

MODEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY WORK LIFE*) PEGAWAI OUTSORSING SIMANTRI

Ni Putu Sukanteri, S.P., M.Agb

Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : putusukanteri@gmail.com

Putu Fajar Kartika Lestari, S.P., M.Agb

Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: Pfajarkartikal@yahoo.com

Abstrak

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam suatu perusahaan terutamanya pada perusahaan pelayanan publik. Meningkatkan kinerja suatu layanan diperlukan untuk memberikan kepuasan kepada petani. Pentingnya membangun dan menumbuhkan loyalitas seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi faktor yang terdapat dalam individu maupun faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui model peningkatan kinerja tenaga outsorsing SIMANTRI pada Kantor Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi faktor manakah yang memberikan kontribusi terbesar terhadap produktivitas tenaga outsorsing SIMANTRI pada Kantor Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali serta mengetahui produktivitas tenaga outsorsing dan efektifitas program outsorsing pada Kementan Prov Bali Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini meliputi metode observasi, metode wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi berganda

untuk menganalisis sumbangan masing-masing faktor dalam kualitas kehidupan kerja serta produktivitas kerja baik secara serentak maupun secara parsial digunakan model regresi linier berganda, untuk mendapatkan model kualitas kehidupan kerja pegawai outshorsing SIMANTRI di Provinsi Bali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keenam variabel bebasnya mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai Outshorsing SIMANTRI Provinsi Bali, namun secara parsial variabel Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2) tidak memiliki hubungan signifikan karena status pegawai simantri adalah karyawan kontrak yang di tugaskan sebagai pendamping di lapangan oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan perkebunan Provinsi Bali serta tidak menyediakan kesempatan jenjang karier seperti tenaga kerja PNS pada umumnya, sedangkan seluruh variabel yang lain seperti X1= Partisipasi dalam pengambilan keputusan, X3 = Rasa bangga terhadap pekerjaan, X4 = Pendidikan , X5 = jarak tempat tinggal dg lokasi kerja, X6 = status perkawinan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, Outsorsing, Simantri

Abstract

Labor is the main capital in a company, especially in public service companies. Improving the performance of a service is needed to give satisfaction to farmers. The importance of building and fostering a person's loyalty is greatly influenced by various factors including the factors contained in the individual as well as the factors contained in the work environment. The purpose of the study was to identify which factors contributed the most to the productivity of outsourced power SIMANTRI at the Ministry of Agriculture in Bali Province and to know the productivity of outsourced workers and the effectiveness of the outsourced program at the Ministry of Agriculture in Bali. The method used to obtain data in this study includes the observation method, interview method. Data analysis method uses multiple correlation analysis. To analyze the contribution of each factor in the quality of work life and work productivity both simultaneously and partially, multiple linear regression models were used, to obtain a working quality model of outshorsing SIMANTRI employees in Bali Province.

The results showed that simultaneously the six independent variables had a significant relationship to the performance of Outshorsing SIMANTRI employees the Ministry of Agriculture in Bali Province, but partially the variable Self-development Opportunities (X2) did not have a significant relationship because the employee status was contract employees assigned as farmers' companions and does not provide career level opportunities such as government employees, whereas all other variables such as X1 (Participation in decision making), X3(Job pride), X4(Education), X5 (distance of residence with work location), X6 (marital status) has a significant relationship to employee performance.

Keywords: Performance, Employees, Outsorsing, Simantri

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam suatu perusahaan terutamanya pada perusahaan pelayanan publik. Dalam meningkatkan kinerja suatu layanan maka dipandang perlu untuk merekrut maupun membina tenaga kerja agar dapat memberikan kepuasan pada masyarakat. Pentingnya membangun dan menumbuhkan loyalitas seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi faktor yang terdapat dalam individu maupun faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kemampuan seorang karyawan tentunya berbeda-beda tetapi kemampuan bisa dilatih dan bisa dididik sesuai dengan keinginan perusahaan dengan menerapkan standar operasional prosedur perusahaan. Sehingga produktifitas yang diharapkan dari seorang karyawan optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Tingginya mobilitas karyawan merupakan produktifitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja itu sendiri. Untuk mengetahui produktifitas tenaga outsorsing SIMANTRI, pada Kementrian pertanian dan tanaman pangan provinsi Bali maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh qualiti of work life terhadap ptoduktivitas tenaga outsorsing SIMANTRI.

Pegawai outshortsing Simantri Bali merupakan tenaga kerja yang di kontrak oleh Kemetrian Pertanian yang ditugaskan sebagai pendamping dalam pelaksanaan Simantri yang tersebar di seluruh Provinsi Bali dengan status pegawai kontrak yang berjumlah 200 orang dengan masa kerja maksimal lima tahun. Keseluruhan pegawai outshortsing SIMANTRI mendampingi sekitar 500 kelompok tani yang tersebar di seluruh kabupaten di Bali sehingga setiap orang dapat mendampingi antara tiga sampai empat kelompok setiap orang.

Pendampingan kelompok tani oleh pendamping SIMANTRI dilakukan secara kontinyu dan pendamping harus kelokasi kelompok tani yang jaraknya berbeda-beda setiap lokasi. Kondisi ini sering menimbulkan masalah seperti jarak tempat tinggal pendamping dengan lokasi kelompok tani yang jauh menimbulkan intensitas pertemuan dengan pendamping dengan kelompok masih terhambat, dan besaran gaji yang diterima oleh pendamping sama antara lokasi pendampingan yang dekat dengan lokasi pendampingan yang jauh sehingga dapat menurunkan kualitas kerja pendamping. Selain itu faktor Partisipasi dalam pengambilan keputusan, Kesempatan untuk mengembangkan diri, pendapatan pribadi yg bekerja sbg outsorsing. Keseluruhan income terkait akses di simantri, status perkawinan dan fasilitas yang digunakan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai SIMANTRI. Untuk mengetahui kinerja pegawai pendamping Outshortsing SIMANTRI maka perlu dilakukan penelitian Model Kualitas Kehidupan Kerja (Qualiti Work Life) Pegawai Outsorsing SIMANTRI

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui produktifitas kinerja dan model peningkatan kinerja tenaga outsorsing SIMANTRI pada Kantor Kementrian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali

2. Untuk mengidentifikasi faktor manakah yang memberikan kontribusi terbesar terhadap produktivitas tenaga outsorsing SIMANTRI pada Kantor Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali
3. Mengetahui produktivitas tenaga outsorsing Kementan Provinsi Bali
4. Untuk mengetahui efektifitas program outsorsing pada Kementan Prov Bali

2. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tenaga outshortsing Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali. Untuk melihat faktor Quality Work Life yang terdiri dari partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan tingkat pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Mengidentifikasi faktor manakah yang memberikan kontribusi terbesar terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan menggunakan teknik purpose (disengaja) dengan pertimbangan (Kantor Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali, 2017)

1. Seluruh pegawai pendamping SIMANTRI yang direkrut sejak tahun 2012 - 2017 adalah tenaga pendamping Outsorsing yang berjumlah sebanyak 200 orang.
2. Tenaga Outsorsing SIMANTRI ditugaskan sebagai pendamping langsung di lapangan tersebar ke seluruh Provinsi Bali dengan besaran gaji yang sama.

Penetapan populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendamping outshortsing pada kantor Kementerian Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Bali berjumlah 200 orang.

Penetapan sample

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang terpilih sebagai objek pengamatan (Soekartawi, 2006). Teknik dalam pengambilan sampel mempergunakan teknik *random sampling* yang berarti semua individu dalam populasi (anggota populasi) diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Soekartawi, 2006). Metode yang dipergunakan dalam menentukan jumlah sampel dengan menerapkan rumus Slovin yaitu: (Sevilla, 1993 dalam Suryana 2007). Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 67 Responden

Identifikasi variable Penelitian

Variabel beserta unsur-unsur emperis yang merupakan bagian dari konsep Quality Work Life meliputi partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri, perlindungan terhadap perlakuan yang tidak adil, kesempatan untuk memuaskan kebutuhan sosial, rasa bangga terhadap pekerjaan, tingkat pendidikan, dan produktivitas karyawan.

Variabel terdiri dari empat variabel bebas (X1), X2, X3 dan X4) serta satu variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut.

A. Variabel bebas

X1 = Partisipasi dalam pengambilan keputusan

X2 = Kesempatan untuk mengembangkan diri

X3 = pendapatan pribadi yg bekerja sbg outsorsing. Keseluruhan income terkait akses di simantri.

X4 = status perkawinan

X5 = jarak tempat tinggal dg lokasi kerja

X6 = fasilitas yg digunakan.

B. Variabel terikat

Y = Kinerja karyawan

Pengukuran faktor-faktor QWL dan produktivitas yang dianggap mewakili digunakan model skala likert

- a. Sangat setuju diberi bobot : 5
- b. Setuju diberi bobot : 4
- c. Netral atau ragu-ragu diberi bobot : 3
- d. Tidak setuju diberi bobot : 2
- e. Sangat tidak setuju diberi bobot : 1

Sedangkan pengukuran pendidikan sebagai berikut :

- a. S1 diberi bobot : 1
- b. S2 diberi bobot : 2

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif

Analisis ini merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian

Analisis Korelasi Berganda

Untuk menganalisis sumbangan masing-masing faktor dalam QWL terhadap produktivitas kerja baik secara serentak maupun secara parsial digunakan model regresi linier berganda. Menurut Narka (2011) model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_i$$

Evaluasi ekonometrika digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan untuk analisis ini memenuhi asumsi klasik dalam arti bahwa model yang digunakan ini tepat dan menghasilkan nilai yang akurat. Adapun uji klasik meliputi:

- a. Multikolinieritas yaitu pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas ini digunakan uji korelasi pearson. Bila koefisien pearson ini bermakna berarti terjadi multikolinieritas.
- b. Autokorelasi yaitu pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung outokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin waston Test

c. Uji Heterosidoksitas yaitu pengujian ekonometrika yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui heterosidoksitas digunakan Rank Spearman Correlation Test.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F (pengujian Serentak) digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel tergantung. menurut Gujarati (1999) formula uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

Dimana

R^2 = Koefisien Determinasi

K = jumlah variabel

N = Jumlah sampel

Bentuk pengujian sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan, variabel kesempatan untuk mengembangkan diri, variabel rasa bangga pada pekerjaan dan variabel pendidikan terhadap produktivitas karyawan outsourcing di Kementan Provinsi Bali.
 2. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 > 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan, variabel kesempatan untuk mengembangkan diri, variabel rasa bangga pada pekerjaan dan variabel pendidikan terhadap produktivitas karyawan outsourcing di Kementan Provinsi Bali.
 3. Pengujian melalui F ini dengan jalan membandingkan F hitung dengan prob $\alpha = 0,00$ yaitu pada taraf nyata yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (k-1)(n-k-1)$, maka bila $F_{hitung} > \alpha$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak atau simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel tergantungnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesa.
- b. Menghitung koefisien determinasi berganda (R) digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tergantung. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tergantung. Menurut Gujarati, (1999) koefisien determinasi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Jumlah kuadrat yang dijelaskan

RSS = Jumlah kuadrat residual

TSS = ESS + RSS

c. Uji -t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing – masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing- masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat menurut D Gujarati (1999) uji t dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i - \beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Dimana :

β_i = Koefisien regresi

Se (.i) = Standar Deviasi

Bentuk pengujian sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_i = \beta_i = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Xi dan Y .
 $H_0 : \beta_i = \beta_i = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$, artinya ada pengaruh bermakna anatar Xi dan Y. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% kemudian dibandingkan dengan t hitung , apabila t hitung $> \text{prob} \frac{\alpha}{2}$ (0,025 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan ,variabel kesempatan untuk mengembangkan diri, variabel rasa bangga pada pekerjaan dan variabel pendidikan terhadap produktivitas karyawan outsorsing di Kementan Provinsi Bali
2. apabila t hitung $< \text{prob} \frac{\alpha}{2}$ (0,025 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan ,variabel kesempatan untuk mengembangkan diri, variabel rasa bangga pada pekerjaan dan variabel pendidikan terhadap produktivitas karyawan outsorsing di Kementan Provinsi Bali

d. Menggunakan Koefisien Determinasi Parsial (r)

Digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya . semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tergantungnya. Masing –masing variabel bebas (Xi) yang memiliki nilai R^2 yang paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel tergantungnya (Yi). Menurut Haryono koefisien determinasi parsial , 1995 :

$$r = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} (N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}$$

Dimana

Yi = Produktivitas karyawan

Xi = Variabel independen

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai outshortsing SIMANTRI Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Provinsi Bali dapat diketahui sebagai berikut :

a. Model Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.335	.414		5.642	.000
	x1	.237	.102	.275	2.325	.023
	x2	-.197	.086	-.220	-2.304	.025
	x3	.286	.126	.287	2.275	.027
	x4	.126	.047	.262	2.677	.010
	x5	.000	.001	-.038	-.303	.763
	x6	.167	.083	.260	2.006	.049

a. Dependent Variable: y

Model regresi yang dihasilkan dari penelitian ini terlihat dalam Tabel. Dari hasil pendekatan teoritik dan informasi yang telah diperoleh, maka dilakukan pemilihan variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yang meliputi variabel Partisipasi dalam pengambilan keputusan (X1), Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2), Rasa bangga terhadap pekerjaan (X3), Pendidikan (X4), jarak tempat tinggal dg lokasi kerja (X5), dan status perkawinan X6). Hubungan variabel dependen (Y) dan variabel independen (Xi) dengan mentransformasikan dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \mu i$$

$$Y = 2,335 + 0,237 X_1 - 0,197 X_2 + 0,286 X_3 + 0,126 X_4 + 0,167 X_6 + \mu i$$

Dalam analisis regresi berganda meliputi beberapa uji yang dapat dilihat dalam uraian di berikut ini:

Uji Asumsi Klasik

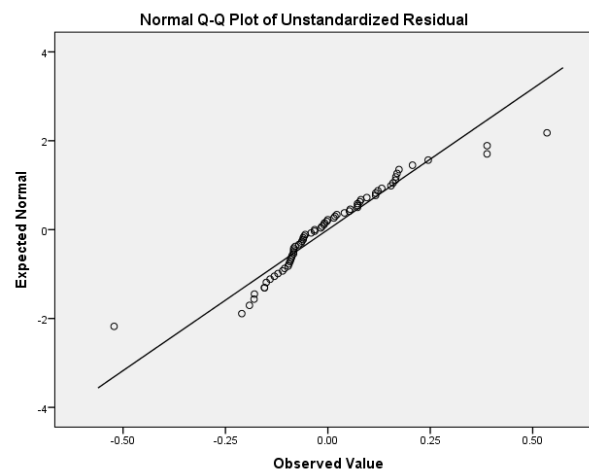
Model dugaan yang baik harus memenuhi kriteria ekonometrika meliputi pengujian terhadap asumsi-asumsi model linear klasik yaitu asumsi normalitas, tidak adanya heterokedastisitas, dan tidak adanya multikolinieritas.

Normalitas

Tabel 2. Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.100	67	.095	.930	67	.001

a. Lilliefors Significance Correction

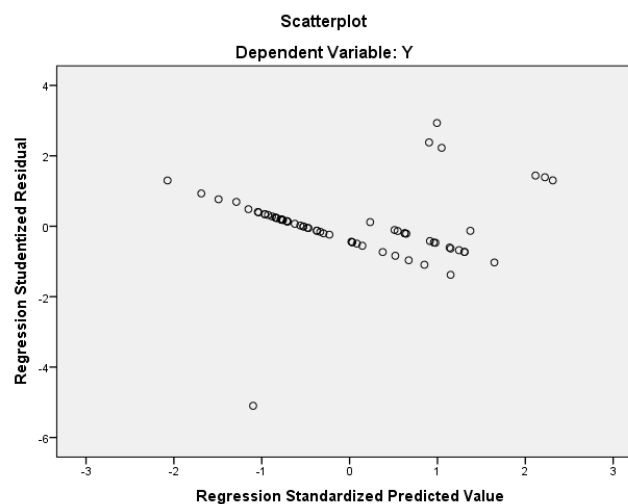


Gambar 1. Grafik *Normal Probability*

Uji normalitas menguji apakah dalam model, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilihat pada Grafik *Normal Probability* dan Tabel Normalitas. Dari grafik pada Gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independennya dikarenakan variabel dependen, atau keduanya terdistribusi secara normal.

Pada Tabel Normalitas dapat dilihat Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh Asymp.sig. sebesar 0,095 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga model layak untuk memprediksi kinerja karyawan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji adanya heteroskedastisitas dilihat dari grafik scatterplot.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa titik yang terdapat dalam grafik plot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Mutikulinieritas (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.517	1.934
x2	.794	1.260
x3	.457	2.186
x4	.759	1.317
x5	.463	2.159
x6	.431	2.322

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dari ketentuan yang ada bahwa jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dapat dilihat pada Tabel hasil dari perhitungan dihasilkan nilai VIF < 10, jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Dalam uji auto korelasi tidak di analisis karena uji ini digunakan data hanya untuk data time series

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji keberartian semua variabel bebas (Partisipasi dalam pengambilan keputusan (X1), Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2), Rasa bangga terhadap pekerjaan (X3), Pendidikan (X4), jarak tempat tinggal dg lokasi kerja (X5), dan status perkawinan X6)) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)).

Tabel 4. Model Summary^b

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.751 ^a	.565	.521	.16523	.565	12.973	6	60	.000

a. Predictors: (Constant), x6, x2, x4, x1, x5, x3

b. Dependent Variable: y

Pada Tabel model summary dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000. Signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel Partisipasi dalam pengambilan keputusan (X1), Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2), Rasa bangga terhadap pekerjaan (X3), Pendidikan (X4), jarak tempat tinggal dg lokasi kerja (X5), dan status perkawinan X6) secara serempak memiliki hubungan dan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Uji R (Uji koefisien korelasi)

Pada Tabel Model Summary dapat dilihat angka R sebesar 0,751 menunjukkan angka korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara kinerja karyawan dengan keenam variabel yang digunakan.

4. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Korelasi

	Y	x1	x2	x3	x4	x5	x6
y Pearson Correlation	1	.504**	-.004	.544**	.548**	-.327**	.435**
Sig. (2-tailed)		.000	.976	.000	.000	.007	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
x1 Pearson Correlation	.504**	1	.329**	.671**	.359**	-.066	.049
Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.003	.593	.697
N	67	67	67	67	67	67	67
x2 Pearson Correlation	-.004	.329**	1	.409**	.019	-.065	.006
Sig. (2-tailed)	.976	.007		.001	.877	.602	.964
N	67	67	67	67	67	67	67
x3 Pearson Correlation	.544**	.671**	.409**	1	.389**	-.159	.212
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.199	.085
N	67	67	67	67	67	67	67
x4 Pearson Correlation	.548**	.359**	.019	.389**	1	-.192	.282*
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.877	.001		.120	.021
N	67	67	67	67	67	67	67
x5 Pearson Correlation	-.327**	-.066	-.065	-.159	-.192	1	-.729**
Sig. (2-tailed)	.007	.593	.602	.199	.120		.000
N	67	67	67	67	67	67	67
x6 Pearson Correlation	.435**	.049	.006	.212	.282*	-.729**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.697	.964	.085	.021	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel bebas dapat di lihat dibawah ini:

Variabel Partisipasi dalam pengambilan keputusan (X1)

Pada Tabel 5. korelasi hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel Partisipasi dalam pengambilan keputusan (X1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi t 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 5\%$

Variabel Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2)

Pada Tabel korelasi hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,976. Nilai signifikansi t 0,976

menunjukkan lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Kesempatan untuk mengembangkan diri tidak memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 5\%$

Variabel Rasa bangga terhadap pekerjaan (X3)

Pada Tabel korelasi hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel Rasa bangga terhadap pekerjaan (X3), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi $t < 0,000$ menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Rasa bangga terhadap pekerjaan memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 5\%$

Variabel Pendidikan (X4)

Pada Tabel korelasi hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel Pendidikan (X4), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi $t < 0,000$ menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Pendidikan memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 5\%$

Variabel jarak tempat tinggal dg lokasi kerja (X5)

Pada Tabel korelasi hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel jarak tempat tinggal dg lokasi kerja (X5), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi $t < 0,007$ menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti jarak tempat tinggal dg lokasi kerja memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 5\%$

Variabel status perkawinan (X6)

Pada Tabel korelasi hasil perhitungan statistik diperoleh untuk variabel status perkawinan (X6), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi $t < 0,000$ menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti status perkawinan memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada $\alpha = 5\%$

Uji R² (Uji determinasi)

Pada Tabel Model Summary diperoleh nilai R² sebesar 0,565 atau 56,5%. Ini berarti bahwa 56,5% variasi kinerja karyawan dapat diterangkan oleh keenam variabel yang digunakan yaitu Partisipasi dalam pengambilan keputusan, Kesempatan untuk mengembangkan diri, Rasa bangga terhadap pekerjaan, Pendidikan, jarak tempat tinggal dg lokasi kerja, dan status perkawinan. Sisanya sebesar 0,435 atau 43,5% diterangkan oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam model. Angka sisa ini berarti terdapat variabel-variabel independen yang belum tercantum dalam informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Luaran yang Dicapai

4. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai Outshortsing Pendamping SIMANTRI di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Perkebunan Provinsi Bali dapat diketahui bahwa:

1. Produktifitas tenaga kerja yang di hasilkan sebesar 141% yaitu Output yang dihasilkan lebih besar dari Input (sumber daya) yang dipergunakannya dalam mewujudkan keberhasilan SIMANTRI
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kesempatan untuk mengembangkan diri (X2) tidak memiliki hubungan signifikan karena status pegawai simantri adalah karyawan kontrak yang di tugaskan sebagai pendamping di lapangan oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan perkebunan

Provinsi Bali serta tidak menyediakan kesempatan jenjang karier seperti tenaga kerja PNS pada umumnya,

3. Seluruh variabel yang lain seperti X1= Partisipasi dalam pengambilan keputusan, X3 = Rasa bangga terhadap pekerjaan, X4 = Pendidikan , X5 = jarak tempat tinggal dg lokasi kerja, X6 = status perkawinan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel X1 dan X3 merupakan bagian dari tanggung jawab pendamping, sedangkan variabel X4 merupakan syarat pendidikan minimal agar bisa diterima sebagai pendamping, variabel X5 merupakan salah satu kondisi dimana pendamping ditugaskan di wilayah yang jarak terdekat dengan tempat tinggal atau daerah asal pendamping, serta X6 mempunyai hubungan signifikan karena pendamping boleh menikah pada saat di rekrut sebagai pegawai pendamping outshortsing SIMANTRi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Perkebunan Provinsi Bali.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk tenaga kerja pendamping disarankan tidak menuntut pengembangan karir karena sifat pekerjaan sebagai pendamping adalah tenaga kontrak, dan melaksanakan tugas serta kewajiban sebagai pendamping yang di tempatkan di lokasi dampingan.
2. Saran untuk instansi yaitu sebelum menerima tenaga kerja pendamping Outshortsing disarankan agar memberikan sosialisasi yang terbuka terhadap calon pendamping agar jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pendamping terlaksanan sesuai dengan kebutuhan instansi, serta tidak menimbulkan masalah di belakang hari.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aukley, G. 1983. Teori makro ekonomi. Terjemahan Paul Sihothan. Unuversitas Indonesia, Jakarta
- Boediono 1990, *Ekonomi Mikro* BPFE. Yogyakarta. Kotler, Philip.
- Budiasa, I Wayan. 2011. Pertanian Berkelanjutan: Teori dan *Pemodelan*. Denpasar: Udayana University Press.
- AAK.1990. Budidaya Tanaman Padi. Kansius, Yogyakarta
- Daniel, M.. 2004 Pengantar ekonomi pertanian. Jakarta . PT. Bumi Aksara.
- Fuad, M. dkk.. 2003 Pengantar Bisnis. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 3. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2012. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 4. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Hadisaputro, S. 1985. Biaya dan pendapatan didalam usahatani. Departemen Ekonomi Pertanian. UGM Yogyakarta .
- Konsep dan Sistem Pemasaran Mubyarto. 1995. *Pengantar Ekonomi Pertanian* Edisi Ketiga LP3ES, Jakarta
- Mosher, A.T. 1991. Mengerakkan dan membangun pertanian, dinas pendidikan Departemen Pertanian CV Yusa Guna, Jakarta.

- Mubyarto. 1991.. Pengantar ekonomi pertanian, Edisi – 3 Lembaga Penelitian pendidikan dan penerangan ekonomi social, Jakarta.
- Mubyarto.. 1994.Pengantar ekonomi pertanian. Jakarta . LP3ES.
- Pengantar Teori Mikro Ekonomi. Penerbit 1.PT Raja Grafindo, Jakarta _____* 2006.
- Panduan Penulisan Proposal penelitian dan Pengabdian Edisi XI. 2017
- Pitana. 2004. *Revitalisasi Subak dalam Memasuki Era Globalisasi*. Andi Offset. Yogyakarta
- Soedarsono, H. 1995.. Pengantar ekonomi mikro. LP3ES, Jakarta,
- Supari, D. H.. 2001. Manajemen produksi dan oprasional agribisnis hortikultura. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Soekarwati.. 1995. Analisis usaha. UI, Jakarta.
- Soekarwati Dkk. 2002 Ilmu usahatani dan penelitian untuk pengembangan petani kecil. UI Press, Jakarta.
- Soekartawi. 2012. Ekonomi Pembangunan. *Proses, Masalah dan kebijakan*, Kencana Prenada Media group Pangdaheng, Yanti.
- Teori Ekonomi Mikro*. 2002. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka,Jakarta