

Analisis Pelatihan yang Diselenggarakan oleh Dinas Perikanan, Tingkat Pendidikan dan Usia terhadap Kinerja Pembudidaya

Wawan Supiyan^{1*}, Arief Purwanto²

¹Dinas Perikanan Kota Pasuruan

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Wawan Supiyan email: wawansupiyan@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perikanan, tingkat pendidikan dan usia terhadap kinerja pembudidaya ikan di Kota Pasuruan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Dinas Perikanan Kota Pasuruan sejumlah 140 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu sebesar 103 responden. Analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan Regresi Logistik Multinomial (Multinomial Logistic Regression) dengan bantuan IBM SPSS software Versi 25. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan dan Usia memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pembudidaya ikan, Sedangkan tingkat pendidikan belum memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pembudidaya ikan. Hasil penelitian dinyatakan bahwa pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja pembudidaya secara langsung adalah pendidikan teknis budidaya secara langsung hal ini berbeda dengan pendidika yang di analisis yaitu pendidikan formal. Usia identik dengan masa kerja dan pengalaman seorang pembudidaya sehingga memberikan konstribusi langsung pada kinerja pembudidaya dan Pelatihan secara langsung dapat meningkatkan kapasitas teknis pembudidaya secara langsung yang menunjukan kontribusi pada kinerja pembudidaya ikan.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of training held by the Department of Fisheries, education level, and age on the performance of fish cultivators in Pasuruan City. The population in this study was all 140 trainees at the Pasuruan City Fisheries Service. The sample was determined using the Slovin formula, which was 103 respondents. Following the formulation of the hypothesis and the scale of the data generated from the questionnaire, in this study, the analysis of inferential statistical data was measured using Multinomial Logistic Regression with the help of IBM SPSS software Version 25. This finding is supported by educational descriptive data that can directly affect the performance of cultivators, namely the technical education of cultivation, this is different from the education analyzed, namely formal education. Age is identical to the working period and experience of a farmer so it makes a direct contribution to the performance of farmers and training can directly increase the technical capacity of farmers which shows a contribution to the performance of fish farmers.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan, Pendidikan

Dikirim: 02 Maret 2024

Diterima: 03 April 2024

Diterbitkan: 15 April 2024

1. Pendahuluan

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil yang dicapai organisasi. Dalam penelitian ini, yang dimaksud kinerja adalah kinerja pembudidaya ikan dari hasil kerjanya atau dengan kata lain adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Tidak dipungkiri kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan, termasuk produktivitas kerja yang semakin tinggi. Selain itu ilmu pengetahuan berkembang dengan cepat keterampilan manusia cepat ketinggalan jaman, dari sudut pandang inilah pentingnya mutu pengalaman dan pelatihan. Karena dalam pelatihan kemampuan seseorang dapat diukur dengan sikap yang dianalisis dengan baik. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan sikap keterampilan. Dengan demikian keterampilan pada saat melaksanakan tugas tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan bisa meningkatkan produktivitasnya. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan (1-7).

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Adanya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pelaku usaha, sesuai dengan tujuan umum pelatihan yaitu (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga penyelesaian tugas bisa lebih cepat dan efektif. (2) untuk mengembangkan pengetahuan, dimana pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional. (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga memunculkan tanggung jawab dan kerjasama dalam organisasi (Hamalik, 2007). Dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan sehingga kedepannya usaha mereka akan terus berkembang

Disamping pelatihan, menjalankan kegiatan suatu instansi juga perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Menurut Ginn (2000), kinerja organisasi ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki seseorang. Pendidikan akan memenuhi apa yang secara khusus dibutuhkan untuk bisa berkinerja lebih baik sehingga memaksimalkan return on investment.

Abdolmohammadi & Wright (6) melakukan riset empiris terhadap kinerja manajer perusahaan-perusahaan konsultan di Amerika Serikat, menemukan bahwa manajer lulusan Master of Business Administration (MBA) mencapai prestasi kerja (kemajuan karir) yang lebih cepat dibanding lulusan Bachelor of Business Administration (BBA). Keunggulan komparatif MBA tersebut adalah keterampilan kepemimpinan dan kemampuan analisis pada tingkat manajer untuk dapat mengambil keputusan investasi yang menguntungkan. Keputusan-keputusan investasi yang menguntungkan akan mampu meningkatkan jumlah kas bersih yang dihasilkan dari usaha perusahaan.

Menurut Sikula (8) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya. Ada tiga alasan mengapa hubungan umur dengan kinerja semakin penting. Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percaya akan hal itu dan bertindak berdasar

kepercayaan tersebut. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Di Amerika Serikat, pekerja dengan umur 55 tahun atau lebih tua jumlahnya semakin banyak. Ketiga, Peraturan di suatu Negara, untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Misalnya, di Indonesia, ada peraturan pensiun pada usia 50, 55, 60, dan 65 tahun. Penelitian terdahulu tentang hubungan antara usia dan kinerja organisasi menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hasil penelitian tersebut ada yang menunjukkan bahwa usia berpengaruh dengan kinerja organisasi, ada pula yang menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh dengan kinerja organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Untuk tugas tertentu dan sampai dengan batas usia tertentu kepercayaan bahwa semakin tua usia semakin menurun kinerjanya mungkin tidak terbukti. Namun, jika melebihi usia pensiun mungkin dari segi fisik tidak lagi mendukung kinerjanya. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan adanya asosiasi positif antara usia dan kepuasan sampai dengan usia pekerja 60 tahun.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pembudidaya Ikan

Menurut (9-14) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dalam pengembangan usaha pelatihan dimaksudkan untuk memberikan penambahan wawasan sekaligus keterampilan kepada pelaku usaha sehingga dapat memacu kreatifitas dan inovasi untuk menghadapi perubahan dan tuntutan lingkungan usaha. Menurut (11), pelatihan yang dilakukan secara tepat, tentunya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi para pelaku ekonomi usaha mikro namun bukan tidak mungkin pelatihan yang dilakukan tidak memberikan kontribusi yang positif bagi yang mengikutinya. Hal ini terjadi sebagai akibat dari pelatihan yang dilakukan tidak berorientasi pada peserta pelatihan ataupun pelatihan yang diberikan terlalu rumit dan canggih sehingga sulit diserap oleh peserta pelatihan. Hipotesis 1: Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan.

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pembudidaya Ikan

Menurut Heidjarachman & Husnan (11), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2003) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Menurut Hariandja (2002) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Hipotesis 2: Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap dengan Kinerja Pembudidaya Ikan.

Hubungan Usia dengan Kinerja Pembudidaya Ikan

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Hasil riset Labich (1993) menunjukkan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Untuk tugas tertentu dan sampai dengan batas usia tertentu kepercayaan bahwa semakin tua usia semakin menurun kinerjanya mungkin tidak terbukti. Sebagai contoh kinerja manajer, sampai dengan batas umur pension mungkin kinerja seorang manajer semakin meningkat sejalan dengan peningkatan pengetahuan dan pengalamannya (1-3).

Hipotesis 3: Usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan.

Hubungan Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Usia dengan Kinerja Pembudidaya Ikan

Disamping berpengaruh secara parsial, pelatihan, tingkat pendidikan dan usia juga berpengaruh secara simultan. Hal tersebut sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam (2019), bahwa secara simultan variabel Modal Usaha/Dana Zakat Produktif, Lama Usaha, Pendidikan, usia, dan Pendampingan Usaha memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha mikro mustahik sedangkan secara parsial variabel jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan. Begitu juga dengan hasil penelitian Ichsan & Shafriyani (2019), menunjukkan pembiayaan mikro syariah, karakteristik profil responden (pendidikan), dan karakteristik usaha responden (besar pembiayaan) berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan usaha mikro. Sedangkan, karakteristik profil responden (jenis kelamin, usia) dan karakteristik usaha responden (jenis usaha, lama usaha) tidak berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan usaha mikro, dan terdapat perbedaan pendapatan usaha antara sebelum dan sesudah menerima pembiayaan (10-12,15).

Hipotesis 4: Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Usia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan.

2. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menyebar kuisioner untuk mendapat hasil dari analisis pengaruh pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perikanan, tingkat pendidikan dan usia terhadap kinerja pembudidaya ikan di Kota Pasuruan. Populasi penelitian adalah keseluruhan sampel penelitian atau objek yang akan diteliti, populasi pada penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di Dinas Perikanan Kota Pasuruan sejumlah 140 orang. Uji instrumen yang digunakan untuk menguji apakah instrumen (kuesioner) penelitian memenuhi syarat sesuai metode penelitian atau tidak memenuhi syarat. Selanjutnya agar hasil penelitian tidak bias dan diragukan kebenarannya maka alat ukur tersebut harus valid dan reliabel. Untuk itulah terhadap angket yang diberikan kepada responden dilakukan 2 (dua) macam tes, yaitu tes validitas dan tes reliabilitas. Statistik deskriptif yaitu kegiatan statistik yang dimulai dari menghimpun data, menyusun atau mengukur data, mengolah data, menyajikan dan menganalisa data angka guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa atau keadaan. Statistik inferensial, (statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2015). Sesuai dengan rumusan hipotesis dan skala data yang dihasilkan dari kuesioner, maka dalam penelitian ini, analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan Regresi Logistik Multinomial (*Multinomial Logistic Regression*) dengan bantuan *IBM SPSS software Versi 25*.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Parsial

Untuk mengetahui hubungan parsial antara Kinerja Pembudidaya Ikan dengan beberapa variabel yang diduga berpengaruh maka digunakan Likelihood Ratio Tests. Berikut adalah hasil perhitungan Likelihood Ratio Tests.

Hipotesis 1:

Dari Tabel 1 diketahui untuk variabel Pelatihan (X1) mempunyai nilai Sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya tolak H0 sehingga dapat dikatakan bahwa dengan tingkat keyakinan sebesar 95% terdapat hubungan antara Kinerja Pembudidaya Ikan (Y) dengan Pelatihan (X1). Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan” dapat diterima.

Hipotesis 2:

Dari Tabel 1 diketahui untuk variabel Pendidikan (X2) mempunyai nilai Sig. sebesar 1.000 yang lebih besar dari 0.05. Artinya gagal tolak H0 sehingga dapat dikatakan bahwa dengan tingkat keyakinan sebesar 95% tidak ada hubungan antara Kinerja Pembudidaya Ikan (Y) dengan Pendidikan (X2). Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan “Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap dengan Kinerja Pembudidaya Ikan” tidak dapat diterima.

Tabel 1. Hasil Likelihood Ratio Tests.

	Likelihood Ratio Tests			
	Model Fitting	Likelihood Ratio Tests		
	Criteria -2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	479.306 ^a	57.350	0	.000
Pelatihan (X1)	539.129 ^b	59.823	20	.000
Pendidikan (X2)	506.278 ^b	26.971	3	1.000
Usia (X3)	259.666 ^b	29.000	3	.000

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hipotesis 3:

Dari Tabel 1 diketahui untuk variabel Usia (X3) mempunyai nilai Sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya tolak H0 sehingga dapat dikatakan bahwa dengan tingkat keyakinan sebesar 95% terdapat hubungan antara Kinerja Pembudidaya Ikan (Y) dengan Usia (X3). Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan” dapat diterima.

Uji Simultan

Variabel respon dalam penelitian ini adalah Kinerja Pembudidaya Ikan (Y) dan variabelvariabel prediktor yang digunakan merupakan variabel yang memiliki hubungan dengan variabel respon yaitu Pelatihan (X1), Pendidikan (X2), dan Usia (X3). Berikut merupakan pengujian secara simultan yang digunakan untuk mengetahui variabel prediktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan (Y). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian simultan adalah sebagai berikut dan hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2.

Hipotesis 4:

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Chi-Square sebesar 85.127 lebih besar dari nilai Chi-Square tabel yang sebesar 31.410 dan nilai Sig. sebesar 0.020 yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti Tolak H₀ sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% terdapat minimal satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan (Y). Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan “Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Usia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan” dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Model Fitting Information

Model	Model Fitting Information			
	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	564.433			
Final	479.306	85.127	24	.020

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Agustin (2020), bahwa efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pelaku usaha pengolahan pangan. Kemudian Miksalmina & Sathi (2007), bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pembesaran perusahaan setiap kali wirausaha mengikuti pelatihan. Pelatihan merupakan faktor yang penting untuk mempertahankan atau untuk meningkatkan kinerja para pelaku usaha. Banyak terdapat manfaat dalam pelatihan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2003) pelatihan dapat meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan, keselamatan kerja serta menghindarkan keusangan (*obsolescence*), dan meningkatkan perkembangan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan. Menurut Byars & Rue (2004) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2006) pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses bertambahnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Noe *et al.* (2010) sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas-aktivitas sehari-hari:

1. Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.

2. Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.
3. Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
4. Memastikan Peralihan Pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
5. Memilih Metode Pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.
6. Mengevaluasi Program Pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap dengan Kinerja Pembudidaya Ikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Nainggolan (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan pembudidaya ikan. kemudian, Rahman & Akhter (2021), yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan tidak secara substansial mempengaruhi output bank. Ketidaksignifikanan hipotesis yang kedua dalam penelitian ini dapat dipahami mengingat dari dari hasil analisis karakteristik responden dari aspek pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SD Sederajat (36%) dan yang terbesar kedua berpendidikan SMA Sederajat (32%). Sementara itu yang berpendidikan Perguruan Tinggi hanya sebesar 16.5%. Jadi jelaslah bahwa pendidikan tinggi tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pembudidaya ikan di Kota Pasuruan. Disamping itu, pendidikan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan juga akan menyebabkan pendidikan tersebut tidak dapat berbuat apa-apa terhadap peningkatan kinerja. Contohnya seperti penelitian tentang hubungan pendidikan dengan kinerja perusahaan dilakukan oleh Ginn (2000) menemukan bahwa peningkatan kinerja organisasi ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki seseorang. Pendidikan akan memenuhi apa yang secara khusus dibutuhkan untuk bisa berkinerja lebih baik sehingga memaksimalkan return on investment. Wright (1987) melakukan riset empiris terhadap kinerja manajer perusahaan-perusahaan konsultan di Amerika Serikat, menemukan bahwa manajer lulusan *Master of Business Administration* (MBA) mencapai prestasi kerja (kemajuan karir) yang lebih cepat dibanding lulusan *Bachelor of Business Administration* (BBA). Keunggulan komparatif MBA adalah keterampilan kepemimpinan dan kemampuan analisis pada tingkat manajer untuk dapat mengambil keputusan investasi yang menguntungkan. Keputusan-keputusan investasi yang menguntungkan akan mampu meningkatkan jumlah kas bersih yang dihasilkan dari usaha perusahaan.

Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembudidaya Ikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu seperti Bashir *et al.* (2021), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelompok usia karyawan (muda dan tua) dengan kinerja keuangan dan non-keuangan organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Untuk tugas tertentu dan sampai dengan batas usia tertentu kepercayaan bahwa semakin tua usia semakin menurun kinerjanya mungkin tidak terbukti. Sebagai contoh kinerja manajer, sampai dengan batas umur pensiun mungkin kinerja seorang manajer semakin meningkat sejalan dengan peningkatan pengetahuan dan pengalamannya. Namun, jika melebihi usia pensiun mungkin dari segi fisik tidak lagi

mendukung kinerjanya. Sebagian besar riset menunjukkan adanya asosiasi positif antara usia dan kepuasan sampai dengan usia pekerja 60 tahun.

4. Kesimpulan

Pada penelitian variabel pelatihan dan usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembudidaya ikan di Kota pasuruan. Namun yang perlu diperhatikan menurut peneliti adalah pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perikanan Kota Pasuruan adalah penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, khususnya terhadap kinerja pembudidaya ikan di Kota Pasuruan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas budidaya. Pembudidaya merupakan aset yang penting dalam peningkatan nilai produksi budidaya, karena keberhasilan pemerintah dalam meningkatkan nilai produksi dapat diraih karena adanya SDM pembudidaya yang kompeten di kabupaten/kota tersebut. Dengan kualitas kinerja dan kompetensi yang baik dari pembudidaya akan memberikan efek yang positif pada pembudidaya maupun pemerintah itu sendiri. Setiap pemerintah kabupaten/kota yang mampu bersaing harus memiliki SDM pelaku utama perikanan yang berkualitas dan kompeten. Namun untuk membentuk pelaku utama perikanan khususnya pembudidaya dengan kinerja yang baik, tentunya pemerintah harus memberikan sebuah program pelatihan bagi setiap pelaku utama perikanan khususnya pembudidaya.

Pelatihan ini akan bermanfaat sekali bagi pemerintah maupun pembudidayanya. Dengan mengikuti sebuah pelatihan pembudidaya akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Setiap pemerintahan pasti akan membutuhkan kontribusi pelaku utama perikanan yang kompeten untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya. Pelatihan merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap karyawan dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pelaku utama perikanan khususnya pembudidaya. Pelatihan terhadap pembudidaya penting sekali untuk dilakukan, karena dengan memberikan pelatihan pada pembudidaya akan dapat menghindarkan risiko yang sangat besar usaha mereka.. Disini pemerintah melalui Dinas Perikanan juga harus mengetahui pelatihan apa yang cocok untuk diterapkan pada pembudidayanya, karena setiap pelatihan juga akan memberikan efek yang berbeda pada pembudidaya. Pelatihan juga harus dilakukan secara berkesinambungan agar menciptakan SDM yang berkualitas dan profesional.

Daftar Pustaka

1. Iryani I, Yulianto H, Nurpadilah L. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 2022;5(1):343–54.
2. Dunan H, Sari SY. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*. 2023;7(2):530–7.
3. Pratiwi D, Fauzi A, Febrianti B, Noviyanti D, Permatasari E, Rahmah N. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*. 2023;4(3).
4. Arifin MZ, Sasana H. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. 2022;2(6):49–56.
5. Febriani FA, Ramli AH. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 2023;11(2):309–20.
6. Rivaldo Y. Monograf peningkatan kinerja karyawan. 2022;
7. Widodo DS, Yandi A. Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 2022;1(1):1–14.

8. Rovitia N, Oktaviola H, Sari RS. Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 2024;2(3).
9. Ardiansyah R, Pracandra AP, Sari DPA, Rahmawati SM, Fajri MA, Nuraini D. Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. 2024;3(2):42–8.
10. Madiistriyatno H, Tunnufus Z. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. *Indigo Media*; 2024.
11. Dirwan D, Ahmad F, Nurul Aqilah A, Shafira AA. Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*. 2024;5(1):251–65.
12. Harmaini H, Antoni E, Agustina R. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*. 2024;2(2):108–20.
13. Nurjanah AP, Eko AF. The Effect of Work Ethics and Career Development On Job Satisfaction With Internal Communication As A Moderating. *Azzukhruf: Journal of Management and Business*. 2024;1(1):94–106.
14. Alateeg S, Alhammadi A. The impact of organizational culture on organizational innovation with mediation role of strategic leadership in Saudi Arabia. *Journal of Statistics Applications & Probability*. 2024;13(2):843–58.
15. Prabu MA. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005;