



Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriwawa Kabupaten Soppeng

Hadriyanti Hadriyanti¹, Burhanuddin Burhanuddin², Agung Widhi Kurniawan³
¹⁻³Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Alamat: Jl. A.P Pettarani Makassar, Indonesia

Korespondensi penulis: hadriyantics@gmail.com

Abstract. *Implementation of Human Resources Management in Improving Staff Performance at the Agricultural Extension Center (BPP) Office, Marioriwawa District, Soppeng Regency (supervised by Burhanuddin and Agung Widhi Kurniawan). Soppeng Regency is located in South Sulawesi Province and is divided into 8 sub-districts, namely Marioriwawo, Lalabata, Liliriaja, Ganra, Citta, Lilirilau, Donri-Donri and Marioriwawa sub-districts. As part of the agricultural sector, the Agricultural Extension Center (BPP) has an important role in providing counseling, training and guidance to farmers in increasing their productivity and welfare. The method used in this research is a quantitative method and primary data sources. Meanwhile, to analyze the data obtained, instrument tests, classical assumption tests and hypothesis tests were used with the help of SPSS 24. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the human resource management variable has a partial effect on employee performance. The statistical calculation results of the T test show that Tcount is 19.938, meanwhile the Ttable value = 2.04, so Tcount > Ttable and the significance value is 0.000 < 0.05. The results of this analysis accept the existing hypothesis. This finding also strengthens the respondents' answers which show that every statement related to human resource management was responded to with good answers. BPP sub-district office. Marioriwawa district. Soppeng, in carrying out its main duties and functions, always strives to improve its capabilities in order to achieve its planned goals. Human resource management is the process of dealing with various kinds of problems within the scope of employees' work so that they can carry out their activities to achieve the goals that have been created.*

Keywords: *Human Resource Management, Employee Performance, Implementation*

Abstrak. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriwawa Kabupaten Soppeng (dibimbing oleh Burhanuddin dan Agung Widhi Kurniawan). Kabupaten Soppeng terletak di Provinsi Sulawesi Selatan dan terbagi menjadi 8 Kecamatan yakni Kecamatan Marioriwawo, Lalabata, Liliriaja, Ganra, Citta, Lilirilau, Donri-Donri serta Marioriwawa. Sebagai bagian dari sektor pertanian, Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) memiliki peran penting dalam memberikan penyuluhan, pelatihan, dan bimbingan kepada petani dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan sumber data primer. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 24. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistik uji T menunjukkan T_{hitung} sebesar 19,938 sementara itu nilai $T_{tabel} = 2,04$, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis yang ada. Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia ditanggapi dengan jawaban baik. Kantor BPP kec. Marioriwawa kab. Soppeng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja Pegawai agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Implementasi

1. LATAR BELAKANG

Kabupaten Soppeng terletak di Provinsi Sulawesi Selatan dan terbagi menjadi 8 Kecamatan yakni Kecamatan Marioriwawo, Lalabata, Liliriaja, Ganra, Citta, Lilirilau, Donri-Donri serta Marioriwawa. Sehingga Kecamatan terluas adalah Kecamatan Marioriwawa dengan luas sebesar 320 km², yang dikenal dengan potensi pertaniannya yang cukup besar. Kecamatan Marioriwawa memiliki lahan atau tata ruang geografis dan karakteristik agroekologi tertentu yang mempengaruhi jenis tanaman yang dapat ditanam dan tantangan yang dihadapi oleh petani setempat. Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang bervariasi dalam bidang pertanian dan penyuluhan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu memperhatikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Sebagai bagian dari sektor pertanian, Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) memiliki peran penting dalam memberikan penyuluhan, pelatihan, dan bimbingan kepada petani dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Kinerja pegawai dalam Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sangat berdampak langsung pada kemampuan organisasi dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada petani. Kabupaten Soppeng memiliki karakteristik sosial dan ekonomi tertentu yang memengaruhi tantangan dan peluang dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Misalnya, tingkat pendidikan, akses terhadap sumber daya, dan pola kerja yang dominan di daerah tersebut akan mempengaruhi strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif.

Pengetahuan dan keterampilan teknis dalam pertanian, serta kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat petani, yang menjadi faktor-faktor kunci dalam menilai kinerja pegawai di Kantor BPP. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan pengembangan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kinerja Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) juga akan dipengaruhi oleh kebijakan dan regulasi yang diterapkan oleh pemerintah daerah atau pemerintah pusat terkait dengan pertanian dan penyuluhan. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memastikan bahwa pegawai memahami dan mampu melaksanakan kebijakan tersebut dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Alfida, R. & Widodo, (2022) adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, seorang manager harus

memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berkualitas pada posisi yang tepat untuk mempertahankan reputasi perusahaan secara menyeluruh secara efektif dan efisien dan untuk Kinerja Pegawai menurut (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, 2019) merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut oleh atasan maupun pimpinanya berdasarkan perannya didalam perusahaan.

Sehingga fenomena yang mencakup situasi di mana Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) mungkin mengalami keterbatasan sumber daya manusia, keuangan, atau infrastruktur. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu mengelola sumber daya yang ada dengan efisien, mungkin dengan memprioritaskan pengembangan pegawai yang ada daripada merekrut baru. Kualitas kepemimpinan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dapat menjadi fenomena yang signifikan. Seorang pemimpin yang efektif mampu memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi kolaborasi antar tim. Kepemimpinan yang baik dari Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menginspirasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Adapun fenomena ini terjadi ketika pegawai tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang sesuai dengan tugas yang mereka hadapi. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu merencanakan program pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Tidak seimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada kinerja pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu memperhatikan keseimbangan ini dan mencari cara untuk mendukung pegawai dalam menjaga keseimbangan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Manajemen

Menurut Aryanti, (2019) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Harmony, (2021) manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain. Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Menurut Hasibuan, (2019) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam

organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Alfida, R. & Widodo, (2022) adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh sebab itu, seorang manager harus memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang berkualitas pada posisi yang tepat untuk mempertahankan reputasi perusahaan secara menyeluruh secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mukminin, (2019) adalah aktifitas yang bersangkutan dengan sebuah proses, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti jabatan, pengadaan tenaga kerja, seleksi, kompensasi, dan penilaian kinerja karyawan.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, pengertian kinerja atau sering disebut prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fuddi, Husni., 2022). Sedangkan Ni Wayan Sri Asih Wahyuni, (2021) Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Fauzi, (2020) performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amiruddin, (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran yang telah ditentukan dahulu dan disepakati bersama. Adapun menurut Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, (2019) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari

segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh atasan maupun pimpinanya berdasarkan perannya didalam perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa, atau situasi. Secara khusus, penelitian ini berfokus terhadap Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor bpp (balai penyuluhan pertanian) kecamatan marioriawa Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini bertempat di Kantor BPP (Balai Penyuluhan Pertanian) Kecamatan Marioriawa, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan 90852. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan Juli sampai dengan Agustus 2024.

Menurut Kurniawan, (2021) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor BPP (Balai Penyuluhan Pertanian yang berjumlah 35 pegawai. Menurut (Suharyadi & Purwanto, 2018) Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling atau Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian atau yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel Kurniawan, (2021). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 Responden.

Data merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam penyusunan laporan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar dan teliti untuk mendapatkan keakurat data dari objek yang akan diteliti. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data kualitatif yang di kuantitatifkan (kuesioner penelitian). Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang

diperoleh langsung dari tanggapan responden melalui kuesioner yang diedarkan. Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur. Validasi data dalam suatu penelitian dilakukan dengan teknis analisis item, yaitu dengan cara mengkolerasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r = >0.30$) dan tingkat signifikansnya ($\alpha = < 0.05$).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	X1.1	0,576	0,30	Valid
	X1.2	0,908	0,30	Valid
	X1.3	0,768	0,30	Valid
	X1.4	0,834	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,924	0,30	Valid
	Y1.2	0,769	0,30	Valid
	Y1.3	0,818	0,30	Valid
	Y1.4	0,851	0,30	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Manajemen sumber daya manusia dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar Alpha Croncbach $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	0,856	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.867	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Manajemen sumber daya manusia dan Kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien Alpha $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 2 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar Realibilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Table 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11642744
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,091
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel Uji Normalitas menyatakan bahwa sampel yang digunakan berdistribusi normal dan berhak atau memenuhi syarat untuk dilakukan uji statistik Regresi sederhana. Dapat dilihat dari nilai tes statistik yang diperoleh dari uji Kolmogorov- Smirnov sebesar 0,117. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikansi sebesar $0,117 > 0,05$ masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), untuk Variabel Manajemen sumber daya manusia, sedangkan untuk Variabel Kinerja pegawai tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di analisis terdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi). Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 24. Di bawah ini merupakan hasil analisis Uji Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS, yaitu:

Table 4. analisis Uji Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,119	,214		,557	,581
	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (X)	1,025	,051	,961	19,938	,000

Berdasarkan tabel diatas a= angka konstan dengan nilai 0,119. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika manajemen sumber daya manusia (X) tidak berubah, maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,119. B merupakan angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1,025. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% manajemen sumber daya manusia (X), maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,025. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y=0,119+1,025X+0,214$.

Berdasarkan tabel diatas variabel Manajemen sumber daya manusia menunjukkan Thitung sebesar 19,938 sementara itu nilai Ttabel = 2,04 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistik uji T menunjukkan Thitung sebesar 19,938 sementara itu nilai Ttabel = 2,04, maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM di BPP Kecamatan Marioriawa mengacu pada serangkaian aktivitas yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pengawasan, dan pemberian kompensasi untuk pegawai yang terlibat dalam pelayanan publik, khususnya di sektor pertanian. Fokus dari manajemen SDM ini adalah bagaimana mengelola potensi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal kepada masyarakat.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil dari aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja diukur melalui indikator seperti efektivitas, efisiensi, kualitas layanan, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pertanian, penyuluhan, dan pelayanan kepada masyarakat petani di wilayah Kecamatan Marioriawa.

Pengaruh Parsial Manajemen SDM terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial, setiap komponen manajemen SDM memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja pegawai di Kantor BPP Kecamatan Marioriawa. Sebagai contoh, pelatihan yang baik dapat berdampak langsung pada peningkatan keterampilan teknis pegawai, sehingga mereka dapat memberikan penyuluhan yang lebih efektif kepada masyarakat. Di sisi lain, penilaian kinerja yang adil akan memberikan kejelasan mengenai harapan kantor terhadap pegawai, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam mencapai target.

Kompensasi yang adil dan penghargaan yang sesuai juga merupakan motivator penting. Pegawai yang merasa bahwa hasil kerja mereka dihargai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, hubungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan psikologis pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Implikasi untuk Kantor BPP Kecamatan Marioriawa

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPP Kecamatan Marioriawa. Pimpinan kantor harus memberikan perhatian lebih pada program pelatihan, evaluasi kinerja, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil agar pegawai dapat bekerja lebih baik dalam melayani masyarakat.

Dengan adanya manajemen SDM yang baik, Kantor BPP akan lebih mampu mencapai tujuan strategisnya dalam membantu meningkatkan produktivitas sektor pertanian di Kecamatan Marioriawa, yang pada akhirnya akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat setempat.

Sehingga hasil ini dapat memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia ditanggapi dengan jawaban baik. Kantor BPP kec. Marioriawa kab. Soppeng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pekerja Pegawai agar dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah dibuat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (Bpp) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik maka menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kec. Marioriawa Kab. Soppeng

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis telah mengupayakan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai representasi dari Universitas Negeri Makassar. Namun, penulis menyadari bahwa skripsi ini tentu memiliki banyak kekurangan. Sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penelitian ini, penelitian serupa kedepannya serta untuk pengembangan kemampuan penulis dalam karya tulis ilmiah. Semoga skripsi ini dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat kepada berbagai pihak khususnya bagi penulis dan pembaca.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ajabar, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Depublish.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Ali, S., et al. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Amiruddin, S. M. (2019). *Pengaruh etos kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Biak Numfor*. Jakarta: Qiara Media.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daft, L. R. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Fauzi. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fuddi, H. D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*, 2(2), 154–157.
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M., & Trisninawati, T. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan promosi produk di PT. Pusri Palembang. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 13–26.
- Khaeruman, & Tabroni. (2024). Strategi efektif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 552–560. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/2789/2308>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mukminin, A., et al. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan pelatihan SDM perusahaan* (Cetakan 1). Simbiosis Rekatama Media.