



Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*Effect of Education, Training and Financial Compensation on Performance of Employees*)

Wa Ode Linda Irawaty

wdlindairawaty@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Hatani

Hatani1974@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 04-06-2017</p> <p>Disetujui 18-07-2017</p> <p>Dipublikasikan 12-08-2017</p> <hr/> <p>Keywords: <i>education, training, financial compensation, performance of agricultural extension workers</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: L97, H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study was to examine and explain the effect of education, training, and financial compensation, either partially or simultaneously, on performance of extension workers at the Office of Forestry of Muna regency. The study used a survey design and explanatory research approach. Data were collected through cross section using a questionnaire. Respondents of the study were 33 agricultural extension workers at the Office of Forestry of Muna regency. To test hypotheses, the Multivariate Regression Analysis (MRA) was used. Results of the study showed that of education, training, and financial compensation, either partially or simultaneously, had positive and significant effects on performance of extension workers at the Office of Forestry of Muna regency. It could therefore be concluded that increasing education, training, and financial compensation as reflected or prioritized in the match of highest educational background and their job as extension workers, trainer's/instructor's ability to present training materials according to their qualification and to motivate trainees, and financial compensation, can positively and significantly contribute either partially or simultaneously to the improvement of the extension workers' performances.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Penyuluh kehutanan memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan kehutanan di Indonesia. Penyuluh kehutanan berperan dalam mengubah sikap dan perilaku masyarakat agar masyarakat turut mendukung pembangunan kehutanan di Indonesia. Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan (LHK) RI Nomor: P.36/Menlhk-Setjen/2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan menjelaskan bahwa Penyuluh Kehutanan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penyuluhan kehutanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Karena itu penyuluhan kehutanan adalah proses pengembangan pengetahuan, sikap dan perilaku kelompok masyarakat sasaran agar mereka tahu, mau dan mampu memahami, melaksanakan dan mengelola usaha-usaha kehutanan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan sekaligus mempunyai kepedulian dan berpartisipasi aktif dalam pelestarian hutan dan lingkungan.

Mencermati fakta dilapangan, sebagian besar penyuluh kehutanan di daerah adalah para Petugas Lapangan Penghijauan (PLP) atau Petugas Lapangan Reboisasi (PLR) dan Petugas Lapangan Dam Pengendali (PLDP) yang diangkat pada era kegiatan Proyek Inpres Penghijauan dan reboisasi yang digulirkan mulai tahun 1976. Tugas sebagai PLP, PLR dan PLDP lebih mengarah pada bimbingan teknik dalam pelaksanaan kegiatan penghijauan dan reboisasi. Latar belakang pendidikan terakhir para penyuluh tersebut umumnya SLTA sedangkan pelatihan peningkatan kapasitas sangat minim diadakan sehingga kapasitas, produktivitas dan kapabilitas penyuluh kehutanan dalam melaksanakan penyuluhan masih lemah. Mengacu pada Permen LHK RI Nomor: P.36/MENLHK-SETJEN/2015 bahwa pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang penyuluhan Kehutanan adalah pendidikan dan pelatihan fungsional yang diberikan kepada calon/penyuluh kehutanan guna peningkatan pelaksanaan tugas Penyuluh Kehutanan.

Kajian teoritis yang menjadi rujukan dalam mengkaji dan mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian ini mengacu pada dasar teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Flippo (1984:12); Malthis & Jackson (2001:21) dan Dessler (2004:34) bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta proses memperoleh, melatih, menilai, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan kerjanya, kesehatan, keamanan, keadilan dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pada teori MSDM untuk mengkaji konstruk dan menguji hubungan antara variabel penelitian ini difokuskan pada kajian kinerja penyuluh kehutanan.

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh Mapparenta (2010); Adefila (2012); Chih-Yang & Jia-Ying Jian (2016); Reinald Mumu, et al (2016), Ramirez & Mungaray (2016). Meskipun hasil temuan penelitian terdahulu masih terdapat kontradiktif yaitu Meisy et al. (2016), menemukan pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Nur Hasbullah et al. (2016) menemukan pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan ketidak konsistenan hasil temuan penelitian terdahulu menarik untuk dikaji oleh peneliti dan merupakan celah peneliti ini untuk melakukan pengujian kembali pengaruh pendidikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan.

Peningkatan kinerja penyuluh yang tinggi juga tidak terlepas dari peningkatan pelatihan bagi penyuluh kehutanan. Secara teoritis Malthis & Jackson (2004); Dessler (2006) dan Simamora (2006) mengemukakan pelatihan adalah usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja serta proses dimana pegawai mencapai keterampilan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang menjadi rujukan pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh kehutanan yaitu Ade Rustiana (2010); Uzma H. & Waqar A. (2015); Anwar & Abdul Haris (2015); Ilham T. et al. (2015); Rahayu P.S. & M.S Idrus (2015); Meisy et al. (2016); Reinald Mumu, et al (2016); Raphael et al., (2016) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian terdahulu terdapat *research gap* oleh Mapparenta (2010) dan María Isabe et al. (2014), menemukan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi celah untuk melakukan pengujian terhadap kontradiksi hasil temuan peneliti terdahulu.

Penelitian ini juga dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh. Secara teoritis Dessler (2009); Veithzal R. (2008) dan Handoko (2010) bahwa kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja/kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai oleh Pinar Güngör (2011); Anwar & Abdul Haris (2015); Ilham Thaief, *et al.* (2015); Reinald *et al.* (2016). Namun masih terdapat kontradiksi hasil temuan oleh Titi Riansari *et al.* (2012) dan Abdul Hameed *et al.* (2014) menemukan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran. Belum adanya konsep yang jelas terhadap indikator pengukuran kompensasi finansial dan kinerja penyuluh baik sektor publik maupun manufaktur merupakan celah yang penting untuk diteliti dan diuji kembali.

Keberadaan tenaga penyuluh di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna dilihat dari total jumlahnya adalah sangat minim jika dibandingkan dengan luas kawasan hutan di Kabupaten Muna. Saat ini total jumlah penyuluh di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna adalah sebanyak 33 orang (Sumber : Daftar Urut Kepangkatan Dinas Kehutanan Kabupaten Muna Tahun 2016) sedangkan luas kawasan hutan adalah 192.016 ha (Sumber : BPKH Wilayah XXII Sultra dan Hasil Olah Data Tahun 2016). Fakta tersebut menyebabkan kinerja penyuluh di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna tidak maksimal bahkan menampakkan gejala penurunan kinerja.

Adanya konsistensi dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial terhadap kinerja, argumen yang dapat dipersepsikan penulis bahwa hasil penelitian tersebut disebabkan oleh keragaman dalam indikator pengukuran, obyek yang dikaji, metodologi, dan dasar teori yang digunakan sehingga penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk pengujian terhadap kontradiksi hasil temuan tersebut. Selanjutnya penelitian ini membangun model hubungan yang lebih terintegrasi dari pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja, yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, namun secara terpisah-pisah. Dengan demikian permasalahan pokok penelitian ini adalah apakah pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh kehutanan baik secara parsial maupun simultan di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji (verifikasi) dan menjelaskan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh kehutanan baik secara parsial maupun simultan di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna.

Akhirnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yakni untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam menambah khasanah kepastakaan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial serta kinerja penyuluh. Selanjutnya manfaat praktis yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna, khususnya pengelolaan tenaga penyuluh kehutanan dalam merumuskan strategi, kebijakan dan program-program peningkatan pendidikan, pelatihan, kompensasi finansial dan kinerja penyuluh. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi dan pembandingan, tentang konsep yang terintegrasi antara pendidikan, pelatihan, kompensasi finansial dan kinerja penyuluh.

II. TINJAUAN LITERATUR

Dessler (2004:45), mengemukakan pengertian MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan. Senada dengan pendapat Davis & Werther (1998:5), menyatakan: "*Human Resources Management is a system that consists of many interdependent activities. This activities do not occur in isolation virtually everyone affects another human resources activity* (MSDM adalah sebuah sistem yang terdiri dari berbagai kegiatan yang saling memiliki ketergantungan antara satu dengan yang lainnya, di mana kegiatan-kegiatan tersebut tidak pernah terpisah, masing-masing saling mempengaruhi antar kegiatan SDM)". Malthis dan Jackson (2004:21), mengemukakan

bahwa MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dari organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi.

Konsep Pendidikan

Flippo (2002) dan Andrew Sikula (2011) bahwa pendidikan adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya dalam upaya meningkatkan kinerja. Sutrisno (2011) dan Siagian (2006) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar serta usaha yang dilaksanakan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan SDM yang sangat menentukan dalam keberhasilan yang akan datang.

Konsep Pelatihan

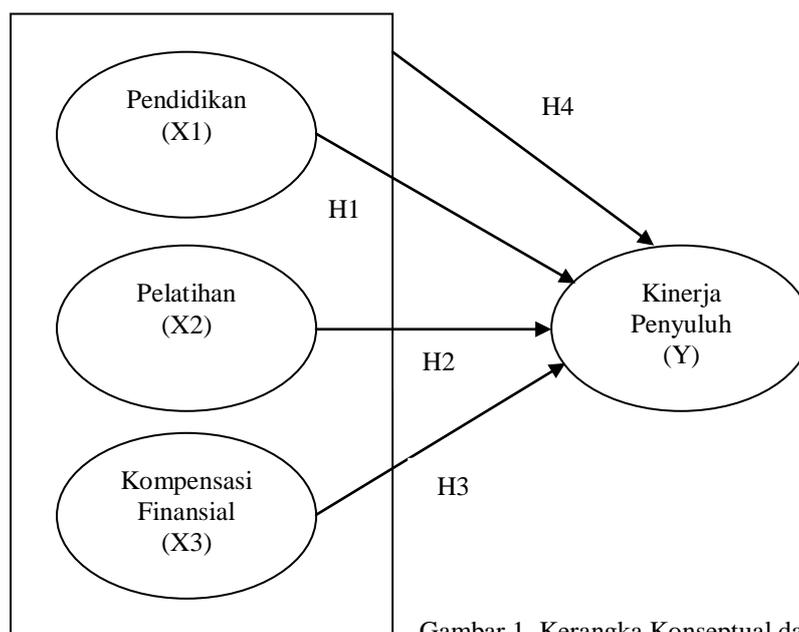
Malthis & Jackson (2004) dan Dessler (2006) pelatihan adalah usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja serta proses dimana pegawai mencapai keterampilan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pendapat yang sama Simamora (2006) bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, aturan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Konsep Kompensasi Finansial

Dessler (2009) mengemukakan bahwa kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja/kinerja pegawai. Veithzal R. (2008) dan Handoko (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Konsep Kinerja Penyuluh Kehutanan

Sedarmayanti (2011:76) pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan. Bernadian, & Russel (2003:188) Kinerja dinyatakan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan dari aktivitas, selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2013:67), berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. yang menjadi tolak ukur dari Kinerja, yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian, selanjutnya dirumuskan kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian mapparenta (2010); adefila (2012); chih-yang & jia-ying jian (2016); reinald mumu, et al (2016), ramirez & mungaray (2016), menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja penyuluh di dinas kehutanan Kabupaten Muna.

Hasil penelitian Ade (2010); Uzma & Waqar (2015); Anwar & Abdul (2015); Ilham T. *et al.* (2015); Rahayu P.S. & M.S Idrus (2015); Meisy et al (2016); Reinald Mumu, et al (2016), menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh di dinas kehutanan kabupaten muna.

Hasil penelitian Pinar (2011); Anwar dan Abdul (2015); Ilham, *et al.* (2015); Reinald et al (2016), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh di dinas kehutanan Kabupaten Muna.

Hasil penelitian Mapparenta (2010) dan Meisy et al (2016), menemukan pelatihan dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Anwar & Abdul (2015), Ilham, *et al.* (2015), dan Reinald (2016) menemukan pelatihan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh di dinas kehutanan Kabupaten Muna.

III. METODE PENELITIAN

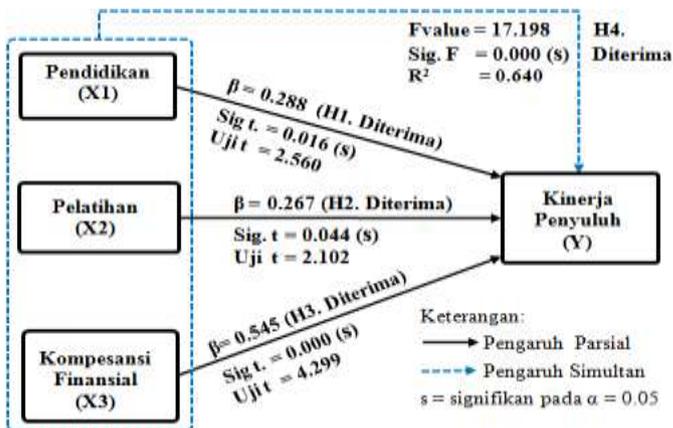
Rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka pendekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga penyuluh pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kehutanan Kabupaten Muna jumlah tenaga penyuluh pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna yaitu 33 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Kemudian metode pengumpulan data digunakan metode survey melalui angket, wawancara dan studi dokumen. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu *Multivariate Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan *software* SPSS dan *MS Excel*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut:

$$KP = 0.288 X1 + 0.267 X2 + 0.545 X3$$

Hasil analisis regresi *multivariate* pada persamaan di dapat diinterpretasikan. Nilai $R = 0.800$ menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh kehutanan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna adalah kuat karena nilainya ≥ 0.50 . Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.640. Artinya keragaman variabel pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja penyuluh kehutanan dapat di jelaskan oleh model sebesar 64% dan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya $\geq 60\%$. Selanjutnya hasil uji F diperoleh nilai yang signifikansi atau probabilitas = $0.000 > \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan secara simultan variabel pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan.



Gambar 2. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian ini diketahui pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Artinya adanya perubahan peningkatan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan. Perubahan peningkatan pendidikan yang dideskripsikan melalui latar belakang pendidikan terakhir, kesesuaian pendidikan terhadap tugas yang diamanahkan, dan kesesuaian pelaksanaan program kerja dengan pendidikan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan yang dicerminkan melalui tersedianya dokumen perencanaan penyuluhan, pelaksanaan metode dan materi penyuluhan, monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan, karya nyata yang dihasilkan, keikutsertaan penyuluhan kehutanan dalam berbagai kegiatan penunjang; keinovatifan penyuluh dan akses terhadap jaringan komunikasi. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan penyuluh yang tinggi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan di lingkup Dinas Kehutanan Kabupaten Muna.

Hasil penelitian ini konsisten dengan amanat UU RI Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 bahwa dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2006:273) bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori pendidikan yang dikemukakan oleh Flippo (2002) dan Andrew Sikula (2011) bahwa pendidikan adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya dalam upaya meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Mapparenta (2010); Adefila (2012); Chih-Yang & Jia-Ying Jian (2016); Reinald Mumu, et al (2016), Ramirez & Mungaray (2016).

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Artinya adanya perubahan peningkatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan. Perubahan peningkatan pelatihan yang direfleksikan melalui tujuan dan sasaran pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kemampuan pelatih/instruktur memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutananyang deskripsikan melalui melalui tersedianya dokumen perencanaan penyuluhan, pelaksanaan metode dan materi penyuluhan, monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan, karya nyata yang dihasilkan, keikutsertaan penyuluhan kehutanan dalam berbagai kegiatan penunjang; keinovatifan penyuluh dan akses terhadap jaringan komunikasi. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai yang tinggi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Muna.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2008) bahwa pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Ade Rustiana (2010); Uzma H. & Waqar A. (2015); Anwar & Abdul Haris (2015); Ilham T. *et al.* (2015); Rahayu P.S. & M.S Idrus (2015); Meisy et al. (2016); Reinald Mumu, et al (2016) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diketahui kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Artinya adanya perubahan peningkatan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh. Perubahan peningkatan kompensasi finansial yang dijelaskan melalui kompensasi finansial langsung berupa dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh. Dengan demikian peningkatan kompensasi finansial yang dideskripsikan melalui kompensasi finansial langsung berupa: gaji, insentif, dan bonus dan kompensasi finansial tidak langsung berupa: Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kinerja Daerah, Tunjangan Hari Tua (pensiun); dan program BPJS kesehatan memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh yang dicerminkan melalui ketersediaan dokumen perencanaan penyuluhan, pelaksanaan metode dan materi penyuluhan, monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan, karya nyata yang dihasilkan, keikutsertaan penyuluhan kehutanan dalam berbagai kegiatan penunjang; keinovatifan penyuluh dan akses terhadap jaringan komunikasi.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori kompensasi yang dikemukakan oleh Dessler (2009) bahwa kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja/kinerja pegawai. Selain itu Veithzal R. (2008) dan Handoko (2010) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Akhirnya hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi Peraturan Menteri Kehutanan RI Nomor: P. 6/MENHUT-II/2011 bahwa Indikator kinerja utama sebagaimana tercantum dalam peraturan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Kementerian Kehutanan untuk menetapkan rencana kerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini memperkuat dan konsisten dengan temuan penelitian Pinar Güngör (2011); Anwar P.M. dan Abdul Haris (2015); Ilham Thaief, *et al.* (2015); Reinald et al (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara spesifik tingkat kinerja penyuluh kehutanan dalam penelitian ini pengukurannya diadopsi dari Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI Nomor: P. 18/MENLHK-II/2015 dan Nomor: P. 6/MENHUT-II/2011 tentang penetapan indikator kinerja utama kementerian kehutanan yang meliputi: tersedianya dokumen perencanaan penyuluhan, pelaksanaan metode dan materi penyuluhan, monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan, karya nyata yang dihasilkan, keikutsertaan penyuluh dalam berbagai kegiatan penunjang; keinovatifan penyuluh kehutanan; dan akses terhadap jaringan komunikasi.

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Artinya adanya perubahan peningkatan pendidikan, pelatihan, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori MSDM yang dikemukakan oleh Edwin Flippo (2002:3) dan Dessler (2004:2), menjelaskan MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keamanan, serta masalah keadilan.

Akhirnya hasil penelitian ini memperkuat dan konsisten dengan temuan penelitian Mapparenta (2010) dan Meisy P.K. et al. (2016), menemukan pelatihan dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Anwar & Abdul Haris (2015) dan Ilham Thaief, *et al.* (2015) menemukan pelatihan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akhirnya hasil pengujian secara simultan mendukung hasil penelitian Reinald Mumu, et al (2016) menemukan pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Hasil penelitian ini tidak mengkaji pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh berdasarkan masa kerja. Untuk itu, maka penelitian selanjutnya dapat menjadikan masa kerja sebagai variabel kontrol.

VI. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi pendidikan tenaga penyuluh, maka kinerja penyuluh kehutanan semakin meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan.
3. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh kehutanan. Hasil penelitian dapat membuktikan bahwa kompensasi finansial yang tinggi mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan.
4. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh kehutanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziqa and Raheela Maulabakhsha (2015) Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23 (2015) 717 – 725.
- Bambang Warsito (2008), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu). *MODERNISASI, Volume 4, Nomor 2, Juni 2008*, pp 83-96.
- David Prasetyo Soentoro, (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja di PT. Sucofindo. www.sucofindo.co.id, diakses tanggal 25 Maret 2017.
- Golparvar, M dan Z. Javadian. (2012). Structural Model of Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction With Expectancy of The Organization and OCBs: Expectative Attitudes and Perceptions Model (EAPM). *International journal of Research in Management*. ISSN 2249-5908.
- Griffin, Ricky W and Moorhead, Gregory (2014). *Organizational Behavior-Managing People and Organizations*. 5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040, USA: South-Western Cengage Learning.
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 16 No. 1 November 2014| Pp. 1-9.
- Ngurah Dhermawan Anak Agung, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012, pp. 173-184.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M., and Blume, B.D. (2009). Individual-and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen (2003). *Essentials of Organization Behavior*, 7th Edition (New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Siagian S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suwatno, H., Priansa, Doni, Juni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Talat Islam, Saif ur Rehman Khan, Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, and Ishfaq Ahmed, (2014), Exploring the relationship between POS, OLC, job satisfaction and OCB. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 114 (2014)164 – 169.
- Titi Riansari, Achmad Sudiro, Rofiaty (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JURNAL Aplikasi Manajemen (JAM)* | Volume 10 | Nomor 4 | Desember 2012. PP 811-820.
- Yasin Özdemir, dan Sinem Ergun, (2015) The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person environment fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 207, pp. 432-443