

## ANALISIS KINERJA DITINJAU DARI ASPEK MOTIF, KARAKTER, KONSEP DIRI, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN PEGAWAI BADAN PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Oleh:

SUCIAMIKA UKKAS

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Nazir (1993; 63), penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu, sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, tujuannya adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penggunaan metoda deskriptif tersebut diarahkan untuk mendeskripsikan kinerja Pegawai dengan mengambil kasus yang terjadi pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong. Seiring dengan penggunaan pola pikir serta metode penelitian tersebut, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, lebih disebabkan oleh karakter pegawai yang ingin bekerja keras untuk mendapatkan hasil dari pekerjaan dan menjadikan pekerjaan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi.

### LATAR BELAKANG

Dalam era saat ini iklim persaingan telah menjadi hal yang biasa. Bahkan persaingan tersebut tidak hanya merambah pada dunia perdagangan tetapi juga persaingan antar sumber daya manusia dalam memperebutkan lapangan pekerjaan sudah tidak dihindari. Hanya sumber daya yang berkualitas saja yang mampu diserap oleh lapangan kerja.

Peran motivasi pada diri seseorang memegang peranan yang sangat besar. Ketika seseorang telah diterima bekerja, tentu saja motivasi yang melandasi dirinya untuk giat bekerja sudah tidak lagi status pekerjaannya, mungkin sudah berpindah pada hal-hal lainnya.

Bagi pegawai yang telah bekerja, baik dalam status sebagai PNS maupun sebagai pegawai honorer keduanya dituntut untuk mampu bekerja. Kinerja ini bagi setiap pegawai dalam status apapun, tentu tidak sama. Kinerja seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dalam penelitian ini diduga dibedakan oleh adanya tingkat pendidikan dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

Dalam teori sumber daya manusia dinyatakan bahwa terdapat kecenderungan kinerja yang tinggi bagi seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, demikian pula halnya dengan pemahaman atau pengetahuan terhadap pekerjaan. Hal ini dinyatakan oleh Pakar sumber daya manusia,

Nitisemidjo (2001; 15) menyatakan bahwa terdapat kecenderungan kinerja yang tinggi bagi seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, demikian pula halnya dengan pemahaman atau pengetahuan terhadap pekerjaan.

Bekal pendidikan adalah bekal yang mampu menjadikan seorang manusia memiliki makna dalam kehidupan. Dengan adanya pendidikan, seseorang mampu pula meningkatkan harkat dan martabatnya melalui peningkatan kesejahteraan dengan cara bekerja. Dari kerja itulah ia memperoleh *reward* yang dapat dijadikan sebagai alat peningkatan kesejahteraan hidupnya.

Pegawai yang mengabdikan pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, sesungguhnya dituntut untuk memiliki kinerja dalam bekerja, mengingat peran dan fungsi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong sebagai instansi teknis.

Sesungguhnya banyak hal yang menjadi indikator atau pemicu terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. Dalam penelitian ini dikutip lima hal yang menjadi sumber kinerja, yaitu pertama adalah motif (*motive*); sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, pikiran atau keinginan seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. Motif akan mengarah

atau menyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan sehingga berbeda dari yang lain. Dalam bahasa lain dinyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Selain itu pula, kinerja dapat ditentukan oleh karakter (*trait*); karakteristik seseorang dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Karakteristik ini dapat berupa bawaan fisik (postur atletis, penglihatan yang baik), maupun bawaan sikap yang lebih kompleks serta kinerja mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal detail dan sebagainya. Karakteristik di sini menjelaskan mengenai keberadaan seseorang secara fisik dan secara mental.

Seorang pegawai membutuhkan konsep diri (*self konsep*); konsep diri seseorang mencakup gambaran atas diri sendiri, sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Misalnya seseorang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi menggambarkan dirinya sebagai seorang yang dapat mencapai sesuatu yang diharapkan yang menurutnya baik dalam berbagai situasi. Hal tersebut menjadi sumber dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Hal yang tidak dapat dipungkiri untuk dimiliki oleh seorang pegawai agar berkinerja dengan baik adalah pengetahuan (*knowledge*); pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki pada area disiplin spesifik. Nilai akademis atau indeks prestasi seringkali bermanfaat untuk memprediksi performans di tempat kerja, karena sulitnya mengukur pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang dilakukan.

Selain pengetahuan, maka hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah keterampilan (*skill*); kinerja untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kinerja kerja keterampilan mental dan kognitif meliputi pemikiran analisis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks).

Fungsi dan peran dari Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, menuntut pegawainya untuk memiliki kinerja dalam bekerja, benar-benar menguasai pekerjaannya, karena pekerjaan menyangkut penelitian dan pengembangan daerah bukanlah suatu pekerjaan yang mudah.

Hal tersebut di atas yang mendasari peneliti untuk melakukan suatu penelitian mengenai kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong.

#### **Permasalahan**

Dari uraian latar belakang di atas, dapat ditarik suatu permasalahan yaitu bagaimana kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan?

#### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja Pegawai dan pegawai honorer pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong ditinjau dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan

##### Kegunaan Penelitian

- Sebagai masukan bagi Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, dalam memberikan motivasi kerja kepada seluruh bawahannya agar memiliki kinerja yang tinggi
- Sebagai masukan kepada peneliti selanjutnya yang mengambil topik bahasan yang sama dengan penelitian ini.

#### **Kerangka Pemikiran**

Pegawai yang telah memperoleh kepastian status kepegawaian dan seorang pegawai honorer yang belum terangkat sebagai seorang PNS tentunya sama-sama dituntut untuk dapat bekerja sebaik mungkin. Jika pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat diselesaikan sesuai dengan rencana, maka tentu pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja dalam bekerja dengan baik.

Mungkin saja kinerja pegawai honorer lebih baik dari pegawai, sebab motivasi yang melatar belakangi setiap pegawai honorer sangat tinggi, tetapi bisa pula kinerja pegawai lebih baik, karena ketenangan dalam bekerja telah dicapai dengan adanya status kepegawaian mereka.

Untuk itulah penelitian ini dilaksanakan, dengan kerangka penelitian sebagai berikut:

Kinerja Pegawai



i.	Motif
ii.	Karakter
iii.	Konsep
diri	
iv.	Pengeta
huan	--

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Nazir (1993; 63), penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu, sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, tujuannya adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penggunaan metoda deskriptif tersebut diarahkan untuk mendeskripsikan kinerja Pegawai dengan mengambil kasus yang terjadi pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong. Seiring dengan penggunaan pola pikir serta metode penelitian tersebut, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.

### Lokasi dan Objek Penelitian

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Mamuju Utara, tepatnya pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong.

#### Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah objek tunggal, yaitu kinerja pegawai

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

- 1) Data Kuantitatif adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka, dalam hal ini hasil pembobotan tanggapan responden
- 2) Data Kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna, dalam hal ini profil Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong

### Sumber Data

- 1) Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), dalam hal ini adalah tanggapan dari responden. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu: (1) metode survei dan (2) metode observasi.
- 2) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

### Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi, peneliti secara langsung mendatangi obyek penelitian guna melihat dari dekat mengenai aplikasi variabel penelitian di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong
- b. Wawancara, peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden
- c. Kuesioner, peneliti menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden
- d. Dokumentasi, peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang dimiliki oleh obyek penelitian.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong. Berdasarkan data dari Bagian personalia, diketahui bahwa jumlah Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 50 orang, terdiri atas 27 PNS dan 23 Honorer.

#### Sampel

Sampel sebagai wakil dari populasi harus dianggap representatif dan penarikan sampel didasarkan pada pendapat Nasution (1999; 32) yang menyatakan tidak ada aturan yang mengharuskan penarikan sampel dalam jumlah tertentu. Dalam pernyataan tersebut diungkapkan bahwa semakin besar sampel semakin besar konsekuensi biaya penelitian namun hasil yang diperoleh semakin valid.

Menyadari hal tersebut peneliti melakukan penarikan sampel secara sensus, yang berarti pula jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

### Metode Analisis

Guna menjawab permasalahan digunakan metode kualitatif, dengan bantuan tabel frekuensi. Teknik analisis data yang dilakukan dengan cara analisa setiap variabel, yaitu dilakukan terhadap tiap variabel hasil penelitian. Pada umumnya analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel (Notoadmodjo, 1993; 31) Untuk analisis data dengan persentase yang memenuhi standar kualifikasi seperti yang dikemukakan oleh Nana Sudjana (1991; 29), dengan formulasi sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

N

Di mana:

P = Proporsi/frekuensi tanggapan

F = Jumlah responden yang menjawab

N = Jumlah responden seluruhnya

### Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu kinerja. Adapun pengertian kinerja adalah sikap tanggungjawab yang ditunjukkan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan Indikator:

1. **Motif**

Motif adalah hal-hal yang menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja.

2. **Karakter**

Karakter adalah bawaan sikap diri pada seorang pegawai serta kinerja mengendalikan emosi, sehingga kinerja kerja dapat terjaga dengan baik

3. **Konsep diri**

Konsep diri adalah sikap terhadap nilai yang diyakini oleh seorang pegawai guna mencapai kinerja kerja yang tinggi

4. **Pengetahuan**

Pengetahuan adalah seluruh aspek pemahaman seorang pegawai mengenai kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan

5. **Keterampilan**

Keterampilan adalah kinerja melakukan aktivitas kerja secara terencana dan sistematis

Operasionalisasi Variabel

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pembahasan

Penelitian ini mengkaji mengenai kinerja pegawai dipandang dari aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa aspek motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan adalah cermin dari kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong.

Kinerja seorang pegawai tercermin dari bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya dan bagaimana hasil pekerjaannya. Karakter pegawai memberikan dorongan paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adanya keinginan untuk terlibat dalam diskusi, keinginan yang kuat mencapai hasil kerja maksimal dan keinginan merealisasikan program sampai pada tujuan terakhir adalah merupakan kewajiban, memberikan dampak terhadap hasil kerja seorang Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong.

Demikian pula halnya dengan aspek-aspek yang lain dimana seseorang akan memiliki kinerja yang baik atau tidak sangat tergantung pada aspek motif, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan. Jika semua aspek itu bekerja dengan baik maka sudah pasti kinerja pegawai tersebut juga menjadi baik.

Hal tersebut sejalan dengan teori Gibson (1987; 111) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang menentukan kinerja adalah motivasi. Demikian pentingnya motivasi ini menjadikan beberapa instansi melakukan beberapa upaya dalam rangka mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Misalnya dengan memberikan bantuan studi bagi pegawai yang akan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Juga dengan memberikan kesempatan untuk dipromosikan kepada pegawai yang berprestasi.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, lebih disebabkan oleh karakter pegawai yang ingin bekerja keras untuk mendapatkan hasil dari pekerjaan dan menjadikan pekerjaan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi.

#### Saran

- a. Kepada Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Parigi Moutong, agar selalu berupaya meningkatkan Kinerja setiap pegawai khususnya menyangkut pembinaan terhadap karakter pegawai yang lebih baik.
- b. Kepada peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan variabel Kinerja dengan variabel lain di luar variabel yang diteliti

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, 2002. *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Dolo Kabupaten Donggala*. Skripsi S1-Untad, Palu
- Ahmad Tafsir, 1994. *Filosofi Pendidikan*. Radja Grafindo, Jakarta
- Alex NitiseMITO, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta, Jakarta
- Dessler, 1997. *Pengembangan Manusia dan Karyawan Swasta*. Mandar Madju, Bandung
- Fredy Rangkuti, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Madju, Bandung
- Gibson, 1994. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta
- Hani Handoko, 1999 *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Hardianto, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Linggarjati, Jakarta
- Harsey and Blanchord, 1992. *Human dan Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta
- M. Agus Tulus, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Malayu SP. Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Masri Singarimbun, 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Manullang, 1999. *Motivasi, Kepribadian, Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binaman Pressindo, Bandung
- Nugroho Notosusanto, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Prihadi Marwanto, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Ridwan, 2005. *Pengujian Alat Statistik Non Parametrik*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Spencer, Frederick, 1993. *Problematika Semangat kerja Indonesia*. Yayasan Obor, Jakarta