

# ADMINISTRATIO

*ADMINISTRATIO* diterbitkan dua kali setahun oleh Jurusan Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung dan Perhimpunan Sarjana Administrasi (Persadi), sebagai salah satu media publikasi gagasan-gagasan dan kajian ilmiah di bidang administrasi publik dan pembangunan. Visi *ADMINISTRATIO* adalah menjadi Jurnal Ilmiah di bidang administrasi publik dan pembangunan yang kredibel, representatif, konsisten dan terakreditasi tinggi.

## JURNAL ILMIAH ADMINISTRASI PUBLIK DAN PEMBANGUNAN

### SUSUNAN PENGELOLA *ADMINISTRATIO*

#### JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN PEMBANGUNAN (JAPP)

Penanggung Jawab	: Dr. Dedy Hermawan, S.Sos, M.Si
Mitra Bestari	: 1. Prof. Dr. Yulianto, M.Si 2. Dr. Chairul Nasirin, M.Si 3. Dr. Andries Leonardo, M.Si 4. Alamsyah, S.I.P, M.Si
Dewan Penyunting Ketua	: Dr. Dedy Hermawan, S.Sos, M.Si
Anggota	: 1. Dr. Bambang Utoyo S., M.Si 2. Dr. Noverman Duadji, M.Si 3. Rahayu Sulistiowati, S.Sos, M.Si 4. Eko Budi Sulistio, S.Sos, M.A.P
Penyunting Teknis	: 1. Meiliyana, S.IP, M.A 2. Syamsul Ma'arif, S.IP, M.Si 3. Simon S. Hutagalung, S.A.N, M.P.A
Tata Usaha dan Keuangan	: 1. Dewie Brima Atika, S.I.P, M.Si 2. Ita Prihantika, S.Sos, M.A
Sekretariat dan Distribusi	: Izzul Fatchu Reza, S.A.N, M.P.A
<b>Alamat Redaksi:</b> Gedung B Lt. 1 FISIP Universitas Lampung, Jl. Prof. Sumantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung, Telp/Fax (0721)708881, e-mail: <a href="mailto:journal.administratio@fisip.UniversitasLampung.ac.id">journal.administratio@fisip.UniversitasLampung.ac.id</a> <i>Redaksi menerima tulisan/artikel ilmiah yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak ilmiah lainnya. Syarat-syarat, format dan tata penulisan dapat dilihat pada petunjuk bagi penulis yang berada pada lembaran belakang jurnal ini</i>	

## DAFTAR ISI

<p>THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PROTECTION IN INDONESIA  <b>Diandini Rahmawati Irawan dan Ita Prihantika</b></p>	110
<p>ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM USAHA KEMANDIRIAN BAGI GELANDANGAN, PENGEMIS DAN PEMULUNG DI KOTA BANDAR LAMPUNG (STUDI PADA LKS AMANAH PENDIDIK INSAN KAMIL (APIK) LAMPUNG)  <b>Riza Amelia Putri dan Meiliyana</b></p>	117
<p>IMPLEMENTASI PROGRAM HIBAH AIR MINUM BANTUAN LUAR NEGERI TAHAP KEDUA TAHUN 2014 DI BANDARLAMPUNG(STUDI KASUS DI KELURAHAN BAKUNG, TELUKBETUNG BARAT)  <b>Leli Juwiyah dan Noverman Duadji</b></p>	127
<p>IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PAJAK PROGRESIF KENDARAAN BERMOTOR DI KOTA BANDAR LAMPUNG  <b>M. Waya Fahriza Dwipurna dan Nana Mulyana</b></p>	137
<p>IMPLEMENTASI BUS RAPID TRANSIT (BRT) SEBAGAI TRANSPORTASI PUBLIK DI KOTA BANDAR LAMPUNG  <b>Muhammad Iksan</b></p>	149
<p>IMPLEMENTASI PROGRAM BUS SEKOLAH GRATIS DI KOTA METRO (STUDI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA METRO)  <b>Andry Misna Aprilia</b></p>	157
<p>EVALUASI PROGRAM GERAKAN PENGUATAN PRODUKSI PERTANIAN UNTUK KETAHANAN PANGAN (PROGRAM GP3K) OLEH PERUM BULOG DIVRE LAMPUNG TAHUN 2013  <b>Risky Arfiyanto dan Simon Sumanjoyo H.</b></p>	165
<p>ANALISIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LAMPUNG SELATAN  <b>Feby Ardiantika Putri</b></p>	175
<p>PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA APARATUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN PERIKANAN DAN KEHUTANAN (BP4K) KABUPATEN TANGGAMUS  <b>Renita dan Dewie Brima Atika</b></p>	185
<p>HUBUNGAN PENGAWASAN ATASAN LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNG SUGIH KAB. LAMTENG 2013)  <b>Sigit Setioko</b></p>	193
<p>PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KECAMATAN WAY SEPUTIH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH  <b>Sudarman Mersa</b></p>	201

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA APARATUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN PERIKANAN DAN KEHUTANAN (BP4K)  
KABUPATEN TANGGAMUS**

**Renita**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung  
*E-mail: willy\_nm@yahoo.com*

**Dewie Brima Atika**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung  
*Email: dw\_atika@yahoo.com*

**ABSTRAK.** Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur publik. Salah satu bagian dari aparatur publik yakni penyuluh yang berperan sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan yang memiliki keterampilan dan kecakapan yang tinggi dalam pekerjaannya akan mampu membawa organisasinya ke arah kemajuan dan dapat menciptakan keunggulan-keunggulan untuk memenuhi misi dan visi organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai dalam suatu organisasi yang salah satunya adalah dengan mengikuti pemberdayaan sumberdaya aparatur. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara pemberdayaan sumberdaya aparatur terhadap kinerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutan (BP4K) Kabupaten Tanggamus dikategorikan sangat baik dengan presentase sebesar 54,2%. Sisanya sebesar 47,8 % merupakan pengaruh kinerja pegawai dari faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Penyuluh Petani, Pemberdayaan Sumberdaya Aparatur, Kinerja Pegawai

**ABSTRACT.** *The smooth implementation of government and the implementation of national development depends on the perfection of the public apparatus. One part of the public apparatus that is the extension agent who serves as a tool to implement development. They're who has high skills in the work will be able to bring the organization towards progress and can create excellences to fulfill the mission and vision of the organization. There are many factors that can affect the performance improvement of employees in an organization. One of them is by following the empowerment of apparatus resources. The result of the research shows that the correlation between the empowerment of apparatus resources to the performance of the employees in the Agriculture, Fishery and Forestry Extension Agency (BP4K) of Tanggamus Regency is categorized very well with a percentage of 54.2%. The remaining 47.8% is the effect of the performance of employees from other factors that are not identified in this study.*

**Keywords:** *Extension Farmers, Empowerment Resources Apparatus, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur publik. Mengingat pentingnya peranan tersebut aparatur publik perlu dibina agar diperoleh aparatur publik yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan

Pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur publik.

Posisi aparatur publik sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan, diperlukan adanya pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas

tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Perpres No. 16 Tahun 2006).

Salah satu bagian dari aparatur publik yakni penyuluh yang berperan sebagai alat untuk melaksanakan pembangunan yang memiliki keterampilan dan kecakapan yang tinggi akan mampu membawa organisasinya ke arah kemajuan dan dapat menciptakan keunggulan-keunggulan untuk memenuhi misi dan visi organisasi. Keberadaan penyuluh pertanian ini sesuai dengan amanat UU No 16 Tahun 2006 dan Perda No 09 Tahun 2008.

Upaya mencapai tujuan dari visi dan misi tersebut diperlukan adanya aspek-aspek sumber daya aparatur yang sempurna. Selain adanya aspek teknologi dan aspek ekonomi. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai tujuan, visi dan misi. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan sumber daya aparatur.

Usaha pemberdayaan aparatur pemerintah harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi/pemerintah. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparatur pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja yang lebih baik, seperti yang diungkapkan juga oleh Gomez (2003). dan Widjaya (1995). Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu di adakan peningkatan sumber daya aparatur selaku tenaga kerja atau pegawai melalui usaha-usaha pemberdayaan. Berkaitan dengan hal itu maka seorang aparatur perlu mendapatkan pemberdayaan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai persoalan-persoalan tentang kinerja para penyuluh di Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus antara lain masih rendahnya pemahaman pegawai dalam memahami materi-materi penyuluhan dalam mensosialisasikan kepada masyarakat; masih rendahnya kemampuan penyuluh petani dalam mensosialisasikan cara menggunakan alat dan mesin pertanian untuk mengolah

usaha tani, menggunakan pupuk organik, dan pembentukan sikap petani dalam mengembangkan usaha tani yang berwawasan agribisnis; masih rendahnya pengetahuan para penyuluh dalam menguasai program-program kerjanya; sebagian pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih ada yang belum selesai tepat pada waktunya (Wawancara Eki Yuli Widya, 2014).

Guna mengatasi permasalahan kinerja tersebut, organisasi membuat program yang diperuntukan kepada para aparatur khususnya para penyuluh yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Program yang dapat digunakan mengenai orientasi pelayanan para aparatur adalah pemberdayaan (*empowerment*).

Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuh kembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Bertitik tolak dari permasalahan tersebut diatas, dalam artikel ini penulis hendak menggambarkan bagaimana pelaksanaan pemberdayaan aparatur di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus. Bagaimanakah peningkatan kinerja aparatur di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus? Dan seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya aparatur terhadap peningkatan kinerja di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus?

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dikerjakan dengan metode survei yang didasarkan pada studi kasus (Nazir, 2005). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengisian daftar pertanyaan, wawancara, observasi dan telaah dokumen. Data dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan perangkat lunak SPSS (20.0).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

	Jumlah	65	100,00
--	--------	----	--------

Sumber: Data diolah, 2014

### 1. Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur (X)

Pada analisa tabel tunggal (kategorisasi variabel) dalam penelitian ini, untuk setiap indikator dilakukan pengelompokan berdasarkan rentang tingkat

kategorisasi pemberdayaan sumber daya aparatur (X) dengan mencari panjang kelasnya terlebih dahulu. Variabel pemberdayaan sumber daya aparatur (X) terdiri dari 13 pertanyaan. Pertanyaan yang dapat dilakukan pengukuran adalah setiap item memiliki jenjang skor 1 - 5. Kemudian dari skor masing-masing item pertanyaan dijumlahkan untuk mendapatkan akumulasi skor.

Berdasarkan tabel frekuensi pada keseluruhan total indikator pemberdayaan sumber daya aparatur (X) diperoleh skor terendah sampai dengan yang tertinggi yaitu 30-60. Dengan memperhatikan lebar interval (I) tersebut, selanjutnya skor kumulatif diklasifikasikan dalam lima kategori. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan panjang kelas adalah :

#### Rumus Interval

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

$$I = \frac{60-30}{5}$$

$$I = 6$$

Keterangan:

- I = Interval  
 NT = Nilai Total Tertinggi  
 NR = Nilai Total Terendah  
 K = Kategori Jawaban

(Arikunto, 2002 :185)

Berdasarkan kategori diatas, berikut ini disajikan dalam tabel tunggal kategori pemberdayaan sumber daya aparatur (X) :

**Tabel1. Kategorisasi Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur (X)**

No	Pemberdayaan SDA	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	23	35,4
2.	Baik	19	29,2
3.	Cukup Baik	14	21,5
4.	Kurang Baik	6	9,2
5.	Tidak Baik	3	4,6

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa kategorisasi responden berdasarkan variabel X yaitu pemberdayaan sumber daya aparatur bergerak dari tidak baik (4,6%), kurang baik (9,2%), kategori cukup baik (21,5%), kategori baik sebesar 29,2% dan sangat baik sebesar 35,4%.

Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan aparatur secara keseluruhan adalah sangat baik menurut Adi (2003: 70-75) pemberdayaan dilihat dari proses-proses yang telah dilakukan seperti tahap persiapan, pengkajian, perencanaan, kapasitas, pelaksanaan dan evaluasi dalam rangka meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi.

Dilihat dari kesiapan lokasi yang disediakan dari panitia pelaksana pemberdayaan siap atau baik dikarenakan kesiapan lokasi pemberdayaan sangat berperan penting dalam pemberdayaan untuk memberikan rasa puas dan rasa nyaman para peserta pemberdayaan sehingga menimbulkan motivasi agar peserta mengikuti pemberdayaan dengan baik.

Kesiapan alat-alat terkait pemberdayaan yang disediakan oleh panitia penyelenggara pemberdayaan dinyatakan siap, alat-alat tersebut meliputi : alat-alat pertanian, perikanan dan alat peraga sesuai dengan kebutuhannya sehingga dengan kesiapan panitia yang mendukung dan memadai tersebut akan menunjang jalannya kegiatan pemberdayaan tersebut.

Para peserta bisa langsung mempraktekan cara-cara penggunaan dan sebagainya dikarenakan narasumber dalam pemberdayaan ini baik. Baik dalam arti ini adalah kemampuan narasumber dalam memberikan materi terkait pemberdayaan mudah di mengerti dilihat dari latar belakang pendidikan narasumbernya S2 dan menguasai materinya.

Materi tersebut meliputi materi perikanan, pertanian dan kehutanan dan ilmu-ilmu baru yang dapat diterapkan sesuai bidang peserta, sehingga dengan

adanya kesesuaian antara materi yang diberikan tersebut, kegiatan akan lebih fokus pada materi yang sesuai yang telah ditetapkan (tidak menyimpang).

Metode belajar pemberdayaan yang diberikan berupa metode pembelajaran untuk orang dewasa, dimana peserta pemberdayaan di pacu berpartisipasi secara aktif dengan jalan saling asah, saling asih, dan saling asuh diantara peserta yang diberikan untuk dapat dipahami, sehingga hal ini tentu menunjukkan pemahaman peserta pemberdayaan tentang metode belajar yang diberikan.

Pemahaman pesertaterhadap materi pemberdayaan yang diberikan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah daya tanggap peserta itu sendiri, cara penyampaian yang diberikan oleh pemateri serta lingkungan tempat pemberdayaan yang mendukung dalam proses pembelajaran program pemberdayaan dengan dukungan fasilitas yang digunakan dalam upaya menunjang pelaksanaan pemberdayaan memadai untuk digunakan.

Fasilitas pemberdayaan berupa peralatan serta perlengkapan yang digunakan sebagai pendukung kelancaran program pemberdayaan dengan demikian keadaan fasilitas tersebut yang memadai, maka niscaya program pemberdayaan yang berjalan juga akan memperoleh hasil output yang baik pula.

Untuk melihat output tersebut panitia selalu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap peserta pemberdayaan. Melalui penyusunan laporan yang dilakukan sebagai upaya untuk bahan evaluasi bagi perbaikan dimasa mendatang yang juga sebagai media yang sangat efektif bagi upaya pemasaran social tentang keberadaan proses pemberdayaan kemudian perilaku peserta pemberdayaan setelah melakukan proses pemberdayaan sangat berubah, dengan mengikuti pemberdayaan parapeserta belajar tentang bagaimana cara yang tepat untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan menambah wawasan dan ilmu nya terkait pekerjaan dibidang masing-masing

peserta sehingga hasilnya lebih efektif dan efisien hasilnya.

## 2. Analisa Kinerja Pegawai (Y)

Pada analisa tabel tunggal (kategorisasi variabel) dalam penelitian ini, untuk setiap indikator dilakukan pengelompokan berdasarkan rentang tingkat kinerjapegawai (Y) dengan mencari panjang kelas-nya terlebih dahulu. Variabel kinerjapegawai terdiri dari 9 pertanyaan.

Pertanyaan yang dapat dilakukan pengukuran adalah setiap item memiliki jenjang skor 1 - 5. Kemudian dari skor masing-masing item pertanyaan dijumlahkan untuk mendapatkan akumulasi skor. Berdasarkan tabel frekuensi pada keseluruhan total indikator kinerjapegawai (Y) diperoleh skor terendah sampai dengan yang tertinggi yaitu antara 23 - 43.

Dengan memperhatikan lebar interval (I) tersebut, selanjutnya skor kumulatif diklasifikasikan dalam lima kategori. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan panjang kelas adalah :

Rumus Interval :

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

$$I = \frac{43-23}{5}$$

$$I = 4$$

I = Interval

NT = Nilai Total Tertinggi

NR = Nilai Total Terendah

K = Kategori Jawaban

Berikut ini disajikan dalam tabel kategori tingkatkinerjapegawai:

**Tabel 2. Kategorisasi Kinerja Pegawai**

No	Kinerja Pegawai i	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tinggi	7	10,8
2.	Tinggi	26	40,0
3.	Cukup Tinggi	19	29,2
4.	Rendah	7	10,8
5.	Sangat Rendah	6	9,2
	Jumlah	65	100,00

Sumber : Data diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh 65 responden, sebanyak 7 respondenatausebesar

10,8% termasuk kedalam kategori dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Sebanyak 26 responden (40,0%) termasuk kedalam kategori dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kinerja yang tinggi kinerja yang dilakukan oleh para penyuluh di badan pelaksana penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus. Hal tersebut sesuai dengan tipe kriteria *performance* atau kinerja menurut Dharma (2003:355), sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Hasil kinerja tersebut dapat dilihat dari keberhasilan program-program penyuluhan yang telah dilakukan. Misalnya Penyuluh pertanian Kecamatan Gisting yang berhasil dalam program budidaya bawang merah; penyuluh perikanan dengan program perikanan tangkapnya di Kecamatan Kulumbayan dikarenakan pemberdayaan yang telah para peserta lakukan dan hasil yang didapat diterapkan dengan baik sehingga dapat menjalankan program kerjanya dengan baik dan mendapatkan hasil yang sangat baik.

Kemudian waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu tugasnya harus diselesaikan seperti dalam membuat laporan hasil kegiatan, tepat waktu dalam menyelesaikan program penyuluhan dan lain sebagainya, meningkat atas kehadirannya untuk melaksanakan tugasnya.

Hal ini berarti pegawai cukup menyadari bahwa kehadirannya untuk setiap hari bekerja dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan kedisiplinannya bekerja.

Pada dasarnya pegawai mempunyai pengetahuan atas ruang lingkup pekerjaan, tugas, tanggung jawab, serta keterkaitan tugas-tugas jabatan pegawai masing-masing. Sehingga para pegawai menguasai dengan baik setiap pekerjaan yang dikerjakan sebagai tanggung jawab yang akan diemban pegawai sesuai dengan tugasnya masing-masing merupakan modal utama untuk dapat melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian rasa tanggung jawab yang baik itu akan memberikan kontribusi yang baik pula untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan pegawai dapat dengan sigap dan cekatan menyelesaikan setiap pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan dan tidak menunda-menunda untuk mengerjakannya dan disiplin. Datang dan pergi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan mencerminkan kualitas pegawai yang memiliki dedikasi semangat kerja yang baik yang menghasilkan kinerja yang tinggi.

### 3. Pengaruh Sumber Daya Aparatur (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BP4K Kabupaten Tanggamus

Tabel 3 berikut ini merupakan hasil rekapitulasi data hasil perhitungan regresi dan uji-t.

**Tabel 3. Rekapitulasi Data Hasil Perhitungan Regresi Dan Uji t**

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Hitung	Sig (Prob)
Constant	11.310	2.748	4.116	0.000
Pemberdayaan SDA (X)	0.468	0.054	8.638	0.000
R-squared	0.542			
R	0.736			
Adjusted R-squared	0.535			
S.E. of regression	3.07085			
F-Hitung	74.621			
F-Tabel	4.00			
Df	1			
T -Tabel	1.671			

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh model dari perhitungan pengaruh pemberdayaan sumber daya aparatur (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) di Kabupaten Tanggamus, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.310 + 0.468 X$$

Dimana :

- Y adalah kinerja pegawai

- a adalah angka constant dari Unstandardized Coefficients (INTERCEPT)
- b adalah koefisien regresi
- X adalah nilai/angka variabel bebas

Nilai konstanta sebesar 11,310, hal tersebut berarti apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, maka kinerja pegawai di BP4K Kabupaten Tanggamus adalah sebesar 11,310.

Analisis selanjutnya yaitu variabel yang ditempatkan dalam model regresi, yakni pemberdayaan sumber daya aparatur (X) perlu diuji signifikansi, sebagai berikut :

- Jika probabilitas (sig) > 0,05, maka X tidak berpengaruh terhadap Y.
- Jika probabilitas (sig) < 0,05, maka X berpengaruh terhadap Y.

Hasil uji statistik berdasarkan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana tingkat kepercayaan 95% atau dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai probabilitas (sig) variabel X sebesar 0,000 dimana nilai ini < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pemberdayaan sumber daya aparatur (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, nilai Koefisien regresi variabel pemberdayaan sumber daya aparatur (X) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemberdayaan sumber daya aparatur (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,468.

#### **Analisis Koefisien Determinasi dan Korelasi ( $R^2$ dan R)**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pengaruh pemberdayaan sumber daya aparatur (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di BP4K Kabupaten Tanggamus, diperoleh nilai  $R^2 = 0,542$  menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) di Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus mampu dijelaskan oleh variabel pemberdayaan sumber daya aparatur (X) yaitu sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8%

dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam model/di luar penelitian ini. Sementara nilai  $R = 0,736$  menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel X terhadap variabel Y di Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus termasuk dalam kategori kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R yang semakin mendekati 1.

#### **Uji Statistik t / Uji Parsial / Uji Hipotesis**

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien dari variabel bebas secara parsial. Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel bebas secara individual dalam mempengaruhi variasi dari variabel terikat. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata. Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%.

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas, diperoleh hasil Uji t pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5% terhadap variabel X (pemberdayaan sumber daya aparatur) di BP4K Kabupaten Tanggamus, diperoleh t hitung sebesar  $8.638 > t$  tabel sebesar 1.671. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel pemberdayaan sumber daya aparatur (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di BP4K Kabupaten Tanggamus.

Dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan sumber daya aparatur (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di BP4K Kabupaten Tanggamus.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tanggamus, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan sumberdaya aparatur yang dilakukan oleh para penyuluh BP4K di Kabupaten Tanggamus sangatlah baik hal itu dibuktikan dengan perolehan *mean* (rata-rata) dari keseluruhan tanggapan responden sebesar 35,4% hasil itu berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian yang menunjukan kondisi variabel sangat baik.
2. Peningkatan kinerja pegawai BP4K di Kabupaten Tanggamus tinggi atau mengalami kenaikan sebesar 40,0 % hasil itu berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja yang menunjukan kondisi variabel kinerja pegawai yang tinggi .
3. Hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa pemberdayaan sumber daya aparatur (X) mempunyai pengaruh sebesar 54,2% terhadap kinerja pegawai (Y) di BP4K Kabupaten Tanggamus sedangkan Nilai Koefisien regresi variabel pemberdayaan sumber daya aparatur (X) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemberdayaan sumber daya aparatur (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,468. Semakin baik tingkat pemberdayaan sumber daya aparatur maka akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pemberdayaan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai BP4K Kabupaten Tanggamus, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu :

1. BP4K Kabupaten Tanggamus diharapkan untuk melibatkan semua pihak termasuk pimpinan agar dapat memotivasi, membina, dan mengarahkan pegawainya untuk lebih mengasah keahlian dan keterampilan yang dimiliki secara lebih optimal agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Memotivasi seperti dengan memberikan reward kepada para pegawai yang memiliki kinerja baik sehingga pegawai lebih termotivasi untuk selalu memperbaiki kinerjanya dan memiliki daya saing yang sehat untuk lebih semangat lagi dibidang kerjanya, membina dengan lebih meningkatkan program pemberdayaan yang konsisten dapat memberikan pengetahuan lebih kepada para pegawainya dan memberikan arahan kepada pegawainya agar pegawai paham dan mau melaksanakan tugas yang diberikan.
2. BP4K Kabupaten Tanggamus diharapkan untuk lebih sering mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pemberdayaan dan meningkatkan metode-metode dan materi-materi yang diberikan kesetiap pegawai dalam kaitannya dengankinerja pegawai dengan demikian, seluruh pegawai akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru guna menungjung kinerja agar lebih baik lagi kedepannya.
3. BP4K Kabupaten Tanggamus seharusnya meningkatkan kualitas informasi dengan melakukan perbandingan data kinerja dengan tahun sebelumnya agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memicu perbaikan kinerja penyuluh dimasa yang akan datang

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbandi Rukminto. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunikasi (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widjaya, A.W. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Ghala Indonesia.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gomez, Faustinu Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

#### **Dokumen-dokumen**

- Peraturan Daerah No. 09 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten
- Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.