

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN BOGOR JAWA BARAT

Oleh:

Asep Ahmad Subagio

Dosen Jurusan Penyuluhan Perikanan, STP Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, pengembangan dan produktivitas kerja penyuluh pertanian. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Bogor pada bulan Januari sampai dengan Maret 2005.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja ($r = 0,863$), pengembangan dengan produktivitas kerja ($r = 0,844$) dan gabungan kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja ($r = 0,892$). Implikasinya adalah peningkatan produktivitas kerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Bogor dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi, pengembangan pegawai atau gabungan kompensasi dan pengembangan pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, pengembangan, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran penyuluh pertanian sebagai sumberdaya manusia dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas serta memiliki tingkat kualitas dan kuantitas yang tinggi baik berupa barang/materi maupun jasa.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa pekerjaan penyuluh bagi kebanyakan orang yang menjadi penyuluh pertanian pada suatu unit organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Oleh sebab itu manajemen organisasi sudah selayaknya memandang hal ini sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi karena lebih jauh dari itu bahwa kompensasi oleh para penyuluh tidak hanya dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya saja melainkan sudah bergeser ke arah nilai harkat dan martabat sebagai manusia.

Suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja produktif bagi kepentingan organisasi.

Selain pemberian kompensasi yang efektif, para penyuluh juga membutuhkan suatu pengembangan bagi dirinya yang pada akhirnya pengembangan penyuluh dengan produktivitas kerjanya akan memberikan manfaat bagi peningkatan dan pengembangan organisasi dimana para penyuluh bernaung.

Pada tulisan ini penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian.

B. Identifikasi Masalah

1. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada penyuluh pertanian belum tentu secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Pengembangan yang diberikan kepada penyuluh tentu secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Produktivitas yang dicapai oleh organisasi tempat bernaung para penyuluh belum sesuai dengan target yang ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada masalah-masalah di atas, penulis membatasi pada permasalahan hubungan antara kompensasi dan pengembangan, baik secara parsial maupun berganda dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian terdahulu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian?
2. Bagaimanakah hubungan antara pemberian pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian?
3. Bagaimanakah hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian.
2. Untuk mengetahui hubungan antara pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Bogor yang berkedudukan di Bogor pada bulan Januari 2005 sampai bulan Maret 2005.

B. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ditempuh cara-cara sebagai berikut:

1. Data Primer, diambil melalui observasi dan wawancara.
2. Data Sekunder, diambil melalui pengambilan data dari laporan pada Kantor Dinas Pertanian Bogor.

C. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Deskriptif kualitatif (Husen Umar, 1998).
2. Teknik kuantitatif, menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:
 - a. Rumus untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja dan hubungan pengembangan dengan produktivitas kerja.

$$r_{y1.2} = \frac{ry2 - ry2xr1.2}{\sqrt{(1 - ry2^2)(1 - r12^2)}}$$

- b. Rumus untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja.

$$R = \sqrt{\frac{b1 \sum x1y + b2 \sum x2y}{\sum y^2}}$$

Dimana:

- R : Koefesien koneksi berganda
 b₁ dan b₂ : Koefesien regresi
 x₁y : Deviasi x₁y
 x₂y : Deviasi x₂y
 Y² : Deviasi y₂

D. Uji Hipotesis

Dilakukan pada koefesien korelasi berganda, dan koefesien korelasi parsial.

- * Uji Hipotesis Koefesien Korelasi Parsial merupakan uji hipotesis individual, dimana x_1 atau x_2 mempengaruhi y pada taraf nyata 5% dengan menggunakan uji t , yaitu:

$$t_o = \frac{KKP \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-KDP}}$$

dimana:

t_o : Nilai statistik hitung

KKP : Koefesien korelasi parsial

KDP : Koefesien determinasi parsial

n : Jumlah sampel

- * Uji Hipotesis Koefesien Korelasi Berganda merupakan uji hipotesis simultan, yaitu dimana x_1 dan x_2 secara bersama mempengaruhi y pada taraf nyata 5% menggunakan uji statistik F , yaitu:

$$t_o = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

dimana:

F_o : Nilai statistik F hitung

R : Koefesien korelasi berganda

k : Banyaknya variabel

n : Jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari kuesioner baik pada Variabel Kompensasi (Variabel bebas I), Variabel Pengembangan (Variabel bebas II), maupun pada Variabel Produktivitas Kerja (Variabel terikat). Data kuantitatif setiap variabel diambil dengan menggunakan jumlah skor dari tiap pertanyaan yang diajukan pada responden yang berjumlah 30 orang yang dipilih secara acak sebagai sampel.

1. Data Kompensasi

Data kompensasi ini menggunakan 8 kriteria yang dianggap sebagai parameter kompensasi dan dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan lima item jawaban. Ke-8 parameter tersebut adalah sistem penggajian, besarnya gaji, uang transpor, tingkat kesejahteraan, insentif, upah lembur, gaji merit, bonus masalah. Item jawaban yang digunakan adalah: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan tidak ada.

Tabel 1 memperlihatkan pendapat responden tentang kompensasi.

Tabel 1. Persepsi responden tentang kompensasi

No	Parameter kompensasi	Frekuensi jawaban					Jumlah
		a	b	c	d	e	
1	Sistem kompensasi	2	17	8	3	-	30
2	Besarnya gaji	2	9	17	2	-	30
3	Uang transport	2	10	16	2	-	30
4	Tingkat kesejahteraan	3	13	12	2	-	30
5	Insentif	5	15	9	1	-	30
6	Upah lembur	2	8	19	1	-	30
7	Gaji merit	-	12	16	2	-	30
8	Bonus	2	9	19	-	-	30

Sumber: Data Primer, 2005.

Keterangan: a = Sangat tinggi; b = Tinggi; c = Sedang; d = Rendah; e = Tidak ada.

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa:

1. Responden yang mengatakan bahwa sistem kompensasi yang digunakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bogor sangat tinggi sebanyak 2 orang (6,67%), tinggi sebanyak 17 orang (56,67%), sedang sebanyak 8 orang (26,67%), dan rendah sebanyak 3 orang (10%).
2. Responden yang mengatakan bahwa besarnya gaji yang ada sekarang ini adalah sangat tinggi sebanyak 2 orang (6,67%), tinggi sebanyak 9 orang (30%), sedang sebanyak 17 orang (56,67%), dan rendah sebanyak 2 orang (6,67%).
3. Responden yang mengatakan bahwa uang tranport yang diberikan adalah sangat tinggi sebanyak 2 orang (6,67%), tinggi sebanyak 10 orang (33,33%), sedang sebanyak 16 orang (53,33%), dan rendah sebanyak 2 orang (6,67%).
4. Responden yang mengatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang dirasakan adalah sangat tinggi sebanyak 3 orang (10%), tinggi sebanyak 13 orang (43,33%), sedang sebanyak 12 orang (40%), dan rendah sebanyak 2 orang (6,67%).
5. Responden yang mengatakan bahwa insentif yang diberikan adalah sangat tinggi sebanyak 5 orang (16,67%), tinggi sebanyak 15 orang (50%), sedang sebanyak 9 orang (30%), dan rendah sebanyak 1 orang (3,33%).
6. Responden yang mengatakan bahwa upah lembur yang diberikan adalah sangat tinggi sebanyak 2 orang (6,67%), tinggi sebanyak 8 orang (26,67%), sedang sebanyak 19 orang (63,33%), dan rendah sebanyak 1 orang (3,33%).
7. Responden yang mengatakan bahwa gaji merit yang digunakan adalah tinggi sebanyak 12 orang (40%), sedang sebanyak 16 orang (53,33%), rendah sebanyak 2 orang (6,67%).
8. Responden yang mengatakan bahwa bonus yang diberikan adalah sangat tinggi sebanyak 2 orang (6,67%), tinggi sebanyak 9 orang (30%), sedang sebanyak 19 orang (63,33%).

2. Data Pengembangan

Data pengembangan dalam penelitian ini juga menggunakan 8 kriteria (parameter) yang dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan lima item jawaban. Kedelapan parameter tersebut adalah tujuan pengembangan, metode pengembangan, tingkat efisiensi, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap, tingkat pengawasan, tingkat pengembangan. Kelima item jawaban yang digunakan adalah: sangat bagus (nilai 5), bagus (nilai 4), cukup bagus (nilai 3), kurang bagus (nilai 2), tidak bagus (nilai 1).

Tabel 2 memperlihatkan data pengamatan terhadap parameter pengembangan dengan frekuensi jawaban dari 30 responden.

Dari Tabel 2 tersebut tampak bahwa:

1. Responden yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai yang dilakukan memiliki tujuan, sangat bagus sebanyak 15 orang (50%), dan bagus sebanyak 13 orang (43,33%), dan cukup sebanyak 2 orang (6,67%).
2. Responden yang menyatakan bahwa metode pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sangat bagus sebanyak 13 orang (43,33%), dan bagus sebanyak 11 orang (36,67%), dan cukup sebanyak 6 orang (20%).
3. Responden yang menyatakan bahwa tingkat efisiensi setelah pengembangan, sangat bagus sebanyak 11 orang (36,67%), dan bagus sebanyak 19 orang (63,33%).
4. Responden yang menyatakan bahwa tingkat pengetahuan setelah pengembangan, adalah sangat bagus sebanyak 4 orang (13,33%), dan bagus sebanyak 23 orang (76,67%), dan cukup sebanyak 3 orang (10%).
5. Responden yang menyatakan bahwa tingkat keterampilan setelah pengembangan, adalah sangat bagus sebanyak 1 orang (3,33%), dan bagus sebanyak 26 orang (86,67%), dan cukup sebanyak 3 orang (10%).

Tabel 2. Persepsi responden tentang pengembangan

No	Kriteria pengembangan	Frekuensi jawaban					Jumlah
		a	b	c	d	e	
1	Tujuan pengembangan	15	13	2	-	-	30
2	Metode pengembangan	13	11	6	-	-	30
3	Tingkat efisiensi	11	19	-	-	-	30
4	Tingkat pengetahuan	4	24	2	-	-	30
5	Tingkat keterampilan	1	26	3	-	-	30
6	Sikap	13	16	1	-	-	30
7	Tingkat pengawasan	15	15	-	-	-	30
8	Tingkat pengembangan	21	5	4	-	-	30

Sumber: Data Primer, 2005.

Keterangan: a = Sangat bagus; b = Bagus; c = Cukup; d = Kurang bagus; e = Tidak bagus.

6. Responden yang menyatakan bahwa tingkat perubahan sikap setelah pengembangan, adalah sangat bagus sebanyak 13 orang (43,33%), dan bagus sebanyak 16 orang (53,33%), dan cukup sebanyak 1 orang (3,33%).
7. Responden yang menyatakan bahwa tingkat pengawasan setelah pengembangan, adalah sangat bagus sebanyak 15 orang (50%), dan bagus sebanyak 15 orang (50%).
8. Responden yang menyatakan bahwa kecepatan berkembangnya pegawai setelah pengembangan, adalah sangat bagus sebanyak 21 orang (70%), dan bagus sebanyak 5 orang (16,67%), dan cukup sebanyak 4 orang (13,33%).

3. Data Produktivitas Kerja

Data produktivitas kerja dalam penelitian ini juga menggunakan 8 kriteria (parameter) dengan bentuk pertanyaan dengan lima item jawaban. Ke-8 parameter tersebut adalah kesetiaan, ketaatan, kedisiplinan, kesadaran dan tanggung jawab, hubungan dengan atasan, posisi kerja, sikap terhadap pimpinan, kerja sama, kehadiran, dan inisiatif. Kelima item jawaban yang digunakan adalah sangat tinggi, tinggi, sedang, kurang tinggi, tidak tinggi.

Tabel 3 memperlihatkan data pengamatan terhadap parameter produktivitas kerja dengan frekuensi jawaban dari 30 responden.

Dari Tabel 3 tersebut terlihat bahwa:

1. Responden yang memiliki rasa kesetiaan, adalah sangat tinggi sebanyak 12 orang (40%), dan tinggi sebanyak 15 orang (70%), dan cukup tinggi sebanyak 3 orang (10%).
2. Responden yang memiliki ketaatan, adalah sangat tinggi sebanyak 13 orang (43,33%), dan tinggi sebanyak 12 orang (40%), dan cukup tinggi sebanyak 5 orang (16,57%).
3. Responden yang memiliki kedisiplinan, adalah sangat tinggi sebanyak 9 orang (30%), dan tinggi sebanyak 15 orang (50%), dan cukup tinggi sebanyak 6 orang (20%).
4. Responden yang memiliki kesadaran dan tanggung jawab, adalah sangat tinggi sebanyak 8 orang (26,67%), dan tinggi sebanyak 15 orang (50%), dan cukup tinggi sebanyak 7 orang (23,33%).
5. Responden yang memiliki hubungan dengan atasan, adalah sangat tinggi sebanyak 10 orang (33,33%), dan tinggi sebanyak 12 orang (40%), dan cukup tinggi sebanyak 8 orang (26,67%).
6. Responden yang memiliki posisi kerja, adalah sangat tinggi sebanyak 9 orang (30%), dan tinggi sebanyak 12 orang (40%), dan cukup tinggi sebanyak 9 orang (30%).
7. Responden yang memiliki sikap terhadap pimpinan, adalah sangat tinggi sebanyak

- 8 orang (26,27%), dan tinggi sebanyak 11 orang (36,37%), dan cukup tinggi sebanyak 11 orang (36,37%).
8. Responden yang memiliki kerjasama, adalah sangat tinggi sebanyak 7 orang (23,33%), dan tinggi sebanyak 14 orang (46,47%), dan cukup tinggi sebanyak 8 orang (26,27%).

Tabel 3. Persepsi responden tentang produktivitas kerja

No	Parameter produktivitas kerja	Frekuensi jawaban					Jumlah
		a	b	c	d	e	
1	Kesetiaan	12	15	3	-	-	30
2	Ketaatan	13	12	5	-	-	30
3	Kedisiplinan	9	15	6	-	-	30
4	Kesadaran dan tanggung jawab	8	25	7	-	-	30
5	Hubungan dengan atasan	10	12	8	-	-	30
6	Posisi kerja	9	12	9	-	-	30
7	Sikap terhadap pimpinan	8	11	11	-	-	30
8	Kerjasama	7	14	8	-	-	30

Sumber: Data Primer, 2005.

Keterangan: a = Sangat tinggi; b = Tinggi; c = Sedang; d = Kurang tinggi; e = Tidak ada.

Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik, yaitu teknik korelasi dan uji hipotesis penelitian, meliputi:

1. Analisis hubungan parsial antara kompensasi dengan produktivitas kerja, jika pengembangan konstan.
2. Analisis hubungan parsial antara pengembangan dengan produktivitas kerja, jika kompensasi konstan.
3. Analisis hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja.
4. Uji statistik hipotesis penelitian.

1. Analisis hubungan parsial antara kompensasi dengan produktivitas kerja

Untuk menganalisis hubungan parsial antara kompensasi dengan produktivitas kerja digunakan Koefisien Korelasi Parsial ($r_{y1.2}$)

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS 12 for Windows didapat nilai

koefisien korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja ($r_{y1.2}$) sebesar 0,863.

2. Analisis hubungan parsial antara pengembangan dengan produktivitas kerja

Untuk menganalisis hubungan parsial antara pengembangan dengan produktivitas kerja digunakan Koefisien Korelasi Parsial ($r_{y2.1}$)

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS 12 for Windows didapat nilai koefisien korelasi antara pengembangan dengan produktivitas kerja ($r_{y2.1}$) sebesar 0,844.

3. Analisis hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja

Untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja digunakan Koefisien Korelasi berganda (R)

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS 12 for Windows didapat nilai koefisien korelasi antara kompensasi dan

pengembangan dengan produktivitas kerja (R) sebesar 0,892.

4. Uji statistik hipotesis penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, apakah diterima atau tidak diterima, digunakan uji statistik bagi koefisien korelasi parsial. Dan uji koefisien korelasi berganda. Uji statistik yang digunakan adalah uji t dan uji F pada taraf nyata 5%. (Iqbal Hasan, 2002).

a. Uji t

1) Uji t bagi $r_{y1.2}$

Prosedur pengujiannya adalah:

a). Formulasi hipotesisnya

H_0 : tidak ada hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

H_1 : ada hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

b). Taraf nyata dan nilai t tabelnya. $\alpha = 5\% = 0,05$, db = n-1 = 30-3 = 27 $t_{0,05(27)} = 1,699$

c). Kriteria Pengujian H_0 diterima apabila : $t_0 \leq 1,699$ H_0 ditolak apabila : $t_0 > 1,699$

d). Uji Statistik $r_{y12} = 0,683$

$$t_0 = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-(ry_{1.2})^2}}$$

$$= \frac{0,683 \sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0,683)^2}}$$

$$= 4,864$$

e). Kesimpulan Karena nilai $t_0 = 4,864 > t_{0,05(27)} = 1,699$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

2) Uji t bagi $r_{y2.1}$

Prosedur pengujiannya adalah:

a). Formulasi hipotesisnya:

H_0 : tidak ada hubungan positif antara pengembangan dengan produktivitas kerja.

H_1 : ada hubungan positif antara pengembangan dengan produktivitas kerja.

b). Taraf nyata dan nilai t tabelnya. $\alpha = 5\% = 0,05$, db = 30-3 = 27 $t_{0,05(29)} = 1,699$

c). Kriteria Pengujian H_0 diterima apabila: $t_0 \leq 1,699$ H_0 ditolak apabila: $t_0 > 1,699$

d). Uji Statistik $r_{y2.1} = 0,844$

$$t_0 = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-(ry_{1.2})^2}}$$

$$= \frac{0,844 \sqrt{30-3}}{\sqrt{1-(0,844)^2}}$$

$$= 8,190$$

e). Kesimpulan Karena nilai $t_0 = 8,190 > t_{0,05(27)} = 1,699$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. Uji F

Prosedur pengujiannya adalah:

1). Formulasi hipotesisnya

H_0 : tidak ada hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja.

H_1 : ada hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja.

2). Taraf nyata dan nilai F tabelnya. $\alpha = 5\% = 0,05$ $V_1 = K = 2$ $V_2 = n - m$ $= 30 - 3 = 27$ $F_{0,05(2)(27)} = 3,39$

- 3). Kriteria Pengujian
 H_0 diterima apabila : $F_0 \leq 3,39$
 H_0 ditolak apabila : $F_0 > 3,39$

- 4). Uji Statistik
 $R = 0,892$

$$F = \frac{R^2 / 2}{(1 - R^2) / (n - 3)}$$

$$= \frac{(0,892)^2 / 2}{(1 - (0,892)^2) / (n - 3)}$$

$$= 52,792$$

- 5). Kesimpulan
 Karena nilai $F_0 = 52,792 > F_{0,05(2)(27)} = 3,39$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Interpretasi Data Hasil Analisis

Dari analisis data penelitian yang dilakukan di atas dapat diinterpretasikan seperti berikut ini:

1. Nilai $r_{y1.2} = 0,863$, memberikan arti bahwa hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja jika pengembangan konstan adalah positif dan kuat, yaitu apabila kompensasi ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
2. Nilai $r_{y2.1} = 0,844$, memberikan arti bahwa hubungan antara pengembangan dengan produktivitas kerja jika kompensasi konstan adalah positif dan kuat, yaitu apabila pengembangan diperbaiki, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
3. Dari kedua nilai koefisien korelasi parsial tersebut di atas, dapat disebutkan bahwa faktor yang dominan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja adalah kompensasi.
4. Hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja adalah positif dan kuat ($r = 0,892$), yaitu apabila kompensasi ditingkatkan dan pengembangan diperbaiki, maka produktivitas kerja akan meningkat.

5. Melalui uji t yang dilakukan, diperoleh nilai $t_0 = 4,864$ yang berarti lebih besar dari t tabel, yaitu 1,699. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja apabila pengembangan konstan.
6. Melalui uji t yang dilakukan, diperoleh nilai $t_0 = 8,190$ yang berarti lebih besar dari t tabel, yaitu 1,699, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja pegawai apabila kompensasi konstan.
7. Melalui uji F yang dilakukan, diperoleh nilai $F_0 = 52,792$ yang berarti lebih besar dari F tabel, yaitu 3,39. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja jika pengembangan konstan adalah positif dan kuat. Hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja adalah signifikan.
2. Hubungan antara pengembangan dan produktivitas kerja jika kompensasi konstan adalah positif dan sangat kuat. Hubungan pengembangan dengan produktivitas kerja adalah signifikan.
3. Hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja penyuluh pertanian adalah positif dan sangat kuat. Hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja adalah signifikan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor perlu peninjauan kembali beberapa unsur kompensasi pegawai, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Terutama pada faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, seperti adanya insentif tambahan bagi yang berprestasi.
2. Perlu diadakan penelitian semacam ini di instansi lain, agar dapat diketahui hasil yang lebih akurat dan berlaku umum berkaitan dengan hubungan antara kompensasi dan pengembangan dengan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein, Umar (1998). *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Iqbal, Hasan (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Iqbal Hasan (2002). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Bumi Aksara, Jakarta.