

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN ASMAT

**Iriana Y. Asrini, Agustinus Fatem, Vince Tebay**  
Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana,  
Universitas Cenderawasih  
[asrini.irana1004@gmail.com](mailto:asrini.irana1004@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal serta jasa konsultasi yang produktif, efisien dan efektif dalam organisasi membutuhkan pegawai konsultan yang berkualitas, kreatif, inovatif dan berwawasan global. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisa pengaruh faktor internal ( $X_1$ ) dan eksternal ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian, pengaruh faktor internal ( $X_1$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian, dan pengaruh faktor eksternal ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara ilmiah tentang pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Kemudian variabel internal berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang berpendidikan sarjana strata satu (S-1) atau lebih memiliki kinerja yang baik dibandingkan penyuluh pertanian yang memiliki pendidikan dibawah sarjana strata satu (S-1). Terakhir, variabel eksternal berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang bertugas atau jarak wilayah kerja < 10 KM memiliki kinerja yang baik dibandingkan yang bertugas  $\geq 10$  KM.

**Kata Kunci:** Penyuluh Pertanian, Sumber Daya Manusia, Manajemen, Kinerja

### ABSTRACT

*The development of qualified and reliable human resources as well as productive, efficient and effective consulting services within an organization requires qualified, creative, innovative and global-minded consulting staff. This study aims to analyze the influence of internal factors ( $X_1$ ) and external ( $X_2$ ) on the performance of agricultural instructors, the influence of internal factors ( $X_1$ ) on the performance of agricultural extension agents, and the influence of external factors ( $X_2$ ) on the performance of agricultural extension agents at the District Agriculture and Food Crops Office. Asmat. The research method used is descriptive quantitative which aims to provide a scientific description and explanation of the effect of variables on employee performance. The results showed that internal factors and external factors influenced the performance of agricultural extension workers. Then the internal variables affect the performance of agricultural extension workers. Agricultural extension workers with a bachelor's degree (S-1) or more have a good performance compared to agricultural extension workers who have an education below bachelor's degree (S-1). Finally, external variables affect the performance of agricultural extension workers. Agricultural extension workers who are on duty or work area distance < 10 KM have a good performance compared to those on duty  $\geq 10$  KM.*

**Keywords:** Agricultural Extension, Human Resources, Management, Performance

---

## **I. Pendahuluan**

Dalam rangka meningkatkan kontribusi sektor pertanian terhadap pembangunan negara, Kementerian Pertanian telah mengembangkan 4 (empat) program sukses pembangunan pertanian, yaitu: 1) Mencapai kemandirian dan keberlanjutan, 2). Meningkatkan diversifikasi pangan, 3) Meningkatkan nilai tambah, daya saing dan ekspor, 4). Meningkatkan kesejahteraan petani (Kementerian Pertanian, 2014). Dengan demikian, agar empat petani berhasil berkembang, tidak hanya diperlukan struktur produksi pertanian yang mendukung, tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, pelayanan penyuluhan yang produktif, efisien dan efektif dalam organisasi memerlukan tenaga penyuluh yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global.

Organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat dengan menyediakan sistem dan strategi pelayanan yang tepat. Pelayanan publik dalam konteks ini merupakan persoalan serius terkait dengan peran manajemen dan birokrasi dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi, dan kegiatan dipahami sebagai penyediaan barang dan jasa publik yang terutama menjadi tanggung jawab negara. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah adalah pemberdayaan penyuluh. Penyuluh wajib memberikan pelayanan kepada masyarakat agar dapat meningkatkan produksi pangan, memberikan pelayanan sesuai tugas dan fungsinya, serta bertanggung jawab mengkoordinasikan penyuluhan di wilayah kerjanya.

Penyuluh pertanian adalah orang-orang yang tugasnya mendorong petani untuk mengubah cara berpikir lama dan menjaga waktu dengan cara baru demi kebaikan hidup dan keluarganya (Kersaputra Dewi Darmawati, 2019). Penyuluh menjadi ujung tombak proses pelayanan wajib bisa menaruh pelayanan yang baik sinkron menggunakan harapan warga petani & tentunya menyesuaikan menggunakan syarat geografis. Penyuluh dipandang sebagai penyampai atau penyelenggara rencana nasional dan daerah dalam memberikan pelayanan kepada petani dan nelayan untuk mengikuti dan melaksanakannya, sehingga rencana yang disusun berjalan dengan lancar. Penyuluh juga berperan sebagai motivator, fasilitator dan penasihat dalam pemberian pelayanan dengan mengidentifikasi, mengumpulkan data dan melaporkan kepada kepala dinas tentang teknis pelaksanaan kegiatan. Dengan semangat tersebut penyuluh pertanian menyusun rencana kerja pengabdian sesuai dengan fungsi dan tugasnya yaitu konsultasi langsung di lapangan atau ikut serta dalam pengabdian kepada masyarakat melalui mekanisme sosial, metode yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, sehingga konsultasi pemberian pelayanan dapat dilakukan, meningkatkan kinerja melalui dukungan program. Kapasitas penyuluhan untuk menentukan keefektifan layanan untuk mengembangkan tugas penyuluhan dan tingkat pelaksanaan yang diharapkan.

Wilayah Asmat hingga saat ini, pertanian masih menjadi lapangan pekerjaan yang paling dominan di Kabupaten Asmat, yakni mencapai 83,91 persen pada 2019. Tanaman yang mendominasi hasil pertanian masyarakat Asmat adalah sayur-sayuran. Namun demikian, produksi sayuran mulai menurun lantaran berkurangnya lahan dan pasokan air yang terganggu. Sementara, jenis tanaman pangan justru mengalami peningkatan, baik dari sisi luas

panen maupun produksinya. Sejumlah peningkatan tersebut terjadi pada komoditas padi, jagung, keladi, ubi kayu, dan ubi jalar. Peningkatan terbesar salah satunya terjadi pada jagung. Pada 2018, lahan panen jagung hanya seluas 7,20 Ha dengan produksi sebanyak 15,50 ton. Namun, tahun berikutnya bertambah menjadi lebih dari dua kali lipat menjadi 15,50 Ha dengan 108,50 ton hasil produksi. Tanaman umbi-umbian menjadi salah satu yang dominan di Kabupaten Asmat. Pada 2019, tanah seluas 72,50 Ha ditanami ubi kayu dengan hasil produksi sebanyak 931,25 ton. Berikutnya disusul oleh ubi jalar sebanyak 300 ton dari lahan seluas 37,50 hektar. (BPS Kabupaten Asmat, 2021). Perbaikan tersebut diprediksi terjadi lantaran mulai meningkatnya minat masyarakat dalam menanam tanaman pangan sebagai bahan baku konsumsi utama. Faktor lain adalah infrastruktur transportasi yang mulai memadai membuat distribusi tanaman pangan semakin mudah didapatkan masyarakat pedalaman di barengi dengan keterlibatan penyuluh pertanian Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat. Di Kabupaten Asmat pada Dinas Tanaman Pangan Kabupaten Asmat Tahun 2021 jumlah penyuluh pertanian 96 orang dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat jumlah penyuluh pertanian 96 orang, dimana jumlah kampung di Kabupaten Asmat berjumlah 224 Kampung dari 23 Distrik. Menurut Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian Momon Rusmono, “Seharusnya setiap desa itu satu penyuluh pertanian” hal ini disampaikan usai mengikuti pertemuan koordinasi penyelenggaraan penyuluhan dan percepatan pendataan petani 2017 di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian, Yogyakarta. Sehingga dengan data yang ada, Kabupaten Asmat berada dalam kondisi keterbatasan dan kekurangan penyuluh, dibandingkan banyaknya kampung, sehingga banyak diantara penyuluh pertanian (WKPP) lebih dari satu kampung dan jarak antara rumah tempat tinggal penyuluh ke wilayah kerja penyuluh pertanian menggunakan transportasi longboat.

Walaupun dalam kondisi serba terbatas dan kekurangan tenaga penyuluh, kita semua bercita-cita untuk menyukseskan pembangunan pertanian Indonesia. Situasi petani saat ini masih terbatas oleh ketidakmampuan mereka dalam mengelola usaha tani dan hal ini merupakan ciri yang terus diprioritaskan oleh para penyuluh dalam membantu petani mengatasi permasalahannya sendiri, terutama pada aspek-aspek usaha tani secara umum yang harus diakui. Sedangkan data pendidikan formal pada tabel 1 diatas, dari 96 penyuluh pertanian kabupaten Asmat, tingkat pendidikan di dominasi oleh lulusan pendidikan SPP/SPMA/SMK, sehingga pola pikir rata-rata pegawai penyuluh pertanian masih jauh dari target. Menurut Muliady (dalam Refiswal, 2009), menjelaskan faktor pendidikan formal penyuluh akan menunjukkan adanya perbedaan pengetahuan, sikap dan keterampilan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mereka yang berpendidikan tinggi dapat berpikir lebih abstrak dan memiliki wawasan yang lebih luas.

Terdapat juga data nominatif yang didapati dari Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat yang membidangi Bagian Penyuluhan terdapat beberapa penyuluh pertanian tidak memperhatikan kenaikan pangkatnya. Hasil evaluasi untuk kenaikan pangkat untuk penyuluh pertanian dari 34 Aparatur Sipil Negara 15 orang penyuluh tidak

memperhatikan sasaran kinerja pegawai (SKP), 14 orang penyuluh berstatus Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara dan hanya 5 orang penyuluh ASN yang dapat naik pangkat ke jenjang berikutnya. Dengan evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini, sebagai bahan analisis untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di masa yang akan datang, sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai atau perilaku kerja pegawai yaitu yang terdiri dari pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan.

Selain itu, tahapan terpenting sebelum menyelenggarakan penyuluhan pertanian adalah persiapan penyuluh pertanian. Penyusunan rencana penyuluhan yang tersusun dengan baik akan memudahkan fasilitator pertanian dalam melaksanakan penyuluhan untuk mencapai tujuan penyuluhan yaitu mengubah perilaku, keterampilan dan pengetahuan petani. Persiapan tersebut mencakup dilakukannya Identifikasi Potensi Wilayah (IPW) dan Agro Ekosistem, penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan (RDK), Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK), penyusunan program penyuluhan pertanian bersama tim dan penyusunan Rencana Kerja Tahunan Penyuluhan Pertanian (RKTTP), (Kementerian Pertanian, 2014). Penyuluh pertanian Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat sebagian besar tidak melakukan penyusunan laporan persiapan penyuluhan pertanian. Dapat dikatakan bahwa yang menyusun laporan persiapan penyuluh pertanian Kabupaten Asmat Tahun 2018 dari 88 orang penyuluh pertanian, yang membuat laporan IPW 69 orang (78,40%), RDK/RDKK 3 orang (2,93%), RKTTP 5 orang (5,58 %) dan 19 (21, 59%) orang sama sekali tidak menyusun laporan persiapan penyuluh pertanian. Sedangkan Tahun 2019 dari 89 orang penyuluh pertanian, 60 orang Menyusun IPW, RDK/RDKK 3 orang, RKTTP 13 orang dan 29 orang sekali tidak menyusun persiapan laporan persiapan penyuluh pertanian. Perihal tersebut diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa penyuluh pertanian Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian sebagian besar tidak membuat acuan kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh, sehingga dapat mempengaruhi kinerja penyuluh.

Kinerja penyuluh harus ditingkatkan lagi menjadi lebih baik, sehingga kerjasama semua stakeholder pertanian untuk mewujudkannya. Indikator kinerja penyuluh pertanian menurut Peraturan Menteri Pertanian, No.91/Permentan/OT.140/9/2013, Tanggal 26 Setember 2013 berisikan tiga indikator kegiatan penyuluh yang di ukur untuk mendapatkan nilai yang dicapai oleh penyuluh pertanian, yaitu: 1). Persiapan penyuluh pertanian, 2). Pelaksanaan penyuluh pertanian dan 3). Evaluasi dan pelaporan penyuluh pertanian. Untuk mencapai ketiga indikator kegiatan penyuluh pertanian dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Hutapea, (2012), ada dua faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam melakukan pekerjaannya secara profesional, yaitu: 1) Faktor Internal, faktor dari instruktur/penyuluh itu sendiri. Faktor internal meliputi tingkat pendidikan, pelatihan formal, usia, motivasi, penggunaan fasilitas penyuluhan dan lama/pengalaman kerja penyuluhan. 2) Faktor eksternal, yaitu faktor dari luar penyuluh itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang menjadi pertimbangan penyuluh terkait dengan kinerja penyuluh antara lain: tersedianya sarana dan prasarana pendukung, pemberian penghargaan, jarak tempuh ke lokasi kerja, banyaknya desa yang didukung, jumlah para kelompok tani yang dipromosikan, penguasaan teknologi informasi, tingkat keterlibatan aktif petani, hubungan dengan organisasi dan

dukungan untuk pelatihan dan pengawasan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja instruktur/penyuluh pertanian, maka perlu dilakukan penelitian tentang “Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Asmat” sangat perlu dilakukan.

## **II. Kajian Teori**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Robeth K. Mathius dan Jackson (dalam Septinus Wambrauw, 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari keterampilan, pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan motivasi tenaga kerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Robeth K. Mathius dan Jackson (dalam Septinus Wambrauw, 2020) Rancang sistem manajemen buat memastikan bahwa talenta insan dipakai secara efektif dan efisien buat mencapai tujuan organisasi. MSDM menurut Dessler (2011) adalah kebijakan dan praktik untuk mobilisasi sumber daya manusia atau aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dari manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan alasan penilaian manajemen.

Menurut beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah upaya peningkatan nilai sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan individu, masyarakat, organisasi dan bisnis. Dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia (pegawai) harus dikelola agar berhasil mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya tersebut tergantung pada manajemen sumber daya manusia mulai dari menarik sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. “Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu menciptakan tidak hanya nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-kreatif-inovatif dengan memanfaatkan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi daripada hanya menggunakan energi mentah seperti bahan, tanah, air, kekuatan, otot, dll. (Ndaraha dalam Ilham Ali. M, 2019). Pendapat Ndaraha dalam Ilham Ali. M, (2019) menyebutkan bahwa Sumber daya manusia berkualitas tinggi tahu bagaimana menggunakan kekuatan yang datang kepada mereka tidak hanya dari otot, keterampilan, dan kemampuan, tetapi juga dari pemikiran, kecerdasan, dan kreativitas. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan.

### **B. Kinerja**

Kinerja identik dengan performa. Performa adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja sebenarnya lebih dari sekedar hasil kerja, termasuk proses kerja yang sedang berlangsung yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan berkontribusi pada lingkungan ekonomi (Amstrong dan Baron, dalam Diah Ranita, 2019). Kinerja adalah cara kerja dilakukan dan hasil yang diperoleh darinya. Oleh karena itu, kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya.

Kinerja (pencapaian pekerjaan) adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2000). Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat

dilihat atau dirasakan. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan standar kompetensi profesional dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan (Agussabti, 2018). Prestasi seseorang ditentukan oleh kemampuan tiga aspek yaitu persepsi, efektivitas dan perilaku psikologis. Selama masih terdapat kesenjangan antara kinerja pejabat dengan kinerja yang dituntut jabatannya, maka pejabat tersebut tidak dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik.

### **C. Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Pengukuran kinerja secara individu, menurut McKenna dan Beech (1995) terdiri dari beberapa indikator, indikator dari kinerja yang sering dipakai untuk menilai kinerja pegawai menurut McKenna dan Beech adalah:

- Kemampuan, pengetahuan serta keterampilan pekerjaan/kompeten;
- Sikap kerja yang mengekspresikan semangat, komitmen dan motivasi;
- Kualitas pekerjaan
- Interaksi, yaitu kemampuan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

Jadi, kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Dharma Surya (2005) bahwa "hampir semua indikator kepegawaian mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu". Berdasarkan pendapat tersebut di atas, indikator kinerja pegawai (teori y) yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Kuantitas pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jenis pekerjaan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) seseorang seperti bidang perencanaan kegiatan atau penganggaran, pengembangan sumber daya manusia (SDM), pengabdian masyarakat, jumlah dan alat yang cocok untuk mengukur kinerja karyawan.

#### **2. Kualitas pekerjaan**

Kualitas pekerjaan adalah cara untuk menentukan tingkat kinerja seorang karyawan dan diukur dengan sejauh mana seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan yang berkualitas. Kualitas pekerjaan terdiri dari kelancaran, kebersihan dan kelengkapan pekerjaan.

#### **3. Ketepatan waktu**

Salah satu cara untuk memahami kinerja karyawan adalah menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat. Popularitas dapat dikenali dari apakah pekerjaan itu selesai tepat waktu.

### **D. Manajemen Kinerja**

Menurut Wibowo (dalam Diah Ranita, 2019) manajemen/tata kelola adalah gaya manajemen dalam pengelolaan sumber daya berbasis kinerja yang menerapkan komunikasi terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis dan terintegrasi sebagai pendorong pencapaian tujuan organisasi. Menurut Armstrong (dalam Diah Ranita, 2019) manajemen kinerja yaitu sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih

baik bagi organisasi, tim, individu, dengan cara memahami dan mengelolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepekat. Dari pengertian di atas, yang dimaksud manajemen kinerja adalah sarana pencapaian hasil yang lebih baik bagi organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **E. Kinerja Penyuluh Pertanian**

Dengan disahkan Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, salah satu aspeknya memberikan kepastian hukum bagi penyuluh diberbagai bidang seperti pertanian, perikanan dan kehutanan, namun di aspek lain juga memberikan permasalahan lain yang mendasar seperti penyiapan sumber daya manusia untuk penyuluhan pertanian. Sumber daya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci reformasi ekonomi, yaitu terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, berkemampuan dan berdaya saing tinggi dalam konteks persaingan global yang selama ini terabaikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, ada dua isu penting terkait status sumber daya manusia pertanian di daerah saat ini yang perlu diperhatikan, yaitu sumber daya penyuluh dan sumber daya petani. Sumber daya tersebut, keduanya merupakan pelaku dan pelaksana yang turut mensukseskan program pembangunan pertanian. Penyuluhan pertanian merupakan menjadi faktor kunci yang diakui berperan penitng dalam kemajuan pertanian di Indonesia. Penyuluh bersedia dan mampu secara otomatis memengaruhi kinerjanya (Marius et al., Sarkun, 2015). Kinerja merupakan prestasi yang dicapai pegawai saat melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Kinerja instruktur dapat dilihat dari dua sudut, yaitu:

- a. Meskipun kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, namun karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku individu, termasuk para pekerja penyuluhan.
- b. Hal tersebut dipengaruhi oleh tenaga penyuluh, antara lain perbedaan pengelolaan dan pelaksanaan layanan konseling di setiap kecamatan terkait dengan perbedaan kelembagaan, manusia, penyampaian program, dan pendanaan (Jahi et al., 2006).

Menurut Berlo et al. (1960) ada empat kualitas yang harus dimiliki oleh setiap penyuluh untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu:

- a. Keterampilan komunikasi, yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasaran;
- b. Sikap penyuluh meliputi semangat dan kebanggaan terhadap profesinya. Sikap inovasi yang tersampaikan dengan baik mewakili kebutuhan nyata objek dan sikap mencintai dan mencintai objek dalam arti selalu membantu dan melakukan kegiatan untuk perubahan objek;
- c. Kapasitas pengetahuan instruktur, meliputi isi, fungsi, manfaat dan nilai yang terkandung dalam inovasi yang disajikan, konteks kondisi sasaran; dan
- d. Karakteristik sosial budaya penyuluh

Evaluasi kinerja penyuluh pertanian merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan untuk mengukur tingkat keberhasilan terhadap parameter evaluasi kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Kementerian Pertanian, 2014). Adapun indikator penilaian kinerja penyuluh (Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 91/ Permentan/ OT.140/9/2013, Tanggal 24 September 2013, Kementan, (2014) adalah sebagai berikut:

1. Persiapan penyuluh pertanian
  - a) Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem;
  - b) Memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK);
  - c) Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan;
  - d) Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTTP)
2. Pelaksanaan Penyuluh Pertanian:
  - a) Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani;
  - b) Melaksanakan penerapan metode penyuluhan pertanian di wilayah binaan;
  - c) Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan
  - d) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kualitas dan kuantitas;
  - e) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas;
  - f) Meningkatkan produktivitas (dibandingkan produktivitas sebelumnya berlaku untuk semua sub sektor)
- 3) Evaluasi dan Pelaporan Penyuluh Pertanian
  - a) Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian;
  - b) Membuat laporan pelaksanaan penyuluh pertanian

Berdasarkan pada berbagai pendapat dan teori tentang kinerja penyuluh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh.

#### **F. Penyuluhan Pertanian**

Istilah penyuluhan pertanian yaitu bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar. (Van Den Ban dan Hawkins H.S, 1999). Definisi penyuluhan pertanian menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 154 Tahun 2014 adalah proses pembelajaran bagi peserta kunci dan pelaku usaha agar mau dan mampu membantu dan mengatur diri sendiri dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kinerja usaha, pendapatan dan kesejahteraan, serta peningkatan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup (Kementerian Pertanian, 2014).

Penyuluh dapat dipahami sebagai mereka yang bertindak atas nama pemerintah atau organisasi penyuluh, yang memiliki kewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan (calon) penerima manfaat pelayanan penyuluhan untuk menerapkan inovasi (Totok Mardikanto, 2009). Menurut Isran Noor (2012), fungsi penyuluhan pertanian berperan sebagai promotor, fasilitator dan penggerak kegiatan penyuluhan pertanian seperti membantu menemukan inovasi/teknologi, modal pemasaran, kapasitas teknologi untuk penyuluhan pertanian, mendidik, menyediakan/mengusulkan paket teknologi, mendukung dan mengembangkan petani mandiri. Penyuluh memiliki beberapa peran, antara lain:

1. Memfasilitasi proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
2. Kemudahan akses informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya bagi pemangku kepentingan utama dan pelaku ekonomi;
3. Untuk meningkatkan keterampilan manajemen, kepemimpinan dan bisnis entitas ekonomi besar;
4. Mendukung pemangku kepentingan utama dan pemangku kepentingan bisnis dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi menjadi organisasi bisnis yang berdaya saing tinggi dan produktif yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik dan berkelanjutan;
5. Membantu menganalisa dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi oleh para pelaku kunci dan pelaku bisnis dalam mengelola perusahaan;
6. Meningkatkan kesadaran pemangku kepentingan utama dan pelaku ekonomi untuk pelestarian fungsi lingkungan;
7. Melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang progresif dan modern bagi masyarakat kunci dan pelaku usaha secara berkelanjutan.

**G. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh**

Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor terkait karakter internal (faktor pemrosesan). Faktor eksternal adalah yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau atasan, tempat kerja dan lingkungan organisasi. Selain itu, Mangkunegara (2007) menyimpulkan bahwa faktor penentu efisiensi adalah faktor individu dan faktor organisasi lingkungan kerja. Faktor psikologis individu, orang normal adalah orang dengan sintesis fungsi mental dan fisik yang tinggi, sehingga orang tersebut memiliki kemampuan konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama individu manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan seluruh potensi dirinya dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari atau kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Faktor organisasi lingkungan kerja sangat bermanfaat bagi individu untuk mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja deskripsi pekerjaan yang jelas, otoritas yang memadai, tujuan kerja yang menantang, model komunikasi kerja-kerja, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karir dan fasilitas yang relatif sempurna disebut sebagai faktor organisasi.

Menurut Hutapea (2012), terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh dalam pekerjaan profesionalnya, yaitu:

- a. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari penyuluh itu sendiri. Faktor internal meliputi: tingkat pendidikan, pelatihan formal, usia, motivasi, penggunaan kendaraan penyuluhan dan masa kerja/pengalaman kerja di penyuluhan.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar penyuluh itu sendiri. Faktor eksternal yang dianggap penyuluh relevan dengan efektifitas kegiatan penyuluhan adalah tersedianya sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem reward, jarak perpindahan sektor migrasi, jumlah desa yang didukung, jumlah kelompok tani yang dipromosikan, teknologi informasi, tingkat partisipasi, hubungan organisasi, kepemimpinan dan supervisi yang mendukung.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut ditransformasikan menjadi beberapa skor yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh, antara lain:

1. Umur

Usia seseorang umumnya konsisten dengan tingkat kematangan pemikiran dan tindakan individu tersebut. Kematangan kepribadian seseorang akan erat kaitannya dengan usianya, meskipun dalam beberapa hal belum tentu sama. Usia berpengaruh terhadap kekuatan fisik seseorang saat beraktivitas, termasuk aktivitas peregangan. Selain itu, usia juga berkaitan dengan kemampuan belajar. Usia 10 hingga 18 tahun merupakan masa perkembangan kemampuan belajar yang paling cepat, kemudian usia 18 hingga 28 tahun meningkat tidak secepat usia sebelumnya, kemudian akan menurun secara signifikan setelah usia 60 tahun. Sejalan dengan penjelasan tersebut, Muliady (dalam Refiswal, 2009) menyatakan bahwa usia seseorang berkaitan erat dengan kinerja. Produktivitas seseorang akan menurun seiring bertambahnya usia karena kecepatan, ketangkasan, kekuatan, koordinasi menurun seiring berjalannya waktu, selain itu rasa bosan yang berkepanjangan dalam bekerja dan kurangnya rangsangan intelektual juga akan menurunkan produktivitas. Dengan demikian diduga usia instruktur berpengaruh terhadap tingkat kinerja instruktur.

2. Pendidikan Formal

Muliady (dalam Refiswal, 2009) menyebutkan bahwa unsur pendidikan formal penyuluh, menunjukkan adanya perbedaan tingkat pengetahuan, sikap dan tingkat keterampilan penyuluh dalam tugas pelayanan, sehingga masyarakat dengan pendidikan yang lebih tinggi mampu berpikir lebih baik, abstrak dan memiliki gagasan yang lebih luas. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi juga akan mempengaruhi derajat adaptasi, memiliki lebih banyak pilihan dalam hidup, termasuk dalam pelaksanaan nasehat tersebut. Hal ini sesuai dengan pandangan Slamet dalam Syafruddin et al., (2013) bahwa semakin tinggi pengetahuan, sikap dan keterampilan maka semakin dikenal prestasi kerja serta metode dan teknik kerja yang semakin baik dan menguntungkan. Oleh karena itu, diduga tingkat pendidikan formal fasilitator berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman profesional staf penyuluhan terlihat dari waktu mereka dalam peran kepemimpinan dewan. Penyuluh profesional artinya banyak berkomunikasi dengan kliennya, mengerti aspirasi, kebutuhan, dan persoalan yang dihadapi klien, Muliady (dalam Refiswal, 2009). Dengan demikian, pengalaman profesional penyuluh saat melakukan konsultasi akan mempengaruhi kinerjanya.

4. Jarak wilayah kerja

Domisili penyuluh terlalu jauh dari Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) dengan lokasi penyuluh ditugaskan, sehingga mungkin tidak mengetahui permasalahan yang dihadapi petani, karena petani tidak dapat menceritakan permasalahannya kepada penyuluh secara real time. Selain itu, penyuluh mengeluarkan biaya yang cukup tinggi apabila jarak antara domisili penyuluh dan WKPP tempat penyuluh ditugaskan terlalu jauh, dan sering menyebabkan keterlambatan kegiatan penyuluhan pertanian. Dengan demikian, jarak dari wilayah kerja mempengaruhi kinerja penyuluh dalam melaksanakan konsultasi.

5. Jumlah Kelompok Tani Binaan

Mardikanto (2009) menyatakan bahwa di Indonesia pembentukan kelompok tani mulai berkembang, diawali dengan kelompok kegiatan, kemudian kelompok tani berkembang pada suatu lahan garapan. Kelompok tani adalah kumpulan petani informal yang anggotanya adalah petani di daerah pengaruh yang terkait dengan petani. Ikatan kelompok timbul dari keharmonisan dalam arti memiliki kesamaan pandangan, kepentingan, dan minat. Hubungan antara petani dengan anggota kelompok maupun antar anggota lainnya terjalin secara fleksibel dan wajar.

Penyuluh selaku fasilitator memfasilitasi dalam proses adopsi suatu inovasi kepada petani agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi dan permodalan dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan, produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Oleh sebab itu maka peningkatan kinerja penyuluh pertanian sangat penting untuk menolong petani menjadi lebih sejahtera. Dengan mewujudkan kinerjanya, penyuluh dihadapkan pada berbagai tantangan terutama tantangan dalam hal internal. Dalam konteks penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh menggunakan teori Hutapea (2012), yaitu: a). faktor internal ( $X_1$ ) terdiri dari pendidikan formal ( $X_{1.1}$ ), umur ( $X_{1.2}$ ), dan masa kerja/ pengalaman kerja ( $X_{1.3}$ ) penyuluh pertanian. b) faktor eksternal ( $X_2$ ) terdiri dari jarak wilayah ( $X_{2.1}$ ) dan jumlah kelompok binaan ( $X_{2.2}$ ). Sedangkan teori indikator kinerja pegawai dalam pegawai penyuluh pertanian menggunakan teori Surya Dharma (2005) bahwa “hampir semua ukuran kinerja karyawan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu”, berdasarkan pandangan tersebut digunakan indeks kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam penelitian ini. Hasil evaluasi efektivitas penyuluhan pertanian dapat dilihat pada hasil evaluasi efektivitas penyuluhan pertanian.

## **H. Hipotesa Penelitian**

Konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian social. (Sanganimbun, 1995). Berdasarkan pengertian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel internal ( $X_1$ ) yaitu: pendidikan formal, umur, masa kerja, dan variabel eksternal ( $X_2$ ) yaitu: jarak wilayah kerja dan jumlah kelompok binaan penyuluh pertanian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat
2. Diduga bahwa variabel internal ( $X_1$ ) yaitu: pendidikan formal, umur, pengalaman kerja/ masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat.
3. Diduga bahwa variabel eksternal ( $X_2$ ) yaitu: jarak wilayah kerja dan jumlah kelompok binaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat.

## **III. Metode Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat digolongkan dalam penelitian deskriptif. Ini memberikan gambaran dan penjelasan ilmiah tentang bagaimana variabel mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Metode yang digunakan sebagai alat analisis statistik adalah regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap faktor lain berdasarkan koefisien regresi. Koefisien referensi ini akan menjelaskan derajat korelasi antar variabel, sekaligus membuat hipotesis, regresi akan menunjukkan tingkat signifikansi diuji atau tidaknya hipotesis.

Sumber Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang atau organisasi yang dipilih sebagai responden. Dalam hal ini sumber data yang diperoleh dari:

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner (daftar pertanyaan) yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu, data tentang pendidikan formal, umur, masa kerja/pengalaman kerja, jarak wilayah kerja dan jumlah kelompok binaan serta kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data yang menjadi komplemen data primer untuk mempertegas uraian permasalahan penelitian berupa:
  - a. Data tentang tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat
  - b. Data sekunder lainnya dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Asmat.

**A. Populasi dan Teknik Sampel**

Populasi adalah jumlah seluruh penyuluh dilokasi penelitian yang seluruhnya berada di 3 (tiga) Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat yang berjumlah 34 orang penyuluh. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. BPP Agats : 12 orang
2. BPP Atsj : 11 orang
3. BPP Awyu : 11 orang

Sampel diperiksa untuk mewakili populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Artinya seluruh penyuluh dari 3 (tiga) BPP dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 34 sampel. Jumlah sampel yang diambil sebesar 34 responden, hal ini sesuai pendapat Sangarimbun dan Efendi yang menyatakan bahwa jumlah untuk uji kuisioner adalah minimal 30 responden, dengan jumlah minimal 30 responden nilai akan lebih mendekati kurva normal.

**B. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data diambil dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah perolehan data langsung dari lapangan, kemudian sumber sekunder adalah perolehan data dari sumber lain yang menurut peneliti relevan seperti instansi pemerintah. Dalam penelitian ini, perolehan data primer didapat dari penyuluh, sedangkan data sekunder didapat dari Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat serta Badan Pusat Statistik Kabupaten Asmat. Wawancara yang dilakukan mengacu pada daftar kuisioner yang sudah disiapkan untuk memperoleh data primer.

**C. Uji Instrumen**

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun valid atau tidak. (Sugiono, 2011), penelitian ini menggunakan “*construct validity*”, yakni dengan mengkorelasikan antara skor instrmen dalam suatu factor, dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total. Pengujian validitas alat ukur dilakukan dengan cara menghitung koefisien “korelasi product moment person” dengan formula (Sutrisno Hadi, 1997 80):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

X = Skor item

N = Jumlah Responden

Menurut Sugiono (2011), analisis terhadap factor yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah factor dengan skor total. Bila nilai hasil korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka factor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Setelah alat ukur yang digunakan dinyatakan *valid*, maka langkah selanjutnya adalah pengujian adalah pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengecekan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal (Masrun, 1979), karena model tersebut hanya membutuhkan satu pengujian, dan masalah dapat dihindari dengan pengujian berulang. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah teknik “*Cronbach Alpha*” untuk menghasilkan korelasi reliabilitas alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat pengumpul data cukup reliabel atau terpercaya bila dibuktikan dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,6.

Adapun rumus tehnik “*Cronbach Alpha*” adalah (Sutrisno Hadi, 1997: 880)

$$r_{yy2} = \text{korelasi realibilitas alpha}$$

$$n = \text{jumlah item}$$

$$\sum \sigma^2_i = \text{jumlah varian skor masing-masing item}$$

$$\sigma^2_i = \text{varian total}$$

**D. Metode Analisa Data**

Metode analisis data yang penulis gunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian yaitu metode analisis regresi linier berganda atau *multiple regression*, penggunaan metode ini adalah untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas antara lain: Variabel Internal ( $X_1$ ) dan Variabel Eksternal ( $X_2$ ). Kemudian untuk variabel terikatnya yaitu kinerja penyuluh (Y). Adapun spesifikasi modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \Sigma \text{ dimana:}$$

- $\beta_0$  = konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = nilai masing-masing variable
- Y = nilai kinerja
- $X_1$  = Variabel Internal (tingkat pendidikan, umur dan masa kerja)
- $X_2$  = Variabel Eksternal (jarak wilayah kerja dan jumlah kelompok binaan)
- $\Sigma$  = error term

Adapun analisis data yang dilakukan adalah:

1. Uji koefisien determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R squared) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Misalnya nilai R Square sebesar 0,946 berarti 94,6% variasi variable terikat (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variable bebas ( $X_1, X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 54% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F di gunakan untuk melihat apakah secara serempak variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variable terikat (Y)

- $H_0$ : Secara serempak  $X_1$  dan  $X_2$  tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y
- $H_1$ : Secara serempak  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria Uji:

- Bila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Berarti “Secara serempak  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y$ ”.
- Bila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak. Berarti “Secara serempak  $X_1$  dan  $X_2$  tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y$ ”.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah secara parsial (individu) variable bebas ( $X$ ) mempunyai pengaruh terhadap variable terikat ( $Y$ ).

Hipotesis:

- $H_0: b_i = 0$  atau variable  $X$  tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable bebas  $Y$
- $H_0: b_i \neq 0$  atau variable  $X$  mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable bebas  $Y$

Kriteria Uji:

Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya “Secara parsial  $X_1$  tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y$ ”

4. Uji Koefisien Regresi

Koefisien regresi menunjukkan besarnya pengaruh variable bebas ( $X$ ) terhadap variable terikat ( $Y$ ). Nilai koefisien regresi dimasukkan ke dalam spesifikasi model. Contoh, jika nilai koefisien regresi sebesar 5,485, berarti bahwa setiap adanya peningkatan nilai variabel bebas ( $X$ ) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai variable terikat ( $Y$ ) sebesar 5,485 satuan.

- Koefisien regresi bertanda positif (+) artinya peningkatan nilai variable bebas akan meningkatkan nilai variable terikat.
- Koefisien regresi bertanda negative (-) artinya peningkatan nilai variable bebas akan menurunkan nilai variable terikat, demikian juga sebaliknya.

Model regresi linier berganda (multiple regression) bisa dianggap menjadi contoh yg baik apabila contoh tadi memenuhi beberapa perkiraan yang dianggap menggunakan perkiraan klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh model regresi dengan *BLUE (Best Linier Unbiased Predicted)* sehingga hasil persamaan regresi dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

**E. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas atau uji kenormalan penulis gunakan untuk mengetahui apakah distribusi variable-variabel bebas dan variable terikat adalah normal. Menurut Yusuf (dalam Refiswal, 2017) normalitas dapat diketahui dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Sebagai contoh dikatakan memenuhi perkiraan normalitas bila penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Uji normalitas ditujukan agar dapat diketahui apakah variabel

pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji T dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regression dianggap tidak valid dengan sampel yang ada.

Ada dua cara yang digunakan untuk menguji normalitas

a. Analisis grafik (normal P-P plot)

- Jika grafik histogram memberikan pola distribusi yang condong (skewness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- Jika penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal model regresi memiliki normalitas.
- Jika data sekunder jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji one sample Kolmogorov-Smirnov

Uji ini bertujuan membandingkan fungsi distribusi kumulatif dari pengamatan dengan fungsi distribusi kumulatif teoritis.

Hipotesis yang di ajukan adalah:

- $H_0$  = tidak ada perbedaan distribusi  $u_i$  (residual) dengan distrusi normal atau residual berdistribusi normal
- $H_1$  = Ada perbedaan distribusi  $u_1$  (residual) dengan distribusi normal atau residual distribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika signifikan  $> \alpha_{0,05}$  maka  $H_0$  diterima  $\rightarrow$  residual berdistribusi normal
- Jika signifikan  $< \alpha_{0,05}$  maka  $H_1$  diterima  $\rightarrow$  residual tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

- Apabila  $d < dL \rightarrow$  tolak  $H_0$ . Berarti ada autokorelasi yang positif atau kecenderungannya  $\rho = 1$
- Apabila  $dL \leq d \leq dU \rightarrow$  tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa
- Apabila  $dU \leq d \leq 4 - dU \rightarrow$  terima  $H_0$ , artinya tidak ada autokorelasi positif maupun negatif
- Apabila  $4 - dU \leq d \leq 4 - dL \rightarrow$  kita tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa
- Apabila  $d > 4 - dL \rightarrow$  Tolak  $H_0$ , berarti ada autokorelasi yang negative atau kecenderungan  $\rho = -1$

2. Uji Heteroskedastisitas

Varians variabel terjadi ketika variansnya tidak konstan, sehingga nampaknya terdapat beberapa set data dengan tingkat kesalahan yang berbeda-beda sehingga ketika diplot dengan nilai  $\hat{Y}_i$  membentuk sampel.

Variasi varians dapat diamati secara grafis, yaitu dengan memplot  $u_i^2$  dan  $\hat{Y}_i$ . Varians akan terdeteksi jika histogram menunjukkan pola yang sistematis.

Uji varians bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansnya konstan, kita berbicara tentang varians variabel yang seragam, dan jika berbeda, maka ada masalah varians variabel. Model regresi yang baik adalah varians berubah baik secara seragam atau tidak berubah.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk memeriksa apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antara variabel independen, karena jika itu terjadi, hasil estimasi akan menjadi bias. Multikolinieritas dapat diamati jika pada saat yang sama variabel-variabel berpengaruh signifikan tetapi sebagian banyak variabel yang tidak signifikan.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan toleransi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau tidak. Hal baiknya adalah tidak ada korelasi yang sering disebut non-multikolinieritas. Pedoman untuk menentukan tidak adanya korelasi atau multikolinieritas adalah:

- Nilai toleransi > 0,1
- Nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10

**IV. Pembahasan**

**A. Identitas Penyuluh Pertanian menurut Pangkat dan Golongan**

Identitas pegawai menurut pangkat dan golongan penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Kabupaten Asmat, dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 4.1.:

**Tabel 4.1. Presentase Penyuluh Pertanian menurut Pangkat, Golongan dan Jabatan**

No	Pangkat	Golongan	Jabatan Penyuluh Pertanian	Jumlah	%
1	Penata Tk. I	III/d	Penyuluh Pertanian Penyelia	2	2,08 %
2	Penata Muda Tk I	III/b	Penyuluh Pertanian Pertama	2	2,08 %
3	Penata Muda	III/a	Penyuluh Pertanian Pertama	2	2,08 %
4	Penata Muda	III/a	Penyuluh Pertanian Pelaksana Lanjutan	8	8,34 %
5	Pengatur Tk.I	II/d	Penyuluh Pertanian Pelaksana	1	1,041 %
6	Pengatur	II/c	Penyuluh Pertanian Pelaksana	4	4,16 %
7	Pengatur Muda Tk I	II/b	Penyuluh Pertanian Pelaksana	1	1,04 %
8	Pengatur Muda	II/a	Penyuluh Pertanian Pelaksana Pemula	14	14,59 %
9	THL-TBPP/Honorer	-	Penyuluh Pertanian	62	64,59 %
<b>Jumlah</b>				<b>96</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data, Oktober 2022*

Pada table 4.1. dapat diuraikan bahwa jenis pangkat/golongan/jabatan penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat, sebagai berikut: Penata Tk, golongan III/d, jabatan penyuluh pertanian penyelia dengan jumlah pegawai 2 (2,08%), Penata Muda Tk I, Golongan III/b, jabatan penyuluh pertanian pertama dengan jumlah pegawai 2 (2,8%), Penata Muda, Golongan III/a, jabatan penyuluh pertanian pertama dengan jumlah pegawai 2 (2,8%), Penata Muda, Golongan III/a, jabatan penyuluh pertanian pelaksana lanjutan dengan jumlah pegawai 8 (8,34%), Pengatur Tk I, golongan II/d, jabatan penyuluh pertanian pelaksana dengan jumlah pegawai 1 (1,04%), Pengatur, golongan II/c, jabatan penyuluh pertanian pelaksana dengan jumlah pegawai 4 (4,16%), Pengatur Muda Tk I, golongan II/b, jabatan penyuluh pertanian pelaksana dengan jumlah pegawai 1 (1,04%), Pengatur Muda, golongan II/a, jabatan penyuluh pertanian pemula dengan jumlah pegawai 14 (14,59%), dan Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian, jumlah pegawai 62 (64,59)

**B. Identitas Penyuluh Pertanian menurut Masa Kerja**

Identitas pegawai menurut masa kerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2.:

**Tabel 4.2. Prentase Penyuluh Pertanian menurut Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	%
1.	> 15	4	4,167
2.	10 – 15	5	5,20
3.	<10	87	90,625
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Oktober 2022

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa komposisi penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Pertanian Kabupaten Asmat, dengan masa kerja lebih besar dari 15 tahun, sebanyak 4 penyuluh pertanian (4,167%), penyuluh pertanian dengan masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 5 (5,20%) dan penyuluh pertanian dengan masa kerja dibawah 10 tahun sebanyak 87 (90,625%)

**C. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data hasil analisis yang dikemas dalam bentuk tabel untuk setiap variabel yang digunakan, khususnya tabel seberapa sering responden menanggapi kuesioner terpilah, berikut sajian statistik deskriptif penulis:

**Tabel 4.3. Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel Internal (X<sub>1</sub>)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X1.1.1	13	38,2	20	58,8	0	0	1	2,9	0	0	34
X1.1.2	0	0	17	50,0	12	35,3	5	14,7	0	0	34
X1.2.1	0	0	24	70,6	10	29,4	0	0	0	0	34

X1.2.2	9	26,5	19	55,9	6	17,6	0	0	0	0	34
X1.3.1	13	38,2	17	50,0	4	11,8	0	0	0	0	34
X1.3.2	2	5,9	23	67,6	9	26,5	0	0	0	0	34

Sumber Data: Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden (2022), diolah

**Tabel 4.4. Rekapitulasi Jawaban Responden atas Variabel Eksternal (X<sub>2</sub>)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X2.1.1	1	2,9	16	47,1	16	47,1	1	2,9	0	0	34
X2.1.2	10	29,5	23	67,6	1	2,9	5	14,7	0	0	34
X2.2.1	14	41,2	14	41,2	6	17,6	0	0	0	0	34
X2.2.2	8	23,5	22	64,7	4	11,8	0	0	0	0	34

Sumber Data: Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden (2022), diolah

**Tabel 4.5 Rekapitulasi jawaban responden atas variabel Kinerja Penyuluh Pertanian (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Y1.1	12	35,3	21	61,8	1	2,9	0	0	0	0	34
Y1.2	13	38,2	20	58,9	1	2,9	0	0	0	0	34
Y2.1	14	41,2	19	55,9	1	2,9	0	0	0	0	34
Y2.2	13	38,2	16	47,1	5	14,7	0	0	0	0	34
Y3.1	6	17,6	25	73,5	3	8,8	0	0	0	0	34
Y3.2	9	26,5	20	58,8	4	11,8	1	2,9	0	0	34

Sumber Data: Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden (2022), diolah

**D. Uji Kualitas Data**

Pengujian kualitas data bertujuan untuk mengetahui relevansi dan validitas informasi yang diperoleh dalam penelitian sehingga hasil dan analisis penelitian terbukti secara ilmiah.

**1. Uji Validitas**

Sebelum menyebarkan kuesioner kepada responden, peneliti melakukan uji validitas dengan *SPSS Statistics 25.0* menggunakan teknik product moment untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid atau tidak, adapun r tabel untuk N=30,  $\alpha = 0,05$  nilai r (0,05, 30-2) dari tabel product moment adalah 0,374 adapun hasil hitung sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	r hitung	Sig.	Keterangan
<b>Internal (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1.1	0.556	.001	Valid
X1.1.2	0.613	.000	Valid
X1.2.1	0.665	.000	Valid
X1.2.2	0.611	.000	Valid
X1.3.1	0.445	.014	Valid
X1.3.2	0.778	.000	Valid
<b>Eksternal (X<sub>2</sub>)</b>			
X2.1.1	0.584	0,001	Valid
X2.1.2	0.677	0,001	Valid
X2.2.1	0.829	0,000	Valid
X2.2.2	0.685	0,000	Valid
<b>Kinerja Penyuluh Pertanian (Y)</b>			
Y1.1	0.779	0,000	Valid
Y1.2	0.612	0,000	Valid
Y2.1	0.421	0,020	Valid
Y2.2	0.605	0,000	Valid
Y3.1	0.745	0,000	Valid
Y3.2	0.555	0,001	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas (2022), diolah

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu variabel internal (X<sub>1</sub>), dan variabel eksternal (X<sub>2</sub>) serta variabel terikat yakni variabel kinerja penyuluh pertanian (Y) mempunyai r<sub>hitung</sub> lebih besar daripada r<sub>tabel</sub> yang artinya indikator yang digunakan pada variabel penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**2. Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan penulis termasuk dalam kategori alat ukur terpadu digunakan uji reliabilitas, sedangkan untuk hasil pengujian yang dilakukan penulis, digunakan program SPSS Statistics 25.0:

**Tabel 4.7. Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	$\alpha$	Keterangan
Internal (X <sub>1</sub> )	0.781	Reliabel
Eksternal (X <sub>2</sub> )	0,647	$\alpha > 0.6$
Kinerja Penyuluh Pertanian (Y)	0.674	

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas (2022), diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.7, semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbukti konsisten atau reliabel, hal tersebut terlihat dari nilai  $\alpha > 0,6$  yang artinya reliabel.

**E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat, sedangkan penelitian ini akan mempelajari pengaruh variabel internal (X<sub>1</sub>) dan variabel ekstrinsik (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan pengujian SPSS Statistik 25.0 diperoleh data berikut:

**Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
Konstanta	4,980	0,959	2,039	0,173
Internal (X <sub>1</sub> )	0,585	3,361	2,039	0,002
Eksternal (X <sub>2</sub> )	0,417	2,120	2,039	0,042
	R	=	0,581	
	Standar Error	=	1,618	
	F Hitung	=	7,884	
	Fsig.	=	0,002	
	N	=	34	

Dari hasil tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,980 + 0,585 X_1 + 0,417 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi linier berganda sebesar (0,585) dan (0,417) mengindikasikan besaran pertambahan tingkat kinerja penyuluh pertanian (Y) pada setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel internal (X<sub>1</sub>), dan variabel eksternal (X<sub>2</sub>).
- b. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,024 + 0,585 X_1 + 0,417 X_2 + e$  digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat kinerja penyuluh pertanian yang dipengaruhi oleh variabel internal (X<sub>1</sub>), dan variabel eksternal (X<sub>2</sub>) apakah sudah valid untuk diuji dan digunakan.

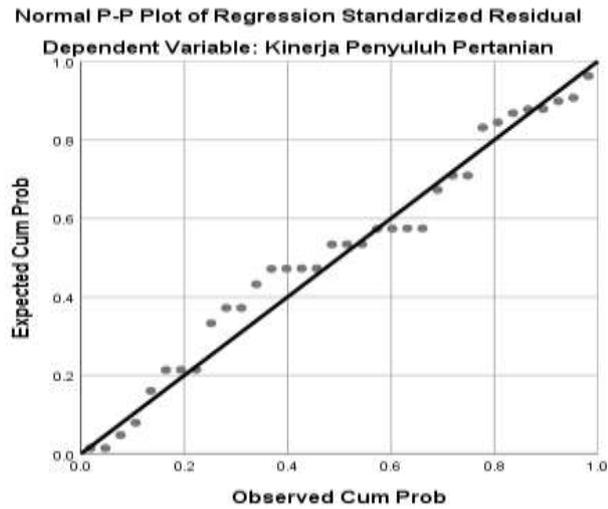
**F. Uji Asumsi Klasik**

Uji hipotesis klasik yang dilakukan oleh penulis meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji varians, karena data yang diperoleh penulis merupakan uji satu kali atau tidak satu uji berdasarkan data dari waktu ke waktu.

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah data yang digunakan oleh penulis, baik variabel dependen maupun variabel independen dalam regresi, masih berdistribusi normal dari data tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji normalitas P-P Plot. Adapun hasilnya dibawah ini:

**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik (2022)

Dari gambar 4.1. diatas, terlihat banyak titik-titik data yang mana penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang artinya model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas yang digunakan.

**2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas berarti terjadi interkoleransi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF, sedangkan hasil uji multikolinearitasnya adalah:

**Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.980	5.192		.959	.345	-5.609	15.569		
	Variabel Internal	.585	.174	.491	3.361	.002	.230	.940	1.000	1.000
	Variabel Eksternal	.417	.197	.310	2.120	.042	.016	.819	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh Pertanian

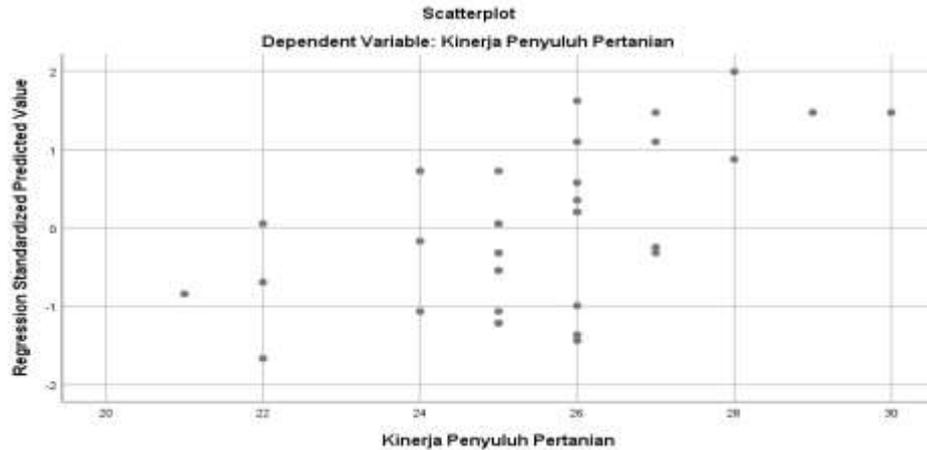
Sumber: Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik (2022), diolah

Berdasarkan tabel 4.9. menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 maka berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastistas

Dalam uji heteroskedastistas penelitian ini, penulis menggunakan gambar *scatter plot* dari hasil perhitungan *software SPSS Statistics 25.0* dengan tujuan untuk menguji apakah persamaan regresi yang digunakan standar atau tidak. Adapun gambar hasil pengujian adalah sebagai berikut;

**Gambar 4.9. Hasil Uji Heteroskedastistas**



Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik (2022)

Hasil uji heteroskedastistas pada gambar 4.9 di atas menunjukkan pola scatterplot yang menyebar baik di atas angka 0 maupun di bawah angka 0 yang berarti tidak adanya pola tertentu yang terbentuk, sehingga model regresi yang digunakan oleh penulis sudah baik karena tidak terjadi heteroskedastistas.

### G. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara statistik untuk sampai pada keputusan menolak atau menerima hipotesis ( $H_0$ ), yang darinya penulis dapat menarik kesimpulan secara subjektif dan objektif. Penulis menguji hipotesis dengan menguji hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel. Penulis menggunakan taraf signifikansi 5% jika probabilitasnya kurang dari 5% maka variabel tersebut dinyatakan signifikan dalam penelitian ini dan setiap variabel juga dinyatakan berpengaruh signifikan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.8 terlihat hasilnya sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh variabel internal ( $X_1$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y)

Tabel 4.8 juga menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel internal ( $X_1$ ) sebesar 3,361 yang juga menunjukkan hasilnya lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,361 > 2,039$ ), serta pada

perhitungan nilai signifikansi juga menunjukkan  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel internal ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ ).

2. Pengaruh variabel eksternal ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ )  
Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh data  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,293 yang mana nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,120 > 2,039$ ) dengan tingkat probabilitas yaitu  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa variabel eksternal ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ ).

### 2. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS Statistics 25.0*, diperoleh hasil seperti lampiran 5 tabel Model Summary koefisien determinasi ( $R$ ) sebesar  $= 0,581$  yang mempunyai arti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel internal dan variabel eksternal sebesar 58,1% sedangkan untuk sisanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai penyuluh pertanian.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji-F dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh simultan dari dua variabel independen dan dependen. Uji F dilakukan dengan melihat F tabel dan angka F serta pada taraf signifikansi 5%.

Untuk nilai pada tabel F diperoleh dengan pengecekan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $k-1$ ,  $df_2 = n-k$ . Dimana  $k$  adalah jumlah konstruktor regresi yaitu jumlah variabel independen dan dependen sebanyak 4 variabel,  $n$  adalah jumlah sampel penelitian yaitu 31. Berikut merupakan besaran  $df_1$  dan  $df_2$  yaitu:  $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 34-3 = 31$ .  $\alpha$  ( $\alpha$ ) 5% diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,32.

## **Variabel Internal ( $X_1$ ) dan Variabel Eksternal ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian ( $Y$ ).**

Hasil Uji F ini yaitu menjelaskan mengenai variabel internal ( $X_1$ ) dan variabel eksternal ( $X_2$ ) Terhadap kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ ).

Berdasarkan penghitungan yang dapat dilihat pada lampiran 5, bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 7,884 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 hal ini menunjukkan bahwa hipotesa diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan hipotesa diterima dan signifikan.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel internal ( $X_1$ ), dan variabel eksternal ( $X_2$ ), secara simultan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Asmat Provinsi Papua ( $Y$ )

## **H. Pembahasan**

### 1. Pengaruh variabel internal ( $X_1$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ )

Tabel korelasi menjelaskan hubungan parsial antara variabel internal ( $X_1$ ) dengan kinerja penyuluh ( $Y$ ), diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,491). Artinya adalah terdapat hubungan yang cukup kuat atau sedang antara variabel internal ( $X_1$ ) dan variabel kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ ) di Kabupaten Asmat Provinsi Papua. Sebanyak 70,6% responden

menyatakan setuju atas item atau pernyataan X<sub>1.2</sub>. (Penyuluh pertanian yang memiliki umur  $\geq 40$  tahun memiliki kinerja yang baik). Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa para penyuluh pertanian di Kabupaten Asmat yang memiliki umur 40 tahunan dianggap memiliki kinerja yang baik. Penyuluh pertanian yang sudah berumur 40 tahunan memiliki kemampuan yang lebih baik jika dibandingkan dengan penyuluh pertanian yang belum mencapai 40 tahunan. Hal tersebut bisa dilihat dari komunikasi antara penyuluh pertanian dengan masyarakat petani dalam mensosialisasikan program-program pemerintah dalam rangka meningkatkan produksi pertanian bagi masyarakat. Selain itu penyuluh pertanian pada umur tersebut memiliki kematangan sikap dalam menghadapi masyarakat sehingga terjadi komunikasi yang interaktif antara penyuluh pertanian dengan masyarakat petani. Adanya komunikasi yang interaktif memberikan kemudahan bagi petani dalam memahami baik itu penyuluhan maupun pelatihan yang diberikan oleh penyuluh pertanian kepada masyarakat petani.

Responden menyatakan 38,2% sangat setuju dan 50% setuju pada item X<sub>1.3</sub>. (penyuluh pertanian yang memiliki masa kerja  $\geq 10$  tahun memiliki kinerja yang baik). Berdasarkan pilihan responden tersebut menunjukkan 88,2% menyatakan puas tersebut terhadap kinerja penyuluh pertanian yang memiliki masa kerja  $\geq 10$  tahun. Masa kerja memiliki peranan penting bagi setiap individu baik yang bekerja di sektor swasta maupun pemerintahan tidak terkecuali penyuluh pertanian di Pemerintah Kabupaten Asmat Provinsi Papua. Semakin masa lama kerja penyuluh pertanian akan memberikan kinerja yang baik hal ini dikarenakan mereka mempunyai pengetahuan dan keterampilan maupun kematangan dalam mengatasi masalah-masalah di lapangan. Dinamika di lapangan dalam hal ini masalah-masalah pertanian merupakan menjadi perhatian yang serius karena bisa memengaruhi produktivitas hasil pertanian. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan para penyuluh pertanian yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam melakukan pendampingan kepada masyarakat petani sehingga petani merasakan betul keberadaan penyuluh pertanian dalam bertani.

58,8% responden setuju dan 38,2% sangat setuju terhadap item X<sub>1.1.1</sub> (penyuluh pertanian yang berpendidikan sarjana strata satu (S-1) atau lebih akan memiliki kinerja yang baik). Pilihan jawaban responden tersebut mencapai 90% menyatakan puas terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berpendidikan sarjana strata satu (S-1) atau lebih akan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan fakta tersebut menunjukkan bahwa menganggap penyuluh pertanian yang memiliki pendidikan tinggi dianggap memiliki pengetahuan yang cukup dalam penguasaan teori atau masalah-masalah pertanian dibandingkan dengan penyuluh pertanian yang memiliki pendidikan dibawah sarjana strata satu (S-1). Hal ini dikarenakan selama menempuh pendidikan melakukan riset dibidang pertanian yang bertujuan bagaimana meningkatkan produksi pertanian yang berdampak pula pada kesejahteraan petani.

Berdasarkan pembahasan diatas menunjukkan bahwa:

1. Penyuluh pertanian yang berpendidikan sarjana strata satu (S-1) atau lebih akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan penyuluh pertanian yang memiliki

pendidikan dibawah sajana starata satu (S-1). Hal ini dikarenakan penyuluh pertanian memiliki pengetahuan yang cukup terkait teori-teori mauoun masalah pertanian secara umum atau general.

2. Penyuluh pertanian yang memiliki umur  $\geq 40$  tahun memiliki kinerja yang baik dibandingkan penyuluh pertanian yang berumur dibawah 40 tahun. Hal ini berkaitan dengan kematangan dalam bersikap atau sikap yang bijak dalam mengatasi masalah-masalah di lapangan.
3. Penyuluh pertanian yang masa kerja  $\geq 10$  tahun memiliki kinerja yang baik dibandingkan masa kerja yang  $\leq 10$  tahun. Hal ini berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan penyuluh pertanian di lapangan. Penguasaan keterampilan sangatlah penting untuk mendukung pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh penyuluh pertanian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusmiyati & Dedy (2010) yang berjudul Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam Melaksanakan Tupoksi di Kabupaten Bogor (Kasus di BPP Cibungbulang) yang menunjukkan bahwa Faktor internal yang mendukung kinerja dalam melaksanakan tupoksi adalah tingkat pendidikan formal.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara parsial variabel internal ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian ( $Y$ ). Semakin tinggi variabel internal (tingkat pendidikan, umur dan masa kerja) penyuluh pertanian maka semakin tinggi pula tingkat kinerja penyuluh pertanian di Pemerintah Kabupaten Asmat Provinsi Papua.

**a. Pengaruh eksternal terhadap kinerja penyuluh pertanian**

Tabel korelasi menjelaskan hubungan parsial antara variabel lingkungan luar ( $X_2$ ) dengan kinerja penyuluh ( $Y$ ), memberikan nilai  $r_{hitung}$  (0,309). Makna dari hasil analisis data tersebut adalah adanya hubungan yang rendah antara variabel eksternal yaitu ( $X_2$ ) dengan kinerja penyuluh pertanian yaitu ( $Y$ ) di Pemerintah Kabupaten Asmat Provinsi Papua.

Sebanyak 67,6% setuju dan 29,5% sangat setuju atas item atau pernyataan  $X_{2.1.2}$  (penyuluh pertanian yang bertugas dari tempat tinggalnya  $< 10$  KM memiliki kinerja yang baik). Dengan kata lain sebanyak 97,1% responden puas terhadap kinerja penyuluh pertanian jika tempat bertugasnya atau wilayah kerjanya dekat dengan tempat tinggal atau rumah penyuluh pertanian. Melihat kondisi geografis di Kabupaten Asmat hal ini mempunyai dampak yang signifikan karena memengaruhi mobilitas penyuluh pertanian dilapangan. Salah satu indikator yang memengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini penyuluh pertanian adalah ketepatan waktu. Sebanyak 73,5% responden setuju atas item  $Y_{3.1}$  atau pernyataan (penyuluh pertanian mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai agenda yang telah ditetapkan). Hal ini selaras dengan jawaban responden pada pernyataan penyuluh pertanian yang bertugas dari tempat tinggalnya  $< 10$  KM memiliki kinerja yang baik. Secara logika, penyuluh pertanian mampu memberikan pelayanan yang cepat atau tepat waktu baik itu pelayanan sosialisasi

dan pelatihan maupun pendampingan kepada petani apabila jarak mobilitas sangat dekat dengan petani.

Selanjutnya responden menyatakan setuju sebanyak 64,7% dan sangat setuju 23,5% terhadap item X<sub>2.2.2</sub> (penyuluh pertanian yang membina < 8 kelompok tani memiliki kinerja yang baik). Secara keseluruhan pada item tersebut 88,2% responden atau masyarakat petani puas apabila penyuluh pertanian hanya membina < 8 kelompok tani. Petani beranggapan bahwa jika terlalu banyak kelompok tani yang dibina dikhawatirkan tidak maksimal dalam memberikan sosialisasi, pelatihan maupun pendampingan kepada petani. Hal ini juga didukung dengan salah kinerja penyuluh pertanian diukur dari kualitas pekerjaan. Sebanyak 55,9% responden setuju dan 41,2% sangat setuju atas item Y<sub>2.1</sub> (penyuluh pertanian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati). Berdasarkan data tersebut mendukung pernyataan item X<sub>2.2.2</sub> (penyuluh pertanian yang membina < 8 kelompok tani memiliki kinerja yang baik). Secara linier semakin sedikit jumlah kelompok tani yang dibina maka didorong penyuluh pertanian bekerja secara hati-hati. Petani khawatir jika penyuluh pertanian membina lebih dari  $\geq 8$  kelompok tani akan memengaruhi kinerja penyuluh pertanian yang memberikan pelayanan atau penyuluh pertanian bekerja kurang hati-hati.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Penyuluh pertanian yang bertugas atau jarak wilayah kerja < 10 KM memiliki kinerja yang baik dibandingkan yang bertugas  $\geq 10$  KM
2. Penyuluh pertanian yang membina < 8 kelompok tani memiliki kinerja yang optimal dibandingkan dengan penyuluh pertanian yang membina  $\geq 8$  kelompok tani.

Hasil penelitian ini tidak menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Refiswal dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Strategi Peningkatan Penyuluhan di Kabupaten Langkat. Penelitian yang dilakukan oleh Refiswal menunjukkan bahwa ternyata umur, jarak wilayah kerja dan jumlah desa binaan berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan hasil analisis data di atas pengaruh eksternal terhadap kinerja penyuluh pertanian menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel eksternal (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) di Pemerintah Kabupaten Asmat Provinsi Papua.

## **V. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja penyuluh. Sementara itu, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel internal dan eksternal mempengaruhi kinerja pertanian.

Variabel internal berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang berpendidikan sarjana strata satu (S-1) atau lebih memiliki kinerja yang baik dibandingkan penyuluh pertanian yang memiliki pendidikan dibawah sarjana strata satu (S-1). Hal ini dikarenakan penyuluh pertanian memiliki pengetahuan yang cukup terkait teori-teori

mauoun masalah pertanian secara umum atau general. Penyuluh pertanian yang memiliki umur  $\geq 40$  tahun memiliki kinerja yang baik dibandingkan penyuluh pertanian yang berumur dibawah 40 tahun. Hal ini berkaitan dengan kematangan dalam bersikap atau sikap yang bijak dalam mengatasi masalah-masalah di lapangan. Penyuluh pertanian yang masa kerja  $\geq 10$  tahun memiliki kinerja yang baik dibandingkan masa kerja yang  $\leq 10$  tahun. Hal ini berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan penyuluh pertanian di lapangan. Penguasaan keterampilan sangatlah penting untuk mendukung pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh penyuluh pertanian.

Variabel Eksternal berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang bertugas atau jarak wilayah kerja  $< 10$  KM nmemiliki kinerja yang baik dibandingkan yang bertugas  $\geq 10$  KM. Selain itu, penyuluh pertanian yang membina  $< 8$  kelompok tani memiliki kinerja yang optimal dibandingkan dengan penyuluh pertanian yang membina  $\geq 8$  kelompok tani.

Sebagai panduan, kontribusi yang disarankan yang dapat penulis berikan untuk penelitian ini adalah: Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan penting untuk mendukung penyuluhan pengetahuan dan sikap. Hal ini dilihat dari segi umur dan masa kerja para penyuluh. Dengan demikian, perlu kematangan dan keterampilan melalui pelatihan bagi yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun perlu ditingkatkan di masa mendatang sehingga bisa memberikan dampak yang positif. Penyuluh pertanian yang membina  $< 8$  kelompok tani memiliki kinerja yang optimal dibandingkan dengan penyuluh pertanian yang membina  $\geq 8$  kelompok tani. Sehingga perlu penambahan jumlah penyuluh untuk memberikan penyuluhan yang optimal ke daerah-daerah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 82/Permentan/OT.140/8/2013 Tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani yang menjelaskan bahwa Setiap penyuluh pertanian di WKPP dapat membina 8-16 poktan. Penelitian ini harus dilanjutkan dengan menambahkan faktor eksternal pada variabel-variabel yang mendukung efisiensi dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab pemerintahan, karena hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perbaikan ketika beban kerja tenaga penyuluh melebihi peraturan yang telah ditetapkan.

---

### **Daftar Pustaka**

- Agussabti, (2018). *Penyuluhan Pertanian Berbasis Syariah, 2018*. Syiah Kuliah University Press
- A.W. Van Den Ben & H.S. Hawkins, (1999). *Penyuluh Pertanian*. Penerbit Kanisius Yogyakarta
- Berlo, DK. (1960). *The Process Of Communication*. New York. Hort Rinehart and Winston
- BPS Kab. Asmat (2021). *Kabupaten Asmat dalam Angka 2021*.
- Diah Ranita, (2019). *Manajemen Kinerja dalama Peningkatan Pelayanan Masyarakat di Kantor Uruasan Agama Kecamatan Sukarame Bandar Lampung*
- Darmawati Dewi, (2019). *Keputusan Petani Terhadap Pelayanan Penyuluh Pertanian dalam Aktivitas Penyuluh Pertanian di Kabupaten Banyu Asin*
- Dessler, Gary. (2001). *Manajemen Personalial: Tehnik dan Konsep Modern*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hadi, Sutrisno (1997). *Metodologi Penelitian*. UGM Press, Yogyakarta.

- Hutapea, T.M.M. (2012). *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai*. USU Medan
- Ilham Ali.M, (2019). *Analisis Perkembangan Sumberdaya Manusia Penyuluhan dan Kelembagaan Pertanian Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Jahi, Amri dan Ani, Leilani. (2006). Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. Vol. 2 No.2.
- Kementan, (2014). *Pusat Penyuluhan Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian*. Jakarta
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mardikanto, T. (2009). *Sistem Penyuluh Pertanian*. Cetakan Pertama. LPP UNS dan UNS Press, Surakarta.
- Masrun. (1979). *Reliabilitas dan Cara-cara Menentukannya*. Yogyakarta: UGM.
- McKenna, E & Beech, N. (1995). *The Essence of Human Resource Management*. Prentice Hall International Ltd.
- Noor I, (2002). *Buku Pintar Penyuluh*.
- Refiswal, (2017). *Factor-Faktor yang memengaruhi kinerja dan Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Langkat*.
- Robbins, Stephen P, (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok
- Sarkun, Kemal Mustafa (2015). Peran Penyuluh Pertanian Dalam Proses Budidaya Tanaman Kencur Di Desa Kading Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. *Skripsi, Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Septinus Wambrau (2020). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Papua*.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Surya Dharma, (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Syafruddin, Sunarru Samsi Hariadi, Sri Peni Wastutiningsih. (2013). Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional. *Jurnal Psikologi Volume 40, No. 2, Desember 2013: 240-257*

#### **Undang – Undang :**

Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan

#### **Peraturan Pemerintah :**

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

Peraturan Menteri Pertanian, Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013