha* > nilai kritis r-tabel *Product Moment* pada tingkat kepercayaan 95 %. Dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Adapun uji *reliabilitas* dari setiap variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>r-Product Moment</i> r-tabel	Ket
Kinerja pengurus Gapoktan (Y)	1	0,974	0,159	Reliabel
	2	0,974	0,159	Reliabel
	3	0,973	0,159	Reliabel
	4	0,975	0,159	Reliabel
Pengetahuan (X ₁)	1	0,974	0,159	Reliabel
	2	0,974	0,159	Reliabel
	3	0,973	0,159	Reliabel
	4	0,974	0,159	Reliabel
Keterampilan (X ₂)	1	0,974	0,159	Reliabel
	2	0,974	0,159	Reliabel
	3	0,974	0,159	Reliabel
	4	0,973	0,159	Reliabel
Keahlian (X ₃)	1	0,974	0,159	Reliabel
	2	0,974	0,159	Reliabel
	3	0,974	0,159	Reliabel
	4	0,973	0,159	Reliabel
Sikap Profesional (X ₄)	1	0,974	0,159	Reliabel
	2	0,974	0,159	Reliabel
	3	0,974	0,159	Reliabel
	4	0,974	0,159	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel, karena diperoleh nilai *Cronbach's alpha* (r hitung) dari 20

butir pernyataan berada antara 0,973 sampai 0,975, dimana nilai r hitung > nilai r tabel 0,159. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

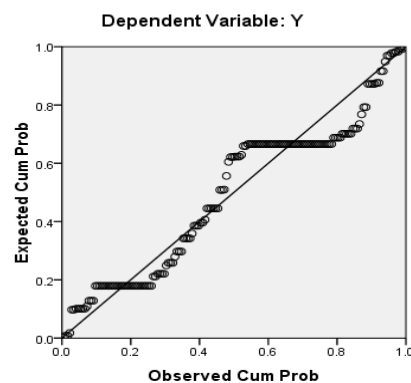
Nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan butir pernyataan dalam instrumen penelitian diperoleh sebesar 0,975 yang menunjukkan tingkat konsistensi dari keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan adalah sebesar 97,5%. Artinya apabila kuesioner dalam penelitian ini akan digunakan secara berulang-ulang pada populasi akan memberikan nilai objektivitas, stabilitas, akurasi dan konsistensi yang tinggi untuk mengukur pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini menunjukkan sebaran titik pada grafis normalitas berada sepanjang garis diagonal, dapat dilihat pada Gambar 2.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya < 0,1. Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0,131	7,636
X2	0,104	9,653
X3	0,216	4,639
X4	0,165	6,069

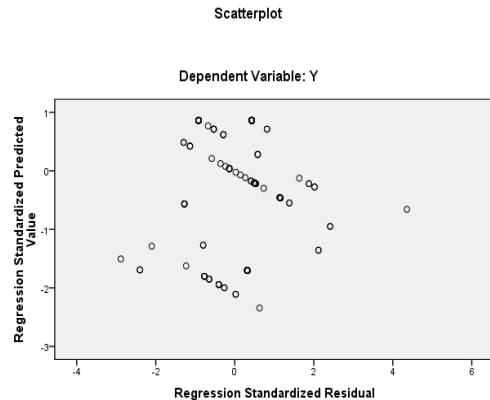
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis, 2016

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF yang < 10 dan nilai toleransinya yang > 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas di persamaan yang dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dalam hal ini uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak. Berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada berikut ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Adapun hasil pengujian secara simultan, untuk melihat pengaruh pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.594	4	9.148	265.839	.000 ^a
Residual	5.334	155	.034		
Total	41.928	159			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data, 2016

Tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.873	.869	.18551	1.939

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Depend ent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data, 2016

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,873. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gabungan Kelompok Tani di Kabupaten Sinjai adalah sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Adapun hasil pengujian secara parsial untuk melihat pengaruh secara individu variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.186	.159		1.176	.241
X1	.315	.081	.316	3.871	.000
X2	.286	.080	.307	3.562	.000
X3	.180	.055	.202	3.282	.001
X4	.166	.078	.151	2.134	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Selanjutnya pada Tabel 11, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 0,186 + 0,315 X_1 + 0,286 X_2 + 0,180 X_3 + 0,166 X_4$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_i dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z_Y = 0,316 X_1 + 0,307 X_2 + 0,202 X_3 + 0,151 X_4$$

Dapat diketahui bahwa dari keempat variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel pengetahuan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,316 atau 31,6 persen lebih besar dari variabel lainnya.

5. Pembahasan

Hasil pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan, ternyata variabel pengetahuan yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pengurus Gapoktan.

a. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pengurus Gapoktan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara pengetahuan dengan kinerja pengurus Gapoktan. dalam arti jika terjadi peningkatan pengetahuan maka kinerja pengurus

Gapoktan juga akan meningkat. Variabel pengetahuan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan dan menempati urutan pertama dari variabel bebas yang telah diuji. Karena itu, variabel pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan, sehingga perlu dipertahankan, namun tetap memaksimalkan indikator yang memberikan proporsi terendah agar dapat meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Adanya pengaruh signifikan variabel pengetahuan terhadap kinerja pengurus Gapoktan sangat ditentukan besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni: (1) indikator pekerjaan sesuai dengan jenjang pendidikan; (2) pengetahuan membantu penyelesaian pekerjaan; (3) pengetahuan mendorong ide-ide inovatif; dan (4) pengetahuan menambah percaya diri. Dari keempat butir indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel pengetahuan adalah indikator pengetahuan menambah percaya diri, artinya pengetahuan yang dimiliki pengurus dapat menambah percaya diri sehingga dapat bekerja dengan baik.

Kemudian diikuti indikator pekerjaan sesuai dengan jenjang pendidikan, indikator pengetahuan membantu penyelesaian pekerjaan, dan pengetahuan mendorong ide-ide inovatif, dimana ketiga indikator yang memberikan nilai rata-rata relatif rendah masih perlu ditingkatkan guna membentuk variabel pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai di masa akan datang.

Jadi, pengaruh signifikan variabel pengetahuan terhadap kinerja pengurus disebabkan karena pengetahuan yang dimiliki responden dapat

menambah rasa percaya diri, yang juga ditunjang oleh pekerjaan yang sesuai jenjang pendidikan pengurus, sehingga pengetahuan pengurus tersebut dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan baik, serta mampu mendorong ide-ide inovatif pengurus dalam mengembangkan dan mengelola Gapoktan dengan baik yang dapat mensejahterakan seluruh anggota kelompoknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Martopo (2004:287) bahwa pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pengetahuan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Bukti empiris yang mengaitkan pengetahuan dengan kinerja individu menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2007) dan Zulkifli (2008), bahwa pengetahuan memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pengurus.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompetensi pengetahuan dan kinerja pengurus berlaku atau terbukti.

b. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pengurus Gapoktan

Keterampilan adalah suatu bentuk pengembangan pengurus Gapoktan untuk mampu terampil dalam bidang kerja. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara keterampilan dengan kinerja pengurus Gapoktan, dalam arti jika terjadi peningkatan keterampilan maka kinerja pengurus Gapoktan juga akan meningkat.

Variabel keterampilan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan dan menempati urutan kedua dari variabel bebas yang telah diuji. Karena itu, variabel keterampilan merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pengurus Gapoktan, sehingga perlu ditingkatkan dengan tetap memaksimalkan indikator yang memberikan proporsi terendah agar dapat meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Adanya pengaruh signifikan variabel keterampilan terhadap kinerja pengurus Gapoktan sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya, yaitu: (1) pengurus memiliki wawasan yang luas tentang bidangnya, (2) keterampilan pengurus menambah kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, (3) keterampilan pengurus mempercepat penyelesaian tugas dengan baik, dan (4) Keterampilan pengurus menambah keuletan dalam pelaksanaan tugas. Dari keempat butir indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel keterampilan adalah indikator pengurus memiliki wawasan yang luas

tentang bidangnya, artinya pengurus sudah memiliki wawasan yang luas tentang bidangnya sehingga mampu bekerja dengan baik. Kemudian diikuti indikator keterampilan yang di miliki dapat menambah kecakapan pengurus, indikator keterampilan pengurus dapat menambah keuletan dalam bekerja, dan indikator keterampilan pengurus dapat mempercepat penyelesaian tugas, dimana ketiga indikator yang memberikan nilai rata-rata relatif rendah masih perlu ditingkatkan guna membentuk variabel keterampilan agar dapat meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kab. Sinjai.

Jadi, pengaruh signifikan variabel keterampilan terhadap kinerja pengurus disebabkan karena pengurus memiliki wawasan yang luas tentang bidangnya sehingga dapat menambah kecakapan pengurus dan menambah keuletan pengurus dalam bekerja, sehingga pengurus dapat mempercepat penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawab, termasuk mengembangkan dan mengelola Gapoktan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota kelompoknya.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wardoyo (2005:50), keterampilan adalah kemampuan dari individu untuk membuat, menciptakan dan mengaspirasikan potensi yang dimilikinya menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Jadi, fungsi keterampilan adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi individu sumber daya manusia mencapai tujuan organisasi atau sebagai upaya dalam rangka meningkatkan kinerja individu.

Bukti empiris yang mengaitkan keterampilan dengan kinerja individu menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian

yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan (2006); Sulaeman (2007); dan Zulkifli (2008), bahwa keterampilan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan dengan kinerja pengurus.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris memberikan hasil yang sama yaitu keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompetensi keterampilan dan kinerja pengurus berlaku atau terbukti.

c. Pengaruh keahlian terhadap kinerja pengurus Gapoktan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara keahlian dengan kinerja pengurus Gapoktan, dalam arti jika terjadi peningkatan keahlian maka kinerja pengurus Gapoktan juga akan meningkat.

Variabel keahlian memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan dan menempati urutan ketiga dari variabel bebas yang telah diuji. Karena itu, variabel keahlian merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pengurus Gapoktan, sehingga perlu ditingkatkan dengan memaksimalkan indikator yang memberikan proporsi terendah agar dapat meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Adanya pengaruh signifikan variabel keahlian terhadap kinerja pengurus Gapoktan sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya, yaitu: (1) pengurus memiliki keahlian di bidang pelaksanaan tugas, (2) pengurus mampu pengadopsi teknologi baru, (3) pengurus menguasai bidang kerja yang ditekuninya, dan (4) pengurus suka menyelesaikan tugas yang menantang. Dari keempat butir indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel keahlian adalah indikator pengurus memiliki keahlian di bidang pelaksanaan tugas, artinya responden menganggap pengurus memiliki keahlian di bidang pelaksanaan tugas. Kemudian diikuti indikator pengurus mampu pengadopsi teknologi baru, indikator pengurus suka menyelesaikan tugas yang lebih menantang, dan indikator pengurus menguasai bidang kerja yang ditekuninya, dimana ketiga indikator yang memberikan nilai rata-rata relatif rendah tersebut masih perlu ditingkatkan guna membentuk variabel keahlian dalam meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Jadi, pengaruh signifikan variabel keahlian terhadap kinerja pengurus disebabkan karena pengurus memiliki keahlian di bidang pelaksanaan tugas dan mampu pengadopsi teknologi baru, sehingga pengurus dapat menyelesaikan tugas yang lebih menantang karena menguasai bidang kerja yang ditekuninya. Dengan demikian, pengurus mampu mengembangkan dan mengelola Gapoktan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota kelompoknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wardoyo (2005: 53) bahwa keahlian pada prinsipnya suatu aspek pengembangan dari tingkat penguasaan seseorang

yang berkaitan dengan penguasaan teknologi untuk pengembangan sistem yang diterapkan dalam bidang keahlian kerja seseorang. Keahlian teknologi merupakan suatu sarana dalam memajukan kualitas sumber daya manusia, sesuai kemampuan melakukan transformasi teknologi, yang menjadi aset investasi individu yang mampu menguasai Iptek dan menjadi inovasi bagi perkembangan dunia pendidikan dan teknologi. Oleh karena itu, keahlian menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan karena menjadi tolak ukur peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Bukti empiris yang mengaitkan keahlian dengan kinerja individu menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2007) dan Zulkifli (2008), bahwa keahlian memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara keahlian dengan kinerja pengurus.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris memberikan hasil yang sama yaitu keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompetensi keahlian dan kinerja pengurus berlaku atau terbukti.

d. Pengaruh sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gapoktan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel sikap profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindi-

kasikan ada hubungan yang searah dalam arti jika sikap profesional baik, maka kinerja pengurus Gapoktan juga meningkat.

Variabel sikap profesional memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan dan menempati urutan keempat dari variabel bebas yang telah diuji. Karena itu, variabel sikap profesional merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan, sehingga perlu dipertahankan, namun tetap memaksimalkan indikator yang memberikan proporsi terendah agar dapat meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Adanya pengaruh signifikan variabel sikap profesional terhadap kinerja pengurus Gapoktan sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya, yaitu: (1) adanya kesesuaian perilaku dengan perencanaan akan menambah sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengurus, (2) adanya kesesuaian implementasi kerja dengan perencanaan kerja akan membuat pengurus lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaan, (3) adanya kejelasan batasan kerja membuat pengurus bekerja dengan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (4) bentuk aktualisasi pengurus atas hasil kerja yang telah dicapai disusun dalam laporan hasil kerja. Dari keempat butir indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel sikap profesional adalah indikator kesesuaian implementasi kerja dengan perencanaan kerja, artinya pengurus ada kesesuaian implementasi kerja pengurus dengan perencanaan kerja dapat dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kemudian diikuti indikator kesesuaian perilaku dengan perencanaan akan menambah sikap profesional, indikator

kejelasan batasan kerja membuat pengurus bekerja dengan profesional, dan indikator aktualisasi pengurus atas hasil kerja yang telah dicapai, dimana ketiga indikator yang memberikan nilai rata-rata relatif rendah tersebut masih perlu ditingkatkan guna membentuk variabel sikap profesional dalam meningkatkan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai.

Jadi, pengaruh signifikan variabel sikap profesional terhadap kinerja pengurus disebabkan karena ada kesesuaian implementasi kerja pengurus dengan perencanaan kerja, dan juga kesesuaian perilaku dengan perencanaan yang akan menambah sikap profesional pengurus, sehingga akan memberikan kejelasan batasan kerja yang membuat pengurus dapat bekerja dengan profesional dan dapat mengaktualisasikan hasil kerja yang telah dicapainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Satria (2007: 8) bahwa sikap profesional adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggungjawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Oleh karena itu, sikap profesional menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan karena menjadi tolak ukur peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Bukti empiris yang mengaitkan sikap profesional dengan kinerja individu menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2007) dan Zulkifli (2008), bahwa sikap profesional memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap profesional dengan kinerja pengurus.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris memberikan hasil yang sama yaitu sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompetensi sikap profesional dan kinerja individu berlaku atau terbukti.

F. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Hasil pengujian secara simultan maupun parsial menunjukkan variabel pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai. Hal ini berarti peningkatan kinerja pengurus didukung oleh kompetensi pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional yang dimiliki pengurus.

Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata kompetensi pengetahuan memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pengurus, artinya kompetensi pengetahuan merupakan faktor yang sangat menentukan peningkatan kinerja pengurus Gapoktan di Kabupaten Sinjai dibandingkan variabel kompetensi yang lainnya.

2. Saran

Dalam penyusunan kebijakan pembangunan pertanian di Kabupaten Sinjai, maka perlu mempertimbangkan kompetensi pengurus Gapoktan, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, keah-

lian, dan sikap profesional sebagai variabel yang mendukung secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pengurus Gapoktan.

Karena variabel pengetahuan yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pengurus Gapoktan, maka disarankan untuk pertahankan terutama indikator-indikator yang membentuknya. Sedangkan variabel keterampilan, keahlian, dan sikap profesional yang meskipun berpengaruh signifikan, namun masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator yang membentuknya guna menunjang peningkatan kinerja pengurus Gapoktan di masa akan datang.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, Shadik, 2004. *Pengembangan Diri Menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Beer, Michael and Robert A. Ruh, 2004. *Employ Growth Through Performance Management, Apprising Performance Appraisal, A Harvard Business Review Paperback*.
- Beer, Keenoy and Spector, Anthony, 2004. *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kerja SDM*. Rajawali Press, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Donald, Mc., Thomas, 2007. *Competence of Personal in Prospective*. Theories. <http://www.jurnalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Evayanti, 2002. *Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Hasan, Hamdah, 2003. *Peranan Pendidikan terhadap Kualitas SDM*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Hasibuan, M.S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Martopo, Anshary, 2004. *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Muhlis, Sudarman, 2005. *Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM*. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelegensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Nelson, Neil, 2004. *Human Resource Management In Strength Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Ridwan, Muhammad, 2006. *Analisis Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pertamina di Kota Makassar*. Tesis Tidak Dipublikasi. PP-Unhas, Makassar.
- Ritzer, George, 2004. *The Human Resource in Management*. Prentice Hall, Ohio University Press, USA.
- Rivai, V., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Satria, Sutopo, 2007. *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penguasaan Dunia Kerja*. Penerbit Elang Ilmu Persada, Jakarta.
- Simamora, H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Setyanto, R., 2002. *Penilaian Kerja Karyawan*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Storryl, Strey, 2003. *Managing Resource and Relations*. Buckingham: Open University Press.
- Sulaeman, 2007. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Makassar*. Tesis Tidak Dipublikasi. PP-Unhas, Makassar.
- Suyadi, Prawirosentono, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Terry, GR. 2005. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Wahid, Subondo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Walton, Willmott, H., 2004. *The Flesible Firm of Human Resource Development*. London School of Economic, London.
- Wardoyo, Darmin, 2005. *Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Zulkifli, 2008. *Analisis kompetensi karyawan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Tesis Tidak Dipublikasi. PP-Unhas, Makassar.