

ANALISIS KOMPERATIF USAHATANI KARET LOKAL DENGAN KARET OKULASI TERHADAP PENDAPATAN PETANI

Tina Marsita, Leni Handayani

Dosen Fakultas Pertanian Program studi Agribisnis, Universitas Alwasliyah Medan

Jl.Sisingamangaraja Km 5.5 No.10 Medan Telp/fax: 061-7851881

A. PENDAHULUAN

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak lepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun diluar organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain. Tercapainya tujuan instansi/organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas, adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi/organisasi untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan instansi/organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan bekerja secara optimum (Sentono, 1999). Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu yang mempengaruhi kinerja menurut Steer. Hakekatnya, manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Namun itu bukan berarti bahwa mereka bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, sebab kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, dan semua kebutuhan ini perlu dipenuhi. Terpuhnyanya semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat karyawan.

Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Pimpinan harus bisa menentukan beberapa kebutuhan karyawan yang harus di penuhi lebih dahulu. Mengetahui kebutuhan karyawan maka akan dapat mencegah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan karyawan yang ada di lingkungan instansi tersebut. Sebagaimana di ketahui bahwa manusia adalah suatu factor yang terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi dengan efektivitas diperlukan suatu pelaksanaan tujuan dengan baik. Motivasi merupakan suatu indicator media pendukung bagi setiap manusia terutama para pegawai yang berkerja sehingga menimbulkan Kinerja yang tinggi dan punya tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang di lakukan.

Motivasi berasal dari bahasa lain, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan pada SDM umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensial bawahan , agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hal pokok dalam pencapaian suksesnya organisasi. Karena itu manusia sebagai factor penting yang merupakan penggerak factor – factor lainnya harus dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Kemampuan meningkatkan produktivitas tergantung pada keahlian manajemen organisasi dalam memanfaatkan sumber daya alam termasuk di dalamnya manusia.

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi, Objek Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Sungei Putih Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Dengan objek kepemimpinan, motivasi dan peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Penelitian di lakukan pada bulan Juni sampai dengan Juli 2016.

3.2. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu –individu atau objek penelitian yang memiliki standard-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan Pusat Penelitian Sungai Putih yang berjumlah 30 orang. Dengan jumlah populasi yang kecil, maka dalam penelitian ini digunakan metode sensus, sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan penelitian dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atau kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk- konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Dimana : r_{xy} = Koefisien korelasi

$X_{1.2}$ = Skor variable bebas/independen

Y = skor variable terikat /dependen

n = ukuran sampel

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama /simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Pusat Penelitian Sungai Putih

A. Indikator Kepemimpinan

1. Kebutuhan Berprestasi

Hasil kuesioner terhadap 30 orang responden tentang kebutuhan berprestasi di Balai Penelitian Sungai Putih disajikan Pada table 3.2 dibawah :

Tabel 3.2. Hasil Kuesioner Tentang Kebutuhan Berprestasi

No	Pertanyaan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menikmati tantangan yang sulit	0 %	0%	10,0%	53,3%	36,7%
2.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	0%	0%	16,7%	43,3%	40%
3.	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian yang sulit.					

Sumber Data Primer Yang Diolah (2016)

Dari table 3.2 dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi hal itu ditunjukkan angka yang menyatakan setuju sebanyak 48,9% , sangat setuju 38,9% , dan netral 12,2 % dengan demikian berdasarkan table 3.2 dapat dikatakan hubungan antara kepemimpinan terhadap kebutuhan berprestasi di Balai Penelitian Karet Sungai Putih termasuk sedang.

Tabel 3.3 Responden Kepemimpinan Tentang Kebutuhan Kekuasaan

No.	Pertanyaan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ingin pekerjaan di hargai	0%	0%	20%	60,0%	20,0%
2.	Saya menikmati tanggung jawab	0%	0%	16,7%	36,7%	46,7%

Sumber :Data Primer Yang Diolah (2016)

Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kebutuhan kekuasaan hal itu ditunjukkan angka yang menyatakan setuju sebanyak 48,3%, sangat setuju 43.3%, dan netral 18,3%. Dengan demikian berdasarkan table 3.3 dapat dikatakan hubungan antara kepemimpinan terhadap kebutuhan kekuasaan di Balai Penelitian Karet Sungai Putih sedang.

4.5. Jumlah Penjualan Bibit Karet

Untuk mengetahui perkembangan penjualan bibit karet di PUSLITKA Sungai Putih selama 2 tahun dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7 Perkembangan Penjualan Bibit Karet

No.	Pertanyaan	Keterangan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	0%	0%	3,3%	46,7%	50,0%
2.	Saya ingin disukai orang	0%	0%	20,0%	46,7%	33,3%

Sumber :Data Primer Yang Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada kenaikan produksi bibit karet dan pendapatan di Balai Penelitian karet sungai putih. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang selama ini

di terapkan pada PUSLITKA Sungai Putih adalah pimpinan yang memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dan mengungkapkan pendapat mereka jika ada keluhan, dan pimpinan juga membagikan ide- idenya atau motivasi kepada karyawan sebelum keputusan

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Karet Sungai Putih
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Balai penelitian Karet Sungai Putih.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Karet Sungai putih.\
4. Adanya Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan kenaikan produksi dan pendapatan di Balai Penelitian Karet Sungai Putih.

5.2. Saran

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PUSLITKA Sungai Putih dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi pada karyawan supaya mereka lebih menyukai tantangan yang sulit dalam bertugas di PUSLITKA Sungai Putih

.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, JRBI, Vol I, No.1, Hal :63-74.
- Hakim, Abdul, 2006, *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*, JRBI, Vol 2, No.2, Hal :165-180
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jamali, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah)*, Tesis Pasca Sarjana USM.
- Malthis, R.L dan Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mashuri, 2007, *Pengaruh Motivasi Kerja, Peranan kepemimpinan Dan Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Tengah*, Tesis Pasca Sarjana Unissula.
- Masrukin dan Waridin, 2004 *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Budaya, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, EKOBIS, vol 7, No.2 Hal : 197-209.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005, *Performance Appraisal: sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. RAJA GRAFINDA PERSADA – Jakarta
- Robbins, Stephen P, dan MARY Coulter, 2005, *Manajemen*, PT .INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta

Suharto dan Cahyo, 2005 ,***Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*** ,JRBI, Vol. 1No.1, Hal 13-30.

Tampubolon,Biatna.D, 2007 ***Analisis Faktor Kinerja Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI-19-9001-2001***,Jurnal Standarisasi ,No 9, Hal :106-115

Yuwalliatin,Sifty,2006,***Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif DOSEN Unisula Semarang***,EKOBIS,Vol 7, No.2,Hal :241-256.