



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh Perikanan Pada Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang

Irsan Irsan¹, Jefirstson R Riwo Kore², Tien Yustini³

¹Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, irsanirsan78@gmail.com

²Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, Jefriston@uigm.ac.id

³Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia, tien_yustini@uigm.ac.id

Corresponding Author: irsanirsan78@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to determine, analyze and evaluate the influence of work discipline, competency and supervision on the effectiveness of the work of fisheries extension officer at the Palembang Research Institute for Inland Fisheries and Extension. This research uses quantitative research methods with primary data collection techniques from interviews and questionnaires as well as secondary data in the form of reporting documentation and previous research. The data analyzed are the results of questionnaire data processing from samples and interviews as well as the results of annual reports and also comparisons from previous research. The results of this research can be seen that work discipline has no effect on work effectiveness, competency has an effect on work effectiveness and supervision has an effect on work effectiveness.*

Keyword: *Discipline, Competency, Supervision, Work Effectiveness, Fisheries Extension*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengevaluasi pengaruh didiplin kerja, Kompetensi dan Pengawasan terhadap Efektifitas kerja Penyuluh Perikanan pada Balai riset perikanan Perairan umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer dari wawancara dan Kuisisioner serta data sekunder berupa dokumentasi pelaporan dan penelitian sebelumnya. Data yang dianalisis adalah hasil olah data kuisisioner dari sampel dan wawancara serta hasil laporan tahunan dan juga perbandingan dari penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian ini dapat terlihat bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Efektifitas kerja, Kompetensi berpengaruh terhadap efektifitas Kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektifitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin, Kompetensi, Pengawasan, Efektifitas Kerja, Penyuluh Perikanan

PENDAHULUAN

BRPPUPP (Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan), didirikan pada tahun 1969, adalah Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kelautan dan Perikanan untuk penelitian dan disiplin perikanan perairan darat public. BRPPUPP bertanggungjawab pada kepala badan riset dan SDM Kelautan dan perikanan. Ia melakukan kegiatan riset dan pengembangan di lima provinsi dengan 489 penyuluh perikanan, tersebar di Sumatra Selatan, Bangka Belitung, Jambi, Bengkulu, dan Lampung.

Penyuluh perikanan memiliki tugas untuk menjalankan kegiatan penyuluhan perikanan. Menurut Permen Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 19 tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Perikanan dan Angka Kreditnya “kegiatan penyuluhan perikanan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.”

Dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan perikanan, penyuluh perikanan memiliki mekanisme kerja dan metode penyuluhan dalam pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 30 tahun 2014 tentang Mekanisme Kerja dan Metode Penyuluhan Perikanan dijelaskan bahwa, mekanisme kerja serta metode penyuluhan perikanan dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan penyuluhan perikanan dan memilih metode yang sesuai dengan kondisi pelaku utama dan pelaku usaha.

Dikarenakan jam kerja pegawai fungsional penyuluhan perikanan tidaklah seperti pegawai pada umumnya, dan juga pada saat ini memiliki kantor satuan pangkal administrasi yang jauh dari lokasi kerja, maka penulis merasa perlu nya di adakan penelitian bagaimana epektifitas kerja penyuluh perikanan tersebut. Pada kegiatan penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah menganalisa efektivitas kerja Penyuluh Perikanan pada BRPPUPP. Efektivitas kerja Penyuluh perikanan diharapkan dapat berperan sebagai pendukung capaian target kinerja melalui pencapaian indikator kinerja individu masing-masing yang telah disusun dengan berpedoman pada indikator kinerja utama (IKU) organisasi.

Berdasarkan kondisi seperti yang telah dieksplanasikan, penulis memiliki ketertarikan dalam meneliti efektivitas kerja penyuluh perikanan sebagaimana yang disajikan dalam tesis dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh Perikanan Pada Balai Riset Perikanan Perairan Umum Dan Penyuluhan Perikanan Palembang”.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum (Salma, 2023). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2016) “statistik inferensial merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk menganalisis suatu data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Statistik inferensial diberlakukan untuk seluruh populasi yang didasarkan pada data sampel sehingga kebenarannya disebut dengan peluang”. Riset ini statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda.

Masih menurut (Sugiyono, 2016) Metode kuantitatif, yang didasarkan pada positivisme, melibatkan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang mapan.

Pendekatan *Asosiatif* atau hubungan dipakai pada riset.

Penelitian *Asosiatif* tujuannya guna mendapati pengaruh serta hubungannya dari 2 variabel/lebih. Harapannya riset ini dapat mendapati pengaruhnya disiplin kerja, Kompetensi dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja Penyuluh Perikanan pada Balai Riset Perikanan Perairan umum dan Penyuluhan Perikanan.

Penelitian kuantitatif pada riset ini dilakukan dengan kuesioner terhadap responden yang mewakili Penyuluh Perikanan di beberapa wilayah. Selain itu penulis juga akan melakukan wawancara terhadap beberapa Penyuluh perikanan, pejabat terkait dan juga Masyarakat yang menerima dampak dari kinerja penyuluh perikanan tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah generalisasi objek atau subjek dengan karakteristik spesifik yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya ialah pegawai Penyuluh Perikanan pada Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan Palembang yakni 489 tenaga Penyuluh Perikanan yang tersebar di 5 Provinsi.

Sampel, yang terdiri dari jumlah dan karakteristik populasi, memfasilitasi peneliti dalam memperoleh data faktual berdasarkan kondisi lapangan. Sampel harus merepresentasikan (mewakili) populasi. Sampel riset ini diambil dengan cara *Proportionate stratified random sampling* (Yustini & Zamzam, 2021). Hal ini dikarenakan jumlah populasi sampel tiap provinsi berbeda beda (tidak homogen) baik Pendidikan, jenis kelamin dan juga umur. Populasi >100 orang, sampelnya 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Adapun teknik pengambilan sampel ini karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 20% dari jumlah populasi yang ada pada BRPPUPP Palembang yaitu sebanyak 98 orang responden. Di dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu 98 Tenaga Penyuluh Perikanan yang diambil dari 20 % jumlah tenaga penyuluh BRPPUPP di setiap provinsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

“Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam teknik analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi.” (Sugiyono, 2013). Studi ini menggunakan analisis statistik deskriptif, termasuk nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan median, dan mengkategorikan tanggapan responden.

Hasil Uji Instrumen

Sebuah studi bergantung pada validitas data, karena memberikan gambaran tentang variabel yang sedang dipelajari dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis.

a. Uji Validitas

Menurut Imam (Ghazali, 2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample dengan tingkat signifikansi = 5% (0,05).

Item Valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif. Pada riset ini r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $98-2 = 96$ dengan tingkat signifikansi = 5% dan $n = 98$, sehingga

diperoleh nilai indeks validitas r_{tabel} 0,165. Semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) $\geq 0,165$, yang menunjukkan validitas dan kelayakan mereka untuk digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi kredibilitas instrumen pengukuran dan konsistensinya ketika dilakukan pada kelompok yang sama beberapa kali. Ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha, dengan variabel yang disebut reliabel ketika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Uji reliabilitas hasilnya berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (Dk)	0.831	Reliabel
2	Kompetensi Kerja (Kk)	0.852	Reliabel
3	Pengawasan Kerja (Pk)	0.793	Reliabel
4	Efektifitas Kerja (Ek)	0.845	Reliabel

Sumber. Hasil olah data SPSS versi 25 2024

Hasil Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah metode yang digunakan untuk menentukan model analisis yang benar berdasarkan data yang ada. Hal ini bertujuan untuk menentukan apakah model regresi linear ganda yang digunakan dalam analisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Studi ini menggunakan uji multicollinearity, heterocadastisity, dan normalitas sebagai uji asumsi klasiknya (Ghazali, 2016) .

a. Hasil Uji Normalitas

Studi ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menentukan normalitas model regresi. Nilai signifikansi dinilai, dan jika $> 0,05$, model regresi dianggap normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15449429
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,097
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,020 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,279
Point Probability		,000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber. Hasil olah data SPSS versi 25 tahun 2024

Tabel nilai signifikansi atau nilai probabilitas (Exact Sig.) Kolmogorov-Smirnov pada model regresi riset ini $0,279 > 0,05$. Kesimpulannya data atau semua variabel pada model regresi ini, sebarannya normal dengan pengujian normalitas residual Exact P Values.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Multicolinearity dalam model regresif dideteksi menggunakan nilai toleransi dan varians inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghazali, 2016)

Untuk nilai *tolerance* pada tiap variabel independen disiplin kerja (Dk 0.248), kompetensi kerja (Kk 0.226) serta pengawasan kerja (Pk 0.334) yakni seluruhnya > 0,10. Nilai VIF, Dk (4,032), Kk (4,432) dan Pk (2,995) hasilnya <10. Kesimpulannya model regresi riset ini terbebas dari masalah multikolinieritas. Karena Nilai Tolerance berkisar antara 0,1 – 1 dan nilai VIF berkisar antara >1 – 10 maka data terbebas dari gejala multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yakni metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan varians dari satu observasi ke observasi lain. Terdapat berbagai cara guna mengetahui keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu diantaranya: grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white (Ghazali, 2016). Pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel independen Kk tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan oleh pengaruh signifikan dari nilai Sig (> 0,05). Dk dan Pk terdapat heterokedastisitas (sig<0,05). Untuk mengatasi heteroskedastisitas, uji white atau transform data dapat dilakukan untuk Dk dan Pk di bawah ini (sig < 0,05).

$$\begin{aligned}
 C^2 \text{ hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 98 \times 0,114 \\
 &= 11,172 \\
 C^2 \text{ Tabel} \\
 Df &= n-1 = 98-1 \\
 &= 97 \\
 &= 120.990
 \end{aligned}$$

Penerapan pada uji white ini apabila nilai C^2 hitung < C^2 Tabel artinya bebas dari gejala heterpedkastisitas. Jadi kesimpulannya nilai C^2 hitung (11.172) < C^2 Tabel (120.990) artinya tidak terjadi gejala / terbebas uji heterokedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Studi ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analitik statistik inferensial, khususnya analisis regresi linear ganda, untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh variabel pada hipotesis yang disajikan. Berikut hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.630	2.378		1.946	.055		
	Dk	.011	.104	.011	.110	.913	.248	4.032
	Kk	.486	.100	.518	4.860	.000	.226	4.432
	Pk	.407	.091	.390	4.458	.000	.334	2.995

a. Dependent Variable: Ek

Sumber: Hasil olah data SPSS.25 2024

Tabel hasil analisis regresi didapatkan persamaan regresi:

$$Ek = 4,630 + 0,011 Dk + 0,486 Kk + 0,407 Pk$$

Berikut eksplanasi berkenaan hasil dari analisis regresi linear berganda:

a. *Konstanta 4,630*

Nilai konstanta sebesar 4,630, maknanya variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja nilainya nol, sehingga efektifitas kerja penyuluh perikanan nilainya 4,630. Kesimpulannya tanpa variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja, sehingga efektifitas kerja penyuluh perikanan akan tetap 4,630 dan positif.

b. $(b_1Dk) = 0,011$

maknanya variabel disiplin kerja tidak ada pengaruhnya pada efektifitas kerja penyuluh perikanan 0,011 atau pengaruhnya negative.

c. $(b_2Kk) = 0,486$

maknanya variabel kompetensi kerja berpengaruh efektifitas kerja penyuluh perikanan 0,486 atau pengaruhnya positive. Sehingga apabila kompetensi kerja bertambah 1 poin, efektifitas kerja juga akan bertambah 0,486.

d. $(b_3Pk) = 0,407$

maknanya variabel pengawasan kerja berpengaruh efektifitas kerja penyuluh perikanan 0,407 atau pengaruhnya positive. Sehingga ketika pengawasan kerja bertambah 1 %, efektifitas kerja akan bertambah 0,407.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah alat statistik yang digunakan untuk mengukur persentase pengaruh variabel independen pada nilai variabel tergantung. Ini menentukan pengaruh semua variabel independen pada nilai variabel dependen. Berikut koefisien determinasi R^2 memanfaatkan SPSS versi 25:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.752	2.189
a. Predictors: (Constant), Pk, Dk, Kk				
b. Dependent Variable: Ek				

Sumber: Hasil olah data SPSS.25 2024

Tabel koefisien determinasi (R^2) 0,752 atau 75.2 % maknanya bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja serta pengawasan kerja pengaruhnya 75,2% pada efektifitas kerja, 24,8% lainnya dipengaruhi variabel lain diluar riset. Didapati dari nilai R jika terdapat hubungan sangat kuat dan simultan antara variable bebas dan terikat 0,871. Interpretasi dari hasil koefisien korelasinya, peneliti memakai panduan (Sugiyono, 2013) :

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Hasil olah data Sekunder 2024

Maknanya variabel disiplin kerja, kompetensi kerja serta pengawasan kerja ialah faktor yang **Sangat Kuat** hubungannya terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Model regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2015: 277). Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut (Ghazali, 2016) perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

a. Hasil Uji Parsial Signifikansi (Uji t)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya yang diringkas sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.630	2.378		1.946	.055		
	Dk	.011	.104	.011	.110	.913	.248	4.032
	Kk	.486	.100	.518	4.860	.000	.226	4.432
	Pk	.407	.091	.390	4.458	.000	.334	2.995

a. Dependent Variable: Ek

Sumber: Hasil olah data SPSS.25 2024

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu $n =$ jumlah sampel 98 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t_{tabel} sebesar 0.165. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan sebagai berikut :

H1 : Uji hipotesis **Disiplin Kerja** terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk **Dk** sebesar 0,110 lebih Kecil dari t_{tabel} 0,165 dengan signifikansi sebesar 0,913 lebih Besar dari taraf signifikansi 0,05.

Berarti dapat ditarik kesimpulan **H1 ditolak dan Ho diterima**, maka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.

H2 : Uji hipotesis **Kompetensi Kerja** terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk **Kk** sebesar 4,860 lebih besar dari t_{tabel} 0,165 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

Berarti dapat ditarik kesimpulan **H2 diterima dan Ho ditolak**, maka ini menunjukkan variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.

H3 : Uji hipotesis pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk **Pk** sebesar 4,458 lebih besar dari t_{tabel} 0,165 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa **H3 diterima dan Ho ditolak**, maka ini menunjukkan variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.

Nilai regresi variabel **Dk, Kk, Pk** (Nilai B pada table) bernilai positif, maka bisa diartikan jika variable independent meningkat maka variable dependen juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

b. Hasil Uji Simultan Signifikansi (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1419.578	3	473.193	98.788	.000 ^b
	Residual	450.259	94	4.790		
	Total	1869.837	97			

a. Dependent Variable: Ek
 b. Predictors: (Constant), Pk, Dk, Kk

Sumber: Hasil olah data SPSS.25 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji f, disini dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 98.788 dan f_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilangan 3 dan df_2 = derajat penyebut 94 dengan taraf 5% maka didapat f_{tabel} sebesar 2.701 berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$. Dengan hasil $p=0,000 < 0,05$, maka **Ho ditolak dan H4 diterima**.

Pada hasil uji f ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan di Satminkal Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan yang kemudian

dilakukan analisis data dan dibuktikan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dan berdasarkan hasil penelitian dan pengujian analisis data, maka dapat dijelaskan pembahasannya, sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh Perikanan Balai Riset Perikanan Perairan Umum Dan Penyuluhan Perikanan

Berdasarkan dari hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh Negatif dan tidak begitu signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh perikanan, ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* variabel Dk sebesar 0,011, selain itu dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $0,110 <$ dari nilai t_{tabel} 0.165 dengan nilai sig 0.913 maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis *Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh perikanan pada penelitian ini*. Faktor – faktor penyebabnya antara lain:

- a) Kegiatan Penyuluhan dilaksanakan dilapangan, disiplin waktu kadang tidaklah selalu dapat diterapkan, hal ini dikarenakan jam kerja seorang penyuluhan dilapangan selalu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi serta cuaca di lapangan. Hal ini lah yang menjadi salah satu penyebab kenapa Didisiplin kerja Tidak begitu berpengaruh secara signifikan terhadap Efektifitas kerja pada penelitian ini..
- b) Budaya kerja antar pemerintah pusat dan daerah kadang berbeda baik komitmen ataupun tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan bahwa banyak terjadi ketidaksesuaian pemahaman akan tugas pokok penyuluh perikanan antara pemerintah pusat dan daerah serta stoke holder yang ada, sehingga penyuluh perikanan kurang mendapatkan perhatian dan support ataupun dukungan ketika bekerja di daerah binaannya yang mana menjadi wilayah pemerintah daerah.
- c) Jauh nya jarak lokasi kerja / binaan penyuluh perikanan dengan kantor BRPPUPP dimana Penyuluh perikanan untuk 5 provinsi berkantor di kota Palembang. Dengan jauhnya jarak tersebut pekerjaan Penyuluh perikanan tidak selalu dapat di awasi. Disiplin akan ketaatan peraturan tidak dapat terukur dengan baik.
- d) Penilaian kinerja Penyuluh perikanan dilihat dari hasil kerjanya dan dampaknya pada Masyarakat perikanan (output) berupa target kerja, disini disiplin tidak menjadi patokan sehingga disiplin tidak begitu berpengaruh.

2. Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh PerikananSatminkal Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan

Hasil analisis data secara statistik dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja Terhadap efektifitas kerja Penyuluh perikanan, ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* variabel Kk sebesar 0,518, selain itu dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel kemampuan sebesar $4,860 >$ dari nilai t_{tabel} 0.165 dengan nilai sig 0,000 maka secara parsial dapat dikatakan bahwa hipotesis *kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja Penyuluh perikanan dapat diterima*.

Faktor penyebab antara lain:

- a) Kompetensi dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab kompetensi kerja akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi setinggi dan dapat menunjang keberhasilan instansi. Sebaliknya jika tingkat kompetensi kerja menurun, maka akan menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau

keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

- b) Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis. Kemampuan pegawai yang rendah akan dapat terlihat dari menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan suatu pekerjaan daripada kemampuan pegawai yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi. keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kompetensi kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat memberikan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh Perikanan Satminkal Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan

Dari hasil yang didapat ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients beta* variabel pengawasan kerja sebesar 0,390. Selain itu dari nilai t_{hitung} variabel pengawasan kerja sebesar 4,458 > dari nilai t_{tabel} 0,165 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka sudah dapat dipastikan bahwa hipotesis ***Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan dapat diterima.***

Faktor penyebab nya antara lain :

- a) Perencanaan yang baik. Penyusunan rencana kerja setiap awal tahun memudahkan pekerjaan penyuluh perikanan dilapangan
- b) Uji petik, atau pendataan dan pengecekan proses pekerjaan Penyuluh perikanan dilapangan dilakukan di beberapa sampel wilayah kerja membuat penyuluh perikanan benar – benar harus melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan peraturan, real dan tidak ada yang dimanipulasi.
- c) Evaluasi dan Monitoring pada akhir tahun pada kegiatan penyuluhan perikanan akan selalu menjadi Motivasi penyuluh perikanan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini terbukti dilapangan dimana wilayah yang menjadi sampel evaluasi dan monitoring akan terjadi peningkatan dalam capaian target (IKU) penyuluhan perikanan di wilayah tersebut.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Penyuluh Perikanan Satminkal Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan

Berdasarkan dari hasil uji analisis statistik yang dilakukan secara simultan pada variabel bebas dan terikat yang mana hasilnya adalah dapat dijelaskan bahwa dari nilai F_{hitung} ketiga variabel sebesar 98,788 \geq dari nilai F_{tabel} 2.701, dengan nilai signifikansi dari ketiga variabel itu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan ini jelas dikatakan jika hipotesis yang didapat adalah H_4 di terima dan H_0 di tolak.

Selain dari nilai f_{hitung} di dapatkan juga hasil nilai dari *Adjusted R Square* dari ketiga variabel ini sebesar 0,752, ini artinya variabel *independent* Disiplin Kerja, Kompetensi kerja dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* Efektifitas Kerja Penyuluh Perikanan Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini namun faktor tersebut yang ada dilingkungan kerja Penyuluh Perikanan Satminkal Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan itu sendiri. Dan dari hasil analisis statistik ini pun diketahui bahwa adanya hubungan yang **sangat kuat** secara bersama-sama antara variabel Disiplin

Kerja, Kompetensi kerja dan Pengawasan Kerja terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,871.

Dari hasil semua analisis data dapat dibuat kesimpulan bahwa untuk membuat kerja penyuluh perikanan lebih efektif tentu banyak cara yang harus dilakukan salah satunya atau diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan lagi kedisiplinan penyuluh perikanan dalam bekerja. Selain itu dalam hal kemampuan ini memang lebih dibutuhkan penyuluh perikanan yang mempunyai kompetensi kerja yang memadai. Namun semua itu tidak terlepas dari pentingnya suatu pengawasan yang harus dilakukan oleh pimpinan Satminkal BRPPUPP dalam menilai dan memonitor kinerja para penyuluh perikanan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh didapatkan nilai T_{hitung} untuk Dk (disiplin kerja) sebesar $0,110 < T_{tabel}$ sebesar $0,165$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,913 > 0,05$. Berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.
2. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh didapatkan nilai T_{hitung} untuk Kk (kompetensi kerja) sebesar $4,860 > T_{tabel}$ sebesar $0,165$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.
3. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh didapatkan nilai T_{hitung} untuk Pk (pengawasan kerja) sebesar $4,458 > T_{tabel}$ sebesar $0,165$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja penyuluh perikanan.
4. Dan dengan membandingkan nilai F_{hitung} sebesar $98,788 > F_{tabel}$ sebesar $2,701$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat dinyatakan variabel independen atau bebas (Dk, Kk, Pk) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ek) atau Disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja Penyuluh Perikanan Satminkal Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan.

REFERENSI

- A Qotrun. (2022, February). Pengertian Uji Asumsi Dan Jenis-Jenisnya - Gramedia Literasi. *Www.Gramedia.Com*. Retrieved June 30, 2024, From <https://www.Gramedia.Com/Literasi/Uji-Asumsi/>
- Alie, M. (2016). Kepemimpinan Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7, 1–7.
- Anitasari, N. (2022). Efektivitas Organisasi: Arti, Faktor Dan Cara Mengukurnya - Zahir. Retrieved January 31, 2024, From <https://Zahiraccounting.Com/Id/Blog/Faktor-Efektivitas-Organisasi/>
- Aryadi, T. (2020). *Analisis Efektifitas Kerja Pegawai*.
- Athallah, G. Fath. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Metodanya. Retrieved January 31, 2024, From <https://Mekari.Com/Blog/Pengembangan-Sdm/>

- Badriyah, Siti. (2023). Perbedaan Efektif Dan Efisien Disertai Tabel Dan Contohnya - Gramedia Literasi. Retrieved January 31, 2024, From <https://www.gramedia.com/literasi/perbedaan-efektif-dan-efisien/>
- Effendhie, M. (2018). *Pengantar Organisasi*.
- Endrotomo, Dkk, Slides No. 8-12 Diadopsi Dari Presentasi Tim Kbk Dikti, Dari Berbagai, B., & Sumber, S. (2011). *Defenisi Dan Pengertian Kompetensi Dan Learning Outcomes*.
- Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(3), 740–758.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. (2008). *Petun Juk Penyusunan Indikator Kinerja Utama Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Tim Reformasi Birokrasi Nasional*.
- Khaeruman, & Marnisah Luis. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sdm, Konsep Dan Studi Kasus*. (T Khaenlman +Luis Marnisah • Syeh Ldrus •Laila Lrawati + Hj. Yuary Farradia ++ Eni Erwant:Iningsih • Hartatik • Supatmin + Yuliana + Hj. Nur Aisyah + Nurdin Natan + • Mutinda Teguh Widayanto + Lsmawati, Ed.).
- Manajemen, J. E., Harman, S., Staf, G., Fakultas, P., Jurusan, E., Universitas, M. –, & Petra, K. (2000). *Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi (Sentot Harman Glendoh) Fungsi Pengawasan Dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi*. Retrieved From <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Maulid, R. (2024, March 28). Kenali Uji Asumsi Klasik Pada Metode Statistik Regresi. Retrieved June 30, 2024, From <https://dqlab.id/kenali-uji-asumsi-klasik-pada-metode-statistik-regresi>
- Muday, F., Marnisah, L., Yustini, T., Manajemen, P. M., & Ekonomi, F. (2024). *Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Budaya Organisasi (Employee Performance Based On The Influence Of Discipline, Competency And Organizational Culture)*.
- Mustiqowati, Fithriyyah, U., Sampul, P., & Tualeka, C. (2021a). *Dasar - Dasar Teori Organisasi*.
- Mustiqowati, P. :, Fithriyyah, U., Sampul, P., & Tualeka, C. (2021b). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*.
- Novi, V. (2021). Manajemen Sdm: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat Dan Ruang Lingkup - Gramedia Literasi. *Gramedia Blog*. Retrieved June 24, 2024, From <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Pramana, C. (2023). *Konsep Dasar Ilmu Manajemen*.
- Pusdiklat Perpustakaan Nasional Ri. (2021). Pelatihan Sebagai Proses Pembelajaran Dengan Sistem Terbuka. Retrieved June 24, 2024, From <https://pusdiklat.perpusnas.go.id/berita/read/174/pelatihan-sebagai-proses-pembelajaran-dengan-sistem-terbuka>
- Rahadi, Dedi Rianto, & Farid, M. Mifta. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. Cv. *Lanterana Ilmu Madani*. Retrieved June 24, 2024, From https://www.researchgate.net/publication/354521794_kompetensi_sumber_daya_manusia
- Rahma, D., Astuti, Y., Sy, M. E., Hafcar, M., Muhammad, N., Diwa, R., Adittyta, H., Et Al. (2021). *Manajemen Kinerja*.

- Riadi, M. (2020). Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi) - Kajianpustaka. Retrieved January 31, 2024, From <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html>
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee Performance Analysis Based On The Effect Of Discipline, Motivation, And Organizational Commitment At The Regional Secretariat Of The Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76. Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta.
- Salma. (2023). Penelitian Deskriptif: Pengertian, Kriteria, Metode, Dan Contoh. Retrieved February 1, 2024, From <https://penerbitdeepublish.com/penelitian-deskriptif/>
- Sampeliling, A. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur* (Vol. 12).
- Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam Effect Of Work Supervision And Employee Discipline On Employee Performance At Pt Centric Powerindo In Batam City. *Pengaruh Pengawasan. .. Jurnal Emba*, 8(1), 672–683.
- Sevilla. (2022). Sikap Disiplin: Pengertian, Macam, Contoh, Manfaat Gramedia. *Gramedia Blog*. Retrieved June 24, 2024, From <https://www.gramedia.com/best-seller/sika-disiplin/>
- Shaid, Nur Jamal. (2022). Apa Itu Manajemen: Pengertian, Fungsi, Dan Tujuannya. *Kompas.Com*. Retrieved June 24, 2024, From https://money.kompas.com/read/2022/02/09/072757826/apa-itu-manajemen-pengertian-fungsi-dan-tujuannya?lgn_method=google&google_btn=onetap
- Siswanto, B. (2018). Pengantar Manajemen - Bedjo Siswanto - Google Buku. Retrieved July 21, 2024, From https://books.google.co.id/books?id=Rvyreaaaqbaj&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif Dan R & D*.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). *Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tiga Putra*.
- Sururama Rahmawati, & Amalia Rizki. (2020). Buku Pengawasan Pemerintahan.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Managemen Pendidikan Islam*, 9, 952–962.
- Tri Juniarti, A., Darra Gusti Putri, M., & Penerbit Pena Persada, S. C. (2021). *Faktor - Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*.
- Ulum, M. (2018). Buku-Uji-Validitas-Dan-Reliabilitas. *Www.Stikeswch-Malang.Ac.Id*, 1. Uu.No.2003. (2003). *Unndang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*.
- Wahyudi, R. (N.D.). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Pendekatan Konsistensi Internal Kuesioner Pembukaan Program Studi Statistika Fmipa Universitas Bengkulu*. Bengkulu.
- Wahyuni, N. (2016). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *Binus University*. Retrieved June 30, 2024, From <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/U-J-I-V-A-L-I-D-I-T-A-S-D-A-N-U-J-I-R-E-L-I-A-B-I-L-I-T-A-S/>
- Wulandari, U., & Simon, H. J. (2019). *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*.
- Yustini, T., & Palembang, M. (2024). *The Influence Of Trust, Competence, Harmony On Employee Motivation Of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk*. *Management Studies And*

Entrepreneurship Journal (Vol. 5). Retrieved From
<Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej>
Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). *Model Proposal Tesis Kuantitatif Berbasis Manajemen Era Digital*. (N. Rostiati, Ed.) (Vol. 1). Yogyakarta: Deepublish.