



AGRILAND

Jurnal Ilmu Pertanian

Journal homepage: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/agriland>



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

The Influence of Competence and Motivation on the Performance of Agricultural Instructors

Dwiansyah Pramana¹, M. Syarif Rafinda^{2*}

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Islam Sumatera Utara, Jl. Karya Wisata Gedung Johor, Medan 20144, Indonesia, Email: rafinda@yahoo.com

*Corresponding Author, Email: rafinda@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada studi kasus: Balai penyuluh pertanian Tanjung garbus Dan Balai penelitian Tanjung Morawa, Kabupaten Deliserdang. Pendekatan metode yang digunakan untuk pengambilan lokasi menggunakan metode (purposive), lokasi ini dipilih karena sudah mewakili masalah pokok yang ada pada penelitian ini dan sudah mewakili instansi sejenisnya. Sampel dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian yang ada di Balai penyuluh pertanian Tanjung garbus dan Manjung Morawa, Teknik yg digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu keseluruhan penyuluh pertanian yang ada di balai penyuluh pertanian Tanjung garbus dan Tanjung Morawa. Data yang dikumpulkan yaitu data primer dengan menggunakan angket yang diberikan kepada penyuluh, dan data lain dari instansi terkait. Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara serempak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian pada tingkat kepercayaan 95% Yaitu nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$) dan secara parsial Kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.387 > 1.717$), yang secara statistik berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Secara parsial Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.139 > 1.717$).

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Regresi linear berganda

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence and motivation on the performance of agricultural instructors in the case studies: Agricultural Extension Center Tanjung Garbus and Tanjung Morawa Research Center, Deliserdang Regency. The main problems in this study and have represented similar institutions. The sample in this study were agricultural extension workers at Tanjung Garbus and Manjung Morawa agricultural extension centers. The technique used in this study was the census method, namely the entire agricultural extension center at Tanjung Garbus and Tanjung Morawa agricultural extension centers. The data collected is primary data using a questionnaire given to extension workers, and other data from related agencies. The analytical method used is Multiple Linear Regression. The results showed that competence and motivation simultaneously had a significant effect on the performance of agricultural instructors at the 95% confidence level, namely the significant value was less than 0.05 ($0.00 < 0.05$) and partially Competence had a significant effect on the performance of agricultural instructors with a value of t count $> t$ table. ($3.387 > 1.717$), which statistically has a significant effect on the performance of the instructor. Partially, motivation has a significant effect on the performance of agricultural instructors with the value of t count $> t$ table ($3.139 > 1.717$).

Keywords: Competence, Motivation, Performance, Multiple linear regression

Pendahuluan

Pembangunan pertanian kedepan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan pertumbuhan perekonomian nasional (pro growth), penciptaan lapangan kerja bagi penduduk pedesaan (pro job), pengurangan

kemiskinan (pro poor) serta pelestarian lingkungan (pro environment), dengan visi pertanian 2010-2014, yaitu terwujudnya pertanian industrial yang unggul berkelanjutan berbasis sumberdaya lokal untuk meningkatkan kemandirian pangan, nilai tambah, daya saing, dan kesejahteraan

petani (Rusmono,2010). Dalam rangka meningkatkan kontribusi sektor pertanian terhadap pembangunan nasional, kementerian pertanian telah menetapkan 4 (empat) sukses pembangunan pertanian, yaitu (1) pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan (2) peningkatan diversifikasi Pangan (3) peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor, dan (4) peningkatan kesejahteraan petani. Untuk mewujudkan empat sukses pembangunan pertanian tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, andal serta berkemampuan manajerial, kewirausahaan dan organisasi bisnis sehingga pelaku pembangunan pertanian mampu membangun usaha nya dari hulu hingga hilir (Departemen Pertanian, 2013). Dalam rangka membangun sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal, diperlukan penyuluh pertanian yang profesional, kreatif, inovatif, dan berwawasan global dalam penyelenggaraan penyuluh yang produktif, efektif, dan efisien. Penyuluh pertanian diarahkan untuk melaksanakan tugas sebagai pendamping dan konsultan bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkan usaha agribisnisnya sehingga adopsi teknologi tepat guna dan berjalan dengan baik dan meningkatkan pemberdayaan pelaku utama, produksi, produktivitas., pendapatan dan kesejahteraan petani beserta keluarga (Kementan, 2013).

Penyuluhan merupakan suatu pendidikan non-formal yang merupakan perpaduan dari kegiatan menggugah minat atau keinginan, menyebarkan pengetahuan atau keterampilan dan kecakapan, menimbulkan swadaya masyarakat, sehingga diharapkan terjadinya perubahan prilaku, sikap, tindakan dan pengetahuan,yang pada akhirnya dapat meningkatkan swadaya masyarakat karena itu penyuluhan pertanian dapat diartikan sebagai suatu pendidikan non formal bagi petani-peternak beserta keluarganya agar mereka mau dan mampu untuk meningkakan taraf kesejahteraan mereka dan sebagai pendidikan non formal, penyuluhan pertanian mempunyai potensi yang besar untuk memperluas jangkauan pendidikan bagi masyarakat pedesaan karena terbatasnya pendidikan formal yang ada pada waktu yang sama dalam meningkatkan standar hidup mereka (Mardikanto, 2009).

Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan diri dari pelaksanaan tugas pokok seorang penyuluh sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila sudah melaksanakan tugas pokok menurut standar tertentu. Berdasarkan Undang-Undang No.16 Tahun 2009 bahwa yang menjadi tugas pokok penyuluh pertanian adalah menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, melaporkan, dan mengembangkan kegiatan penyuluhan (Supriani, 2014).

Menurut Mentan saat ini jumlah penyuluh pertanian yang ada sekitar 30 ribu orang yang tersebar di 33 provinsi di seluruh indonesia. Namun jumlah tersebut masih memerlukan tambahan sekitar 42 ribu orang untuk mencapai ideal nya penyuluh yaitu 1 desa 1 penyuluh(<http://www.antara.co.id>).

Keberadaan BPP kabupaten deliserdang berda dibawah Dinas pertanian, jumlah BPP yang ada di kelola dinas pertanian sebanyak 12 BPP (Tabel 1).

Tabel 1. Data BPP, Jumlah penyuluh pertanian

BPP	Jumlah penyuluh
Tanjung Garbus	12
Tanjung Morawa	14
Beringin	8
Jaharum	8
Bangun Purba	8
Batang Kuis	20
Hamparan perak	12
Labuhan Deli	5
Medan krio	8
Pancur batu	9
sibiru-biru	8
Percut sei tuan	13

Sumber: Dinas pertanian Deliserdang, 2016

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat 12 BPP salah satunya BPP Tanjung Garbus dan BPP Tanjung Morawa, adapun BPP Tanjung Garbus dan Tanjung Morawa ini Memiliki penyuluh yang memiliki Kompetensi yang baik serta memiliki pengalaman sebagai penyuluh. Adapun jumlah penyuluh yang ada di BPP Tanjung Garbus sebanyak 12 orang penyuluh dimana 9 penyuluh dengan tingkat pendidikan Sarjana dan 3 penyuluh dengan tingkat pendidikan SMA, sedangkan BPP

Tanjung Morawa Memiliki 14 penyuluh dimana 8 penyuluh berpendidikan terakhir Sarjana dan 6 berpendidikan terakhir SMA. Pelaksanaan tugas penyuluh dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompetensi penyuluh seperti kemampuan penyuluh untuk menyebarluaskan informasi, dan faktor motivasi seorang penyuluh terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan kerja. Permasalahan pokok yang sering terjadi pada penyuluh dan perlu ditingkatkan adalah rendahnya kualitas dan kuantitas tenaga penyuluh seperti kemampuan penyuluh dalam menyebarkan informasi kepada petani binaan (termasuk di kabupaten Deliserdang Sumatera Utara). Kemudian rendahnya kinerja penyuluh pertanian tersebut diantaranya diakibatkan dari kurangnya perhatiannya pemerintah dalam memotivasi penyuluh dapat dilihat dengan masih banyak yang berstatus sebagai penyuluh harian lepas atau THL-TBPP dan kurangnya insentif yang diberikan sebagai perangsang motivasi penyuluh tersebut

Bahan dan Metode

Penelitian dilaksanakan di BPP Tanjung Garbus dan BPP Tanjung Morawa Kabupaten Deliserdang, Provinsi Sumatera Utara, lokasi ini dipilih atas pertimbangan bahwa daerah tersebut merupakan salah satu lokasi yang mempunyai penyuluh berpengalaman. Penelitian dilaksanakan pada bulan juni 2016 sampai Agustus 2016.

Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah sensus (Metode dengan Mengambil jumlah data yg ada pada Populasi). Penentuan responden dilakukan dengan Metode sensus yaitu semua penyuluh yang ada di BPP Tanjung Garbus yang berjumlah 12 orang dan BPP Tanjung Morawa Berjumlah 14 orang sehingga sampel yang dipakai adalah 26 orang, yaitu 100% dari populasi yang ada di kabupaten BPP Tanjung Garbus dan Tanjung Morawa, Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini pengumpulan data terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara dan Quisioner (daftar pertanyaan) yang dibreikan kepada 12 Orang Penyuluh pertanian Kantor BPP Tanjung Garbus dan 14 Orang penyuluh pertanian Kantor BPP Tanjung Morawa,

Kabupaten Deliserdang.

Data sekunder diperoleh dari kantor BPP Tanjung Gardus, BPP tanjung Morawa serta referensi atau literatur yang terkait dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat dalam melakukan fungsinya. Uji validitas digunakan untuk menguji relasinya dengan total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing yang ada pada dalam variabel x dan y dan akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian lebih teliti sebaiknya suatu item memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing sebesar ≥ 0.25 .

Uji Reabilitas

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yg digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harison, 2006). Uji Reabilitas dilakukan dengan uji Alpha cronbach. Jika nilai alpha >0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reability) sementara jika alpha >0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh internal karena memiliki reabilitas yg kuat. Atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut: Jika alpha >0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha antara 0.50-0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha <0.50 maka reliabilitas rendah

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat, dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif faktor-faktor tersebut terhadap kinerja penyuluh pertanian. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 19.0 for windows. Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono., Wibowo. 2004).

Untuk perumusan masalah pertama dan kedua diuji dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan

SPSS, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y: Kinerja; a: Konstanta; b_1, \dots, b_2 : Koefisien Regresi; X_1 : Kompetensi; X_2 : Motivasi; e: Error term

Deteksi Signifikansi Simultan (uji f)

Hasil analisa regresi linear berganda akan diperoleh koefisien korelasi R² yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dan untuk menganalisis signifikansi pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian digunakan uji F. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2k - 1}{i - R^2n - k}$$

Dimana: R²: Koefisien determinan; n: Jumlah Sampel; k: jumlah variabel bebas.

Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ berarti semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Deteksi hipotesis secara parsial (uji-t) digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{se(b_1)}$$

Dimana: b_1 : Koefisien Variabel 1; $se(b_1)$: Kesalahan standart b_1 .

Dengan kriteria pengujian apabila nilai $sig. < 0.05$ maka signifikan (H_a diterima). Apabila nilai $sig. > 0.05$ maka tidak signifikan (H_0 diterima). Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0.05$ berarti variabel independen tersebut berpengaruh secara partial terhadap variabel dependen secara signifikan.

Pengujian Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$ Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Deteksi penyimpangan Asumsi klasik

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda, diperlukan pengujian model terhadap asumsi klasik. Adapun Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut:

Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data yang akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya layak pakai (Ghozali dalam Herawati, 2013).

Deteksi Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan (independen) dari model regresi (Gujarati, 1997:157). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2005).

Multikolinearitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independenlainnya.dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur

variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Ghozali, 2005).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk

mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Berdasarkan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh, yang dikembangkan menjadi 30 pertanyaan terbagi atas 10 pertanyaan tentang kompetensi, 10 pertanyaan tentang Motivasi dan 10 pertanyaan tentang kinerja. Hasil pengujian Kuesioner penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Olah data Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.856	0.388	Valid
	0.667	0.388	Valid
	0.502	0.388	Valid
	0.477	0.388	Valid
	0.676	0.388	Valid
	0.752	0.388	Valid
	0.693	0.388	Valid
	0.708	0.388	Valid
	0.621	0.388	Valid
	0.746	0.388	Valid
Motivasi (X2)	0.687	0.388	Valid
	0.516	0.388	Valid
	0.669	0.388	Valid
	0.679	0.388	Valid
	0.687	0.388	Valid
	0.669	0.388	Valid
	0.657	0.388	Valid
	0.509	0.388	Valid
	0.588	0.388	Valid
	0.520	0.388	Valid
Kinerja	0.500	0.388	Valid
	0.462	0.388	Valid
	0.720	0.388	Valid
	0.778	0.388	Valid
	0.615	0.388	Valid
	0.524	0.388	Valid
	0.476	0.388	Valid
	0.449	0.388	Valid
	0.449	0.388	Valid
0.449	0.388	Valid	

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dilihat dari 10 pertanyaan untuk kompetensi, 10 butir pertanyaan untuk motivasi dan 10 pertanyaan untuk kinerja seluruhnya valid, karena nilai pada tabel Rhitung menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan Rhitung > Rtabel (0.388) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner secara keseluruhan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menunjukkan bahwa pengumpulan data itu reliabel adalah dengan menggunakan Reability Analysis statistik dengan Cronbach Alpha, jika nilai alpha > 0.60 maka data tersebut dikatakan reliabel.

Hasil pengujian reabilitas dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa dari 30 pertanyaan dengan 26 responden valid, dapat diketahui bahwa Cronbach alpha yang diperoleh adalah sebesar 0.950. Hal ini berarti bahwa Instrumen penelitian ini sangat baik karena nilai *Cronbach's Alpha* $0.950 > 0.60$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi penelitian ini diperoleh angka R², R square sebesar 0.641 atau 64.1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kompetensi dan Motivasi penyuluh mampu menjelaskan sebesar 64.1% variabel kinerja penyuluh. Sedangkan sisanya 35,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lain tidak dalam penelitian ini

Pengujian Kelayakan (Uji F)

Hasil pengujian kelayakan model dalam penelitian ini dipergunakan dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20.535 dan berdasarkan tingkat signifikannya sebesar $0.000 < 0.005$ ini menandakan bahwa kompetensi dan motivasi penyuluh secara bersama-sama

mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh.

Analisis Regresi linear Berganda dan pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dan pengolahan data dengan menggunakan alat bantu statistik.

Nilai perhitungan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dalam bentuk persamaan regresi $Y = 3.088 + 0.66 X_1 + 0.491 X_2 + e$. Hasil dari pengujian variabel independen (kompetensi dan Motivasi) dapat dijelaskan nilai konstanta 3.088 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompetensi dan motivasi maka kinerjanya bertambah sebesar 3.088. Koefisien regresi X₁ sebesar 0.466 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel kompetensi, maka kinerjanya bertambah sebesar 0.466. Koefisien regresi X₂ sebesar 0.491 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 variabel motivasi, maka kinerjanya bertambah sebesar 0.491.

Tabel 3. Hasil olah data Regresi linear berganda

Variabel	Koefisien regresi	t- hitung	Signifikan
Intercept	3.088	6.628	
Kompetensi(X ₁)	.466	3.387	Nyata
Motivasi(X ₂)	.491	3.139	Nyata
R Square	= 0.641		
Multiple R	= 0.801		
F- Hitung	= 20.535		
F- tabel (α 5%)	= 2.76		
T - tabel (α 5%)	= 1.717		

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Uji T (parsial)

Dalam uji t dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau α 5%, maka hasilnya jumlah responden $26-3-1 = 22$ dan didapat t tabel yang diperoleh adalah 1.71714.

Variabel Kompetensi

Variabel X₁ (Kompetensi) t hitung sebesar 3.387 dengan demikian t hitung > t tabel ($3.387 > 1.717$), yang secara statistik, Variabel X₁ (kompetensi) mempengaruhi variabel Y (Kinerja), atau dapat dikatakan bahwa terima hipotesis H_a tolak H_o. Hal ini

berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data dan sekaligus menguatkan pandangan spencer (1993) dalam wibowo (2010), yang memandang bahwa kompetensi (motif, pengetahuan, sifat, keterampilan, konsep diri) menyebabkan kinerja seseorang menjadi lebih baik.

Variabel Kompetensi (X₁) mempunyai koefisien positif 0.466, artinya jika penambahan 1 variabel kompetensi maka kinerja (Y) bertambah sebesar 0.466.

Variabel Motivasi

Variabel X₁ (Motivasi) t hitung sebesar 3.139 dengan demikian t hitung > t tabel ($3.139 > 1.717$), yang secara statistik, Variabel X₂ (Motivasi) mempengaruhi

variabel Y (Kinerja), atau dapat dikatakan bahwa terima hipotesis terima H_a tolak H_o . Hal ini berarti ada kesesuaian antara hipotesis dengan data sekaligus menguatkan pandangan Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), yang memandang bahwa Motivasi (fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) menyebabkan Kinerja seseorang menjadi lebih baik.

Variabel Motivasi (X_2) mempunyai koefisien positif yaitu 0.491, artinya setiap penambahan 1 variabel Motivasi maka kinerja nya bertambah sebesar 0.491

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi mampu memberikan penjelasan variabel kinerja sebesar 64.1% dan sisanya 35.9% dijelaskan oleh variabel lain tidak di masukkan dalam penelitian ini.
2. Secara serempak variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh.
3. Secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh.
4. Secara parsial variabel Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh

Daftar Pustaka

Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson. *Organization Behavior*. Singapura:Mc Graw-Hill.2009.

Departemen Pertanian. 2009. *Dasar-dasar penyuluh pertanian. Modul pembekalan bagi THL-TB penyuluh pertanian 2009*. Departemen Pertanian Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Jakarta.

Departemen Pertanian, 2013. *Peraturan Menteri Tentang Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian*. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian. Jakarta.

George dan Jones.2005. *Understanding and Managing Organization Behavior 4 th Edition*. Person. Prentice Hall.

Hawkins, H. S dan A. W. Van Den Ban. 2012. *Penyuluh pertanian*. Yogyakarta: Kanisius.

Henry Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*.

Yogyakarta.

[Http:www.antara.co.id/arc/2016/5/26/presiden-anggaran-pertanian-akan-terus diperbesar.](http://www.antara.co.id/arc/2016/5/26/presiden-anggaran-pertanian-akan-terus-diperbesar)

Kementan RI, 2013. *Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian*. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian. Jakarta.

Kusnadi, D. 2011. *Metode Penyuluh Pertanian*. Bogor: STTP press

Mangkunegara, A. A, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Reflika Aditama. Bandung.

Mardikanto, 2009. *Sistem Penyuluh Pertanian*. Surakarta. Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan pencetakan UNS (UNS Press).

Patahila Ali, 2012. *Meneliti dengan Judul : Faktor- Faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh pertanian di BPP Wara Selatan di kelurahan Songko, Kota Palopo. Provinsi Sumatera Selatan*.

Rivai. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari teori ke praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Rusmono. 2010. *Pertanian berkelanjutan*. Grafindo Persada. Jakarta.

Supriani. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian*. Universitas Hasanudin. Makasar.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta