



Pengaruh Tingkat Kebugaran Jasmani Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil TNI AU Pada MAKOOPSAU II Makassar

Muhammad Bahtiar, Djen Djalal, Suwardi

Keywords :

Tingkat Kebugaran;
Jasmani;
Prestasi kerja.

Correspondensi Author

¹ Universitas Negeri Makassar,
Email:
perwiraksatria94@yahoo.com

Article History

Received: 10-08-2017;
Reviewed: 20-08-2017;
Accepted: 20-09-2017;
Published: 27-09-2017

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh tingkat kebugaran jasmani terhadap prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar. Jenis penelitian deskriptif yang menggunakan rancangan penelitian “korelasional”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh tingkat kebugaran jasmani terhadap prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar. Populasinya adalah Keseluruhan PNS TNI AU Koopsau II di Makassar. Teknik penentuan sampel adalah dengan teknik *sampling* jenuh yaitu semua anggota populasi PNS TNI AU Koopsau II di Makassar digunakan sebagai sampel sebanyak 58 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi Pearson Product Moment (r), analisis regresi dan analisis korelasi ganda (R) melalui program SPSS 21 pada taraf signifikan α 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Diperoleh data hasil penelitian sebesar 0,209 berarti kebugaran jasmani memberikan sumbangan sebesar 20,9 % terhadap prestasi kerja PNS TNI AU, dan sisanya sebesar 79,1 % dipengaruhi faktor lain.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai prestasi kerja PNS ini harus didukung dengan tingkat kebugaran jasmani seseorang apalagi tuntutan beban kerja yang menumpuk dan kurangnya ruang gerak dalam kegiatan sehari - hari. Kebugaran jasmani merupakan aspek yang sangat penting dari kebugaran tubuh secara keseluruhan yang memberikan kesanggupan pada seseorang untuk menjalani hidup yang produktif serta dapat menyesuaikan diri setiap beban fisik yang layak. Seorang PNS yang memiliki tingkat kebugaran jasmani yang tinggi atau tingkat kondisi tubuh yang prima akan dapat melakukan aktifitas kesehariannya dengan baik dalam waktu yang

cukup lama, tanpa mengalami kelelahan yang berarti.

Kebugaran jasmani merupakan aspek yang sangat penting dari kebugaran tubuh secara keseluruhannya yang memberikan kesanggupan pada seorang PNS dapat bertahan untuk melakukan pekerjaan baik didalam kantor maupun diluar kantor mereka tidak cepat lelah untuk menjalani hidup yang produktif serta dapat menyesuaikan diri setiap beban fisik yang layak. Karena itu, tingkat kebugaran jasmani yang dijadikan sebagai pegangan utama dan sangat menentukan hasil pencapaian prestasi yang diharapkan.

Penilaian prestasi kerja PNS secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang PNS. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap PNS yang dinilai.

Dari hasil tersebut, suatu organisasi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dilihat dari segi tingkat kebugaran jasmani dalam menghadapi masa depan serta tantangan yang dihadapi oleh PNS dalam menyelesaikan beban tugas yang diberikan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa peningkatan kebugaran jasmani para PNS.

Berangkat dari dasar penilaian ditinjau dari segi tingkat kebugaran jasmani ini, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah kajian ilmiah melalui sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh tingkat kebugaran jasmani terhadap prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar”. Hipotesis penelitian adalah “Terdapat pengaruh tingkat kebugaran jasmani terhadap prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar”

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu instansi secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para PNS untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Dessler (2008:290) penilaian prestasi kerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Hambatan-hambatan dalam penilaian prestasi kerja. T. Hani Handoko (1995:140-141)

mengatakan bahwa ada 5 (lima) kendala dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- 1) *Halo Effect* maksudnya adalah kendala ini muncul ketika orang yang menilai memiliki hubungan dengan karyawan yang dinilai
- 2) Kesalahan Kecenderungan Terpusat maksudnya adalah penilai terkadang tidak merasa nyaman memberikan penilaian yang terlalu baik
- 3) Bias Terlalu Lunak dan Terlalu Keras maksudnya adalah bila standar penilaian prestasi tidak jelas maka akan muncul kecenderungan penilai memberikan penilaian yang terlalu lunak maupun penilaian yang terlalu ketat.
- 4) Prasangka Pribadi maksudnya adalah faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seorang atau kelompok bisa mengubah penilaian.
- 5) Pengaruh Kesan Terakhir maksudnya adalah pesan terakhir terkadang memberikan pengaruh yang dominan dalam proses penilaian.

Hasibuan (2003:91), menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
2. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mempunyai authority (kewenangan) formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Unsur-unsur yang dinilai. Menurut Hasibuan (2003:194), unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas dalam mempekerjakan PNS, serta peranan PNS tersebut dalam mencapai tujuan instansi. Tujuan lain dari penilaian prestasi kerja PNS adalah, memberikan informasi bagi

mana jemeninstansi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan PNS, misalnya promosi jabatan.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3 adalah penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai, yang dituangkan dalam daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan (DP3).

Kesegaran jasmani dikenal dengan istilah asing "*physical fitness*." *Physical* berarti badan atau tubuh sedangkan *fitness* berarti segar. Jadi yang dimaksud dengan *physical fitness* (kesegaran jasmani) yaitu badan yang sehat dan segar. Pengertian kesegaran jasmani dipandang sebagai suatu konsep yang mempunyai ruang lingkup yang cukup luas. kesegaran jasmani adalah kesanggupan tubuh untuk melakukan aktivitas tanpa mengalami kelelahan yang berarti. Orang yang bugar berarti ia tidak gampang lelah dan capek. Demikian juga para PNS dilingkup TNI AU Koopsau II membutuhkan tingkat kesegaran jasmani yang lebih baik untuk dapat melaksanakan proses kerja dengan baik. Kesemuanya bisa tercapai dengan baik, jika kita melaksanakan aktifitas pendidikan jasmani dan olahraga seperti melakukan kegiatan aktivitas atletik, senam serta didukung oleh motivasi kerja dengan baik dan rutin khususnya pada PNS dilingkup Koopsau II Makassar.

Profil Koopsau II. Komando Operasi Angkatan Udara II atau disingkat Koops AU II adalah salah satu Komando Operasi TNI Angkatan Udara yang mencakup wilayah Indonesia bagian timur yang meliputi seluruh Sulawesi, Kalimantan Timur, sebagian Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, sebagian Jawa Tengah dan Papua. Koopsau II bermarkas di Makassar, Sulawesi Selatan. Komando ini mempunyai tugas yaitu pembinaan kemampuan dan kesiapsiagaan operasional satuan-satuan TNI AU dalam jajarannya, dan melaksanakan operasi-operasi udara dalam rangka penegakan kedaulatan negara di udara, mendukung penegakan kedaulatan negara di darat dan di laut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis deskriptif, jenis analisis data yaitu dengan cara menganalisis

data kuantitatif yang diperjelas dari hasil penelitian berupa data dan informasi mengenai permasalahan yang dibahas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan, yaitu: penelitian lapangan, sedangkan lokasi Penelitian ini dilaksanakan ditingkat kesegaran jasmani dan prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Tingkat Kesegaran Jasmani (X1), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Tingkat kesegaran jasmani (X1) yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehari-hari dalam waktu tertentu tanpa mengalami kelelahan yang berarti dan orang tersebut masih mempunyai cadangan tenaga untuk melakukan suatu kegiatan. Untuk mengetahui tingkat kesegaran jasmani ini peneliti hanya melakukan tes lari selama 2,4 km.
2. Prestasi kerja (Y) dalam hal ini yaitu penilaian terhadap Pegawai Negeri Sipil melalui Hasil Penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS, dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Populasi menurut Sugiyono (2011:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS TNI AU Koopsau II di Makassar yaitu berjumlah 58 orang pria dan wanita. Pemilihan sampel tersebut menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu semua anggota populasi PNS TNI AU Koopsau II di Makassar digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data empirik sebagai bahan untuk menguji kebenaran hipotesis. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi :Tes tingkat kesegaran jasmani dan prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3).

1. Tes tingkat kesegaran jasmani bagi PNS AU Pria dan Wanita

Faktor yang menjadi bahan pertimbangan peneliti menggunakan tes kesegaran jasmani PNS pria dan Wanita dibagi

menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok umur dibawah 45 tahun dan 45 tahun keatas yaitu sebagai berikut:

- PNS pria dan wanita kelompok umur dibawah 25 tahun melaksanakan tes kesegaran jasmani A : lari 2400 meter.
- PNS pria dan wanita kelompok umur diatas 25 tahun melaksanakan tes kesegaran jasmani B : lari 2400 meter atau jalan kaki 5000 meter.
- Petunjuk penilaian tes kesegaran jasmani PNS pria dan wanita mengacu pada juklak Kemenhan RI Nomor juklak/08/08/2011 tanggal 2 Desember 2011 tentang penyelenggaraan tes kesegaran jasmani PNS kementerian pertahanan.

Tes Lari 2,4km

- Tujuan : Untuk mengukur daya tahan jantung, peredaran darah dan pernapasan.
- Alat/fasilitas: Lintasan lari, stopwatch, bendera start, sumpritan, tiang pancang, formulir tes dan alat tulis.
- Petugas tes: Petugas keberangkatan, pengukur waktu, pencatat hasil, dan pembantu umum.
- Kegiatan:
 - Sikap permulaan: peserta berdiri di belakang garis start;
 - Gerakan pada aba-aba “siap” peserta berdiri mengambil sikap start berdiri, siap untuk berlari;
 - Pada aba-aba “ya” peserta lari menuju garis finish, menempuh jarak 1200 meter;
 - Lari diulang bila ada pelari yang mencuri start dan tidak melewati garis finish.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif dilakukan terhadap Tingkat Kesegaran Jasmaniterhadap prestasi kerjaPNS TNI AU Koopsau II di Makassar. Hal ini dimaksudkan untuk memberi makna pada hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil analisis deskriptif data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 4.1. Rangkuman hasil analisis deskriptif data Tingkat Kesegaran Jasmaniterhadap prestasi kerjaPNS TNI AU Koopsau II di Makassar

Nilai Statistik	Tingkat Kesegaran Jasmani	Prestasi Kerja
N	58	58
Sum	3815,00	4698,29

Mean	65,776	81,005
SD	10,026	6,310
Varians	100,528	39,820
Range	47,00	32,20
Minimum	41,00	62,33
Maksimum	88,00	94,53

Tabel 1 di atas merupakan gambaran data Tingkat Kesegaran Jasmaniterhadap prestasi kerjaPNS TNI AU Koopsau II di Makassar.

Tabel 4.2.Deskripsi Hasil Penelitian Tingkat Kesegaran Jasmani

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI	%
1	BAIK SEKALI	4	6,9
2	BAIK	37	63,79
3	CUKUP	17	29,31
4	KURANG	0	0
5	KURANG SEKALI	0	0
JUMLAH		58	100

Tabel 4.3. Deskripsi Hasil Penelitian Prestasi Kerja

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI	%
1	SANGAT BAIK	1	1,72
2	BAIK	45	77,59
3	CUKUP	12	20,69
4	KURANG	0	0
5	KURANG SEKALI	0	0
JUMLAH		58	100

Untuk mengetahui apakah data Tingkat Kesegaran Jasmaniterhadap prestasi kerjaPNS TNI AU Koopsau II di Makassar berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4. berikut ini:

Tabel 4.4. Rangkuman hasil Uji normalitas data Tingkat Kesegaran Jasmaniterhadap prestasi kerjaPNS TNI AU Koopsau II di Makassar.

Nilai Statistik	Tingkat Kesegaran Jasmani	Prestasi Kerja
-----------------	---------------------------	----------------

N	58	58	Tabel 4.6. Hasil Uji Korelasi Product Moment			
Absolute	0,070	0,189	Hubungan	NNp	Koefisien	Koefisien
Positif	0,065	0,074			korelasi r_{xy}	determinan (r^2)
Negatif	-0,070	-0,189	Kesegaran	55 0,000	0	0,209
KS-Z	0,533	1,439	jasmani	(x)8	,458	
As.Sig	0,939	0,032	dengan prestasi			
			kerja (y)			

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (KS-Z) menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Untuk data tingkat kebugaran jasmani, diperoleh nilai KS-Z = 0,533 (P = 0,939 > α 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data tingkat kebugaran jasmani mengikuti sebaran normal atau berdistribusi normal.
2. Untuk data prestasi kerja, diperoleh nilai KS-Z = 1,439 (P = 0,032 > α 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data prestasi kerja mengikuti sebaran normal atau berdistribusi normal.

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah jika $f_{hit} < t_{tab}$ dan harga p (probabilitas) > 0,05 (sig 5 %), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Sebaliknya apabila $f_{hit} > f_{tab}$ dan nilai p (probabilitas) < 0,05 (sig 5 %) dinyatakan tidak linier. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	Df	F	F	P	sig
		Tabel	Hit		%
Hubungan (X) dengan (Y)	1:5 6	4,01	0,37 0	0,99 4	0,05

Hasil uji linieritas di atas menunjukkan hubungan X dengan Y diperoleh f_{hit} (0,370) < f_{tab} (4,01) dan p (0,994) > 0,05, berarti hubungan antara variabel tingkat kebugaran jasmani dan prestasi kerja adalah linier.

Untuk menguji hubungan antara kebugaran jasmani (X) dengan prestasi belajar (Y) menggunakan uji korelasi *product moment* dari Karl Person. Hasil uji korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai r_{hit} (0,458) > p (0,000) artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kebugaran jasmani dengan prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar.

Dari hasil korelasi dapat diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) variabel (0,209). Nilai koefisien determinan dikalikan 100, merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian nilai koefisien determinan (R) diperoleh sebesar 0,209 X 100 = 20,9 %. Berarti tingkat kebugaran jasmani memberikan sumbangan sebesar 20,9 % terhadap prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar, sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi faktor lain (Sugiyono, 2006: 250).

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui tingkat kebugaran jasmani PNS sebagian besar berada pada kategori cukup sebanyak 63,79 %. Hasil tersebut diartikan tingkat kebugaran jasmani PNS TNI AU Koopsau II di Makassar adalah baik. Dari hasil di atas dapat diartikan bahwa kebugaran jasmani berhubungan kondisi fisik seseorang. Kebugaran jasmani merupakan kemampuan tubuh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari tanpa menimbulkan kelelahan yang berarti, sehingga tubuh masih memiliki simpanan tenaga untuk mengatasi beban kerja tambahan. Dalam hal ini hubungan kebugaran jasmani dengan prestasi kerja terhadap suatu pekerjaan dikantor merupakan hubungan tidak langsung, artinya dengan kebugaran jasmani yang baik pegawai/ karyawan dalam hal ini PNS TNI AU Koopsau di Makassar dapat dengan baik melakukan aktivitas jasmani, dengan demikian akan mendukung pencapaian prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat

disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara tingkat kebugaran jasmani dan prestasi kerja. Artinya dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara tingkat kebugaran jasmani dan prestasi kerja PNS TNI AU Koopsau II di Makassar. Hasil koefisien (R) diperoleh sebesar 0,209 berarti kebugaran jasmani memberikan sumbangan sebesar 20,9 % terhadap prestasi kerja PNS TNI AU, dan sisanya sebesar 79,1 % dipengaruhi faktor lain.

Hasil penelitian ini mempunyai implikasi sebagai berikut: (1) Menjadi masukan dan referensi bagi PNS TNI AU Koopsau II di Makassar mengenai data kebugaran jasmani dan prestasi kerja. (2) Para pemangku kebijakan di TNI AU Koopsau II semakin paham tentang faktor-faktor yang dapat mendukung prestasi kerja para anggotanya. Dengan demikian dapat ditetapkan sebagai salah satu faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja dan menjadi referensi untuk TNI AU Koopsau II di Makassar agar selalu memperhatikan kebugaran jasmani untuk meningkatkan prestasi kerja anggotanya dalam hal ini para PNS TNI AU Koopsau II di Makassar

DAFTAR RUJUKAN

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadiyanto dan Muluk, Dangsina. 2011. *Pengantar Teori dan Metodologi Melatih Fisik*. Bandung: Lubuk Agung.
- TNI AU, 2013. *Buku Petunjuk Teknis AU tentang Uji Kesamaptan Jasmani*. Jakarta.
- Widiastuti. 2011. *Tes dan Pengukuran Olahraga*. Jakarta Timur: Bumi Timur Jaya.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono. 1988. *Coaching dan Aspek-Aspek Psikologis dalam coaching*, Jakarta: Tambak Kusuma.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.