

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL)
DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MAULANA HAKIM

NIM. 500014639

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Maulana Hakim

hanisbassami@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) merupakan indikator penting dalam pembangunan pertanian. Oleh sebab itu, di dalam menjalankan tugas utamanya, seorang Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) harus dapat memberikan perannya sebagai pendidik, pengajar, pemimpin dan sekaligus pendorong atau motivator kepada masyarakat tani guna menciptakan petani yang mandiri dan cerdas. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Padang Lawas Utara dengan tujuan untuk : 1) Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. 2) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. 3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara; dan 4) Menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Dengan analisis data yang dipakai meliputi : Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (secara parsial), dan Uji F (secara simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja. 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja. 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja; dan 4) Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

ABSTRACT

The Influence of Education, Training, and Compensation on the Performance of Field Agricultural Instructor in North Padang Lawas Regency

Maulana Hakim

hanisbassami@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Field Agricultural Instructor is an important indicator in the development of agriculture. Therefore, in carrying out its primary task, Field Agricultural Instructor should be able to provide his role as an educator, teacher, leader and motivator at the same time or driving to the farm community to create an intelligent and independent farmers. This research was conducted at the Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) North Padang Lawas Regency with the aim to : (1) Analyze the influence of education on the performance of Field Agricultural Instructor (not that sure of this part) in North Padang Lawas Regency; (2) Analyze the influence of training on the performance of Field Agricultural Instructor in North Padang Lawas Regency; (3) Analyze the influence of compensation on the performance of Field Agricultural Instructor in North Padang Lawas Regency; (4) Analyze the influence of education, training, and compensation simultaneously on the performance of Field Agricultural Instructor. The method used in this research is quantitative method by taking a sample of 50 officers Field Agricultural Instructor. With data analysis used include: Regression Analysis, Classical Assumption Test, t test (partially), and F Test (simultaneously). The result of this study shows that: (1) Education has partially significant positive effect on performance; (2) Training has partially significant positive effect on performance; (3) Compensation has partially negative effect on performance; and (4) Education, training, and compensation have simultaneously significant positive effect on the performance of field agricultural instructor.

Keywords: Education, Training, Compensation, Performance of Field Agricultural Instructor

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Di Kabupaten Padang Lawas Utara adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, 10 Mei 2016

Yang Menyatakan



(MAULANA HAKIM)

NIM 500014639

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Di Kabupaten Padang Lawas Utara

Penyusun TAPM : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu / 13 Maret 2016

Menyetujui :

Pembimbing II,


Dr. ETTY PUJI LESTARI, MSi

NIDN. 0016047403

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, MSi

NIDN. 0108087202

Penguji Ahli



Dr. Said Kelana Asnawi, MM

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi

Dan Manajemen Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE, MSc

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur

Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Maulana Hakim
NIM : 500014639
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Di Kabupaten Padang Lawas Utara

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 13 Maret 2016

Waktu : 08.00 – 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dra. Sondang P. Pakpahan, M.A

Penguji Ahli

Dr. Said Kelana Asnawi, MM

Pembimbing I

Dr. Sri Gustina Pane, MSi

Pembimbing II

Dr. Etty Puji Lestari, MSi



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas rahmat dan ridho Nya, saya dapat menyelesaikan TAPM ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya sangat menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari mulai perkuliahan sampai dengan penyusunan TAPM, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Medan;
3. Pembimbing I (Dr. Sri Gustina Pane, MSi) dan Pembimbing II (Dr. Itty Puji Lestari, MSi) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberi arahan dan bimbingan kepada saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Orang Tua, Istri, dan Keluarga saya yang selalu mendo'akan serta memberikan motivasi dan dukungan moral.
5. Para Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara yang telah bersedia untuk menjadi responden serta banyak memberi informasi untuk penyusunan TAPM ini.
6. Sahabat yang telah banyak membantu dalam berbagai hal.
7. Dan pihak-pihak lain yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan semuanya.

Akhir kata, saya berharap Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini dapat membawa manfaat bagi segenap pihak dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 10 Mei 2016

Penulis



Maulana Hakim

RIWAYAT HIDUP

Nama : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 31 Oktober 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 091681 Tahun 1999

Lulus SMP di SMP Swasta Yappendak Pabatu Tahun 2002

Lulus SMA di SMAN 1 Tebing Tinggi Tahun 2005

Lulus S1 di Universitas Sumatera Utara Tahun 2010

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d sekarang sebagai Koordinator Statistik Kecamatan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Padang Lawas Utara



Medan, 10 Mei 2016

Maulana Hakim

NIM. 500014639



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Berpikir	36
C. Hipotesis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
C. Unit Analisis	41
D. Defenisi Operasional Variabel	41
E. Instrumen Penelitian	44
F. Prosedur Pengumpulan Data	46
G. Jenis dan Sumber Data	47
H. Analisis Data	47

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Penyuluhan Pertanian Dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Padang Lawas Utara	55
B. Pengertian dan Peran Penyuluh Pertanian Lapangan	57
C. Profil Responden	59
D. Analisis Deskriptif Variabel	63
E. Analisis Regresi Linier Berganda	78
F. Uji Asumsi Klasik	79
G. Pengujian Hipotesis	82
H. Pembahasan Hasil Penelitian	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	
A. Kuesioner	95
B. Hasil Pengujian Statistik	102



DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.1	Produksi Padi Sawah di Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2011 – 2014	4
1.2	Jumlah Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara Berdasarkan Pendidikan Formal Tahun 2015	6
2.1	Penelitian Terdahulu	34
3.1	Populasi Penelitian	40
3.2	Defenisi Operasional Variabel	43
4.1	Sampel Penelitian	60
4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	60
4.3	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.5	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	62
4.6	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
4.7	Profil Responden Berdasarkan Gaji per bulan	63
4.8	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan (X1)	64
4.9	Bentuk Pendidikan Yang Pernah Dilakukan Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara	67
4.10	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pelatihan (X2)	67
4.11	Bentuk Pelatihan Yang Pernah Dilakukan Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara	71

4.12	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi (X3).....	72
4.13	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja (Y).....	75



DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir.....	37
4.1	Struktur Organisasi BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara	56



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	92
2	Uji Validitas	99
3	Uji Reliabilitas	100
4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	100
5	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram	100
6	Hasil Uji Normalitas dengan Plot	101
7	Hasil Uji Normalitas dengan Analisa Statistik	101
8	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot	102
9	Hasil Heteroskedastisitas dengan Glejser	102
10	Hasil Multikolinearitas	103
11	Hasil Uji Autokorelasi	103
12	Hasil Uji t	103
13	Hasil Uji F	103
14	Hasil Koefisien Determinasi	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alamnya yang tersebar luas di seluruh kawasan di Indonesia. Indonesia juga merupakan negara kepulauan yang terkenal dengan sebutan negara agraris yang berarti sebagian besar masyarakat Indonesia bermatapencarian sebagai petani. Selain dari pada itu, Indonesia juga terkenal dengan tanahnya yang subur sehingga di mana saja menanam, tanaman bisa tumbuh dengan baik.

Sektor pertanian merupakan sektor yang mendapatkan perhatian cukup besar dari pemerintah dikarenakan peranannya yang sangat penting dalam rangka pembangunan ekonomi jangka panjang maupun dalam rangka pemulihan ekonomi bangsa. Peranan sektor pertanian adalah sebagai sumber penghasil bahan kebutuhan pokok, sandang dan papan, menyediakan lapangan kerja bagi sebagian besar penduduk, memberikan sumbangan terhadap pendapatan nasional yang tinggi, memberikan devisa bagi negara dan mempunyai efek pengganda ekonomi yang tinggi dengan rendahnya ketergantungan terhadap impor (*multiplier effect*), yaitu keterkaitan *input-output* antar industri, konsumsi dan investasi. Dampak pengganda tersebut relatif besar, sehingga sektor pertanian layak dijadikan sebagai sektor andalan dalam pembangunan ekonomi nasional. Sektor pertanian juga dapat menjadi basis dalam mengembangkan kegiatan ekonomi perdesaan melalui pengembangan usaha berbasis pertanian yaitu agribisnis dan agroindustri. Dengan pertumbuhan yang terus positif secara konsisten, sektor pertanian

berperan besar dalam menjaga laju pertumbuhan ekonomi nasional (Antara, 2009).

Penyuluhan pertanian sebagai bagian integral pembangunan pertanian merupakan salah satu upaya pemberdayaan petani dan pelaku usaha pertanian lain untuk meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesejahteraannya. Semakin baik kinerja penyuluhan, diharapkan pembangunan pertanian yang berkesinambungan akan mudah untuk terealisasi.

Menurut Mocheriono (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan karyawan tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh

pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan/instansi untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Jamain, 2008)

Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang memiliki perangkat kelembagaan penyuluhan daerah yang bernama Badan Pelaksanaan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BP2KP). Lembaga ini merupakan suatu unit penunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang administrasi, pengaturan, pengelolaan dan pemanfaatannya adalah tanggung jawab pemerintah Kabupaten.

Penyuluh merupakan mitra kerja pemerintah sekaligus petani. Penyuluh berperan melaksanakan aturan yang dibuat pemerintah untuk dijalankan bersama dengan petani karena penyuluh di lapangan tugasnya bukan hanya sebagai pendamping kegiatan, tetapi sebagai pembina dan pengawas yang ikut bertanggungjawab agar target yang ditetapkan oleh pemerintah bisa tercapai. Penyuluh sebagai mitra petani adalah perannya membantu petani membangun mitra dengan petani sukses (pelaku usaha), yang bisa saja penyuluh itu sendiri sebagai pelaku usahanya dalam membangun usaha taninya agar lebih maju.

Selama ini petani di Kabupaten Padang Lawas Utara melaksanakan kegiatan pertanian berdasarkan pengalaman pada masa lalu ataupun cara-cara tradisional yang telah dilakukan secara turun-temurun. Sering sekali petani tidak dapat keluar dari kebiasaan-kebiasaan yang salah dalam bertani seperti tidak menggunakan pola tanam dan perencanaan, hanya mengandalkan pupuk kimia

dan penggunaan secara berlebihan, memaksakan sistem atau cara yang justru dapat merusak ekosistem tanaman yang secara jangka panjang dapat menyebabkan produksi menurun karena kerusakan ekosistem. Disinilah peran Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) diharapkan untuk mengubah kondisi ke arah yang lebih baik dan benar.

Namun ternyata peran PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara yang diharapkan untuk melakukan perubahan tersebut belum mencapai hasil yang optimal, hal ini terlihat dari kondisi di lapangan, dimana produksi pertanian petani, misalnya saja tanaman padi sawah yang merupakan bahan makanan pokok penduduk Indonesia belum mencapai standar minimal yang ditetapkan Kementerian Pertanian. Sebagaimana termuat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Produksi Padi Sawah di Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2011 - 2014

Tahun	Produksi (ton)	Luas Panen (hektar)	Produktivitas (ton/hektar)
2011	65.414	14.867	4,40
2012	81.175	20.093	4,04
2013	72.922	17.873	4,08
2014	98.024	20.724	4,73

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Padang Lawas Utara (2015).

Dari tabel diatas terlihat produktivitas padi sawah di Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2012 turun sebesar 0,36 ton per hektar dibanding tahun 2011, lalu perlahan naik 0,04 ton per hektar pada 2013, setelah itu naik cukup besar, yaitu sekitar 0,65 ton per hektar pada 2014. Akan tetapi meskipun begitu, produktivitas padi sawah di Kabupaten Padang Lawas Utara masih belum

mencapai standar nasional yang dipatok Kementerian Pertanian, yaitu 5,1 ton per hektar.

Kondisi produksi padi sawah di Kabupaten Padang Lawas Utara tersebut memang bukan seluruhnya tanggung jawab PPL, akan tetapi PPL berperan besar dalam membentuk kondisi pertanian yang ideal, dan ini belum di jalankan dengan baik di Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini dibuktikan dari wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa petani padi sawah di Kecamatan Padang Bolak dan Portibi-yang merupakan sentra produksi padi di Kabupaten Padang Lawas Utara-dimana seluruhnya mengeluhkan kinerja PPL yang jarang turun ke lapangan memberi pengarahan dan penyuluhan tentang keseluruhan proses bercocok tanam padi.

Fenomena tersebut juga didukung dari artikel salah satu situs berita online nasional yang menyebutkan kinerja PPL (Penyuluh Pertanian Lapangan) rendah dan diduga sering menyajikan laporan tentang pelayanan ABS (Asal Bapak Senang) kepada pimpinannya. Akibatnya, petani seringkali tidak mendapatkan informasi yang diharapkan. Tak jarang petani tidak di datangi PPL, tetapi mereka melapor sudah bekerja dengan baik. Contohnya, tidak ada pencerahan dan arahan kepada petani terkait musim tanam dan penanganan penyakit tanaman pada petani. Selain itu, keluhan petani sering tidak terakomodir, termasuk banyak permasalahan yang tidak ditemukan solusinya. (www.beritamemorandum.com)

Dalam proses mempercepat pembangunan pertanian setiap petugas penyuluh perlu terus diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan keterampilan-keterampilan baru dan meningkatkan keahlian khususnya selama ia masih aktif dalam jabatannya. Karena salah satu upaya peningkatan kapasitas

SDM pertanian adalah salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan petani kecil. Sumber daya pertanian yang dimaksud, selain petani juga aparaturnya yang didalamnya termasuk penyuluh pertanian.

Dalam Mangkunegara (2000) dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Karena kemampuan tersebut akan mengarahkan kepada hasil pekerjaan yang lebih baik.

Kondisi pendidikan formal yang dimiliki petugas Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara Berdasarkan Pendidikan Formal Tahun 2015

No	Kecamatan	Jenjang Pendidikan			Jumlah PPL
		SMA	Diploma	SI	
1.	Padang Bolak	11	3	4	18
2.	Padang Bolak Julu	10	0	2	12
3.	Batang Onang	6	0	2	8
4.	Hulu Sihapas	6	1	3	10
5.	Portibi	15	1	5	21
6.	Halongonan	9	0	1	10
7.	Simangambat	6	0	4	10
8.	Dolok	5	0	1	6
9.	Dolok Sigompulon	2	0	5	7
Jumlah		70	5	27	102

Sumber : BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara (2015)

Dari tabel diatas terlihat dimana tingkat pendidikan yang dimiliki oleh PPL didominasi oleh pendidikan tingkat SMA sebesar 70 orang (68,6%), Diploma hanya 5 orang (4,9%), dan S1 (Sarjana) sebanyak 27 orang (26,5%), dimana penyebarannya telah ditentukan oleh Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) masing-masing dan tanggung jawab PPL tersebut sudah dianggap dapat menyebarkan berbagai informasi pertanian kepada petani. Selanjutnya, sesuai dengan tuntutan waktu, PPL yang merupakan agen perbaikan pertanian akan menyampaikan inovasi-inovasi baru di bidang pertanian kepada petani, seharusnya ditunjang oleh SDM pertanian yang baik. Pendidikan tersebut dapat melalui pendidikan formal maupun mengikuti pelatihan-pelatihan dibidang pertanian yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja PPL dalam melaksanakan tugas sehari-hari, karena dengan pendidikan yang memadai dan sesuai yang dimiliki, para PPL akan lebih mudah mentransformasikan segala macam inovasi teknologi baru bidang pertanian ke petani.

Selain pendidikan formal, pelatihan merupakan faktor penentu kesinambungan informasi yang seharusnya dimiliki oleh PPL akan pengetahuan maupun teknologi baru serta kebijakan-kebijakan pemerintah yang harus diketahui petani dalam rangka peningkatan kesejahteraan. Peran lembaga-lembaga pelatihan terutama bidang pertanian perlu ditingkatkan dan senantiasa mengajak PPL aktif mengikuti kegiatan pelatihan.

Pelatihan-pelatihan yang mutlak dan wajib diikuti oleh PPL antara lain, pelatihan dasar penyuluh untuk semua tingkatan penyuluh, pelatihan pembudidayaan, pelatihan agribisnis, pelatihan komunikasi, pelatihan kultur

jaringan dan pelatihan teknologi tepat guna lainnya yang lazimnya diselenggarakan oleh lembaga balai pelatihan pertanian yang sudah ditentukan.

Dewasa ini, dengan semakin beratnya tuntutan pekerjaan, mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi tersebut harus mampu menggenjot kinerja pegawainya, salah satu cara adalah kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka instansi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, nampak bagaimana pentingnya pendidikan, pelatihan, dan kompensasi dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Oleh sebab itu, penulis merasa tertarik untuk menganalisis secara rinci mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. Maka, penulis mengambil judul penelitian: "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara".

B. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan hal yang telah diuraikan diatas, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik, penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan acuan untuk memperkuat teori-teori oleh peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama.
2. Manfaat praktis, penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah-pemerintah daerah tentang pentingnya pendidikan, pelatihan, dan kompensasi untuk lebih meningkatkan kinerja PPL dan sebagai imbasnya kesejahteraan petani akan meningkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi. Banyak pendapat yang memberikan definisi terhadap konsep pendidikan. Menurut Suprihanto (1988), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk peningkatan penguasaan teori dan kemampuan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Dalam hal ini pendidikan ditujukan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain, mengatakan bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja (Zainun 1996). Oleh

karena itu, dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2002), *education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment*. Dalam pengertian ini bahwa pendidikan mempunyai peran dan fungsi untuk mendidik seorang pegawai guna membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat. Pendidikan yang dilakukan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional seorang pegawai. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari. Sehingga dengan pendidikan setiap pegawai dapat lebih meningkatkan lagi pengetahuan atau pemahaman mereka terhadap suatu jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan sehingga para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui

kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Dari uraian makna panjang lebar pendidikan baik secara etimologis maupun yuridis di atas, akhirnya dapat diambil benang merah dari aneka pengertian pendidikan tersebut adalah:

1. Pendidikan berwujud aktivitas interaktif yang sadar dan terencana;
2. Di lakukan minimal dua orang, satu pihak berperan sebagai fasilitator dan dinamisator sedangkan pihak lainnya sebagai subyek yang berupaya pengembangan diri;
3. Proses dicapai melalui penciptaan suasana belajar dan proses pembelajaran;
4. Terdapat nilai yang di yakini kebenarannya sebagai dasar aktivitas;
5. Memiliki tujuan yang baik dalam rangka mengembangkan segenap potensi internal individu;
6. Puncak keterecapaian tujuan adalah kedewasaan, baik secara fisik, psikologis, sosial, emosional, ekonomi, moral dan spiritual pada peserta didik.

Adapun peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia :

Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan sekolah dan luar sekolah yang dilembagakan dan yang tidak dilembagakan. Sumber daya manusia mencakup semua energi keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Peranan

pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

- a) Hanya melalui pendidikanlah manusia dapat melaksanakan Pasal 31 UUD 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran” yang sesuai dengan pembukaan UUD 1945 alinea keempat sebagai tuntunan konstitusional bagi rakyat Indonesia, yaitu “mencerdaskan kehidupan bangsa.”
- b) Pendidikanlah yang berperan membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan ketrampilan-ketrampilan untuk menggunakan teknologi maju.
- c) Pendidikan besar sekali peranannya dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu membina manusia menjadi tenaga produktif atau *man power*. Itulah sebabnya, ada pendekatan pendidikan yang dikenal dengan *man power approach*.
- d) Dengan perantaraan pendidikanlah dapat dilaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan, penguasaan berbagai ketrampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan.
- e) Pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi merupakan inti wiraswata, antara lain bekerja dengan

- rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.
- f) Pendidikanlah yang mampu memberikan sumbangan terhadap manusia agar manusia dapat memperhitungkan dimensi sumber daya manusia dan pengembangan lapangan kerja.
- g) Pendidikanlah yang berperan untuk memberikan perawatan yang baik terhadap tenaga kerja yang akan mengisi pembangunan mengenai kesehatannya, peningkatan kemampuannya, disiplin kerjanya, pengetahuannya dan ketrampilan-ketrampilannya diperlukan latihan.
- h) Pendidikanlah yang membekali manusia agar mampu mengantisipasi lapangan pekerjaan yang mencukupi, sesuai dengan pertumbuhan penduduk yang relatif cepat, sehingga teratasi pengangguran dari kelompok usia kerja, atau terdapat keseimbangan kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja.
- i) Pendidikanlah yang mampu memberikan sumbangan terhadap manusia di desa-desa yang hasil kerja dan penghasilannya sebagai sumber daya yang rendah. Pada umumnya rakyat di desa hidup sebagai buruh, tani yang tidak mempunyai keahlian, maupun ketrampilan tertentu, hanya hidup dari nenek moyangnya, dan terutama hanya mengandalkan tulang dan ototnya. Dengan kata lain, energi dan potensinya tidak berdaya guna dan berhasil.
- j) Pendidikan pulalah yang berperan untuk memberikan pedoman kepada manusia, agar kepada rakyat di desa-desa diberikan pendidikan yang

dapat mengubah sikap dan pandangan hidupnya, tanpa mengubah sifat tradisi naluri yang baik-baik dan menguntungkan bagi kehidupan dan penghidupannya, serta memperhatikan sampai seberapa jauh budaya rakyat desa untuk dapat menerima pendidikan itu. Pada umumnya rakyat di desa sukar untuk menerima gagasan pembaharuan dari luar, karena masih kuat ikatan tradisinya, baik terhadap lingkungan alam maupun terhadap lingkungan sosial budayanya.

Mengenai hubungan antara pendidikan dan kinerja adalah sebagai berikut :

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu.

Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk:

- a. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
- b. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
- c. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.

d. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Kecepatan dan kecermatan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja. (francichandra.wordpress.com)

2. Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (2002:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2002:5) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan pelatihan menurut Mondy (2008:210) adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai (Sockidjo, 2009:71)

Instrumen pelatihan menggunakan teori yang dikemukakan Rivai (2004), yaitu: (1) kesesuaian materi yang dibutuhkan dengan jenis pelatihan, (2) kesesuaian metode yang digunakan dengan jenis pelatihan, (3) kemampuan instruktur pelatihan, (4) sarana pembelajaran, (5) peserta pelatihan, dan (6) evaluasi pelatihan.

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan umum ini dapat tercapai apabila tujuan-tujuan yang bersifat khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Sedangkan sebagai tujuan khusus dapat dilihat di bawah ini yaitu:

a) Bagi Karyawan

Meskipun para pegawai baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para pegawai lama yang telah berpegalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, menurut Siagian (2003), ada beberapa tujuan pelatihan yang di berikan bagi pegawai dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan. Dengan adanya pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik dari sebelumnya.
- 2) Meningkatkan moral karyawan. Dengan adanya pelatihan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3) Memperbaiki kinerja. Dengan adanya pelatihan, kinerja pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya.

4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya.

5) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Latihan mempunyai berbagai tujuan dan manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, bahkan bagi negara. Oleh karena itu, menurut Siagian (2003) ada beberapa tujuan pelatihan yang di berikan bagi perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Oleh sebab itu, dibutuhkan adanya pelatihan pegawai guna menjamin perusahaan dapat memperoleh

pegawai yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan yang tepat agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2) Penghematan. Dengan adanya pelatihan pegawai yang telah dilaksanakan oleh perusahaan dapat memberikan penghematan-penghematan dalam produksi barang atau jasa. Oleh sebab itu, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penghematan tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan. Pelatihan bertujuan, untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan juga dapat mengurangi kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

4) Memperkuat komitmen pegawai. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Oleh karena itu, pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi, maka hal ini dapat menimbulkan dan memperkuat komitmen pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut.

c) Bagi Konsumen

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada konsumen perusahaan, karena pemberian pelayanan

yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2003) ada beberapa tujuan pelatihan pegawai bagi konsumen yaitu:

- 1) Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam hal kualitas dan kuantitas. Selain mendapatkan produk yang lebih baik, konsumen mendapatkan pelayanan yang baik dari para pegawai dalam bertransaksi didalam perusahaan atau organisasi tersebut.
- 2) Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan dan pengembangan akan memberi manfaat yang lebih baik bagi konsumen.

Setiap pelaksanaan dari sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, maka pelatihan juga perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para pegawai diberikan informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai *performance* tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Disamping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Dalam kaitannya dengan pelatihan, maka menurut Dessler (2005) terdapat lima langkah dalam pelatihan dan proses pengembangan, yaitu: (1) langkah analisis kebutuhan, (2) merencanakan instruksi, (3) validasi, (4) menerapkan program, (5) evaluasi dan tindak lanjut. Dan dimensi pelatihan yang dapat diukur ada empat hal:

- a) Reaksi. Dokumentasikan reaksi langsung/segera dari peserta terhadap pelatihan.
- b) Pembelajaran. Melihat sejauh mana mereka telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka pelajari. Dalam hal ini, gunakanlah alat umpan balik atau pretest dan pascatest untuk mengukur apa yang sesungguhnya telah dipelajari peserta.
- c) Perilaku. Adakah perubahan perilaku terhadap orang yang dilatih karena program pelatihan tersebut. Dalam hal ini, Catatlah reaksi penyelia terhadap kinerja peserta setelah rampungnya pelatihan. Ini merupakan satu cara untuk mengukur sejauh mana peserta menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaan mereka.
- d) Hasil. Hasil akhir merupakan suatu hal yang penting untuk dicapai dalam sasaran pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini, tentukanlah tingkat perbaikan dalam kinerja jabatan dan nilailah pemeliharaan (*maintenance*) yang dibutuhkan.

Banyak metode pelatihan yang dapat dipergunakan, yang masing-masing memiliki kekhususan dalam efektivitasnya untuk mencapai sasaran tertentu. Maka saat perusahaan telah memutuskan untuk melatih pegawai dan apa yang mereka pelajari, perusahaan harus merancang program

pelatihan itu. Perusahaan dapat menciptakan isi dan rangkaian program itu sendiri, tetapi juga banyak sekali pilihan isi dan paket *online* dan *offline* untuk dipilih. Oleh sebab itu, metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Sikula dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa metode pelatihan adalah "*On the job; demonstration and examples; simulation; apprenticeship; classroom methods (lecture, conference, case study, role playing and programmed instruction); and other training methods*". Dari pengertian tersebut terlihat bahwa di dalam metode pelatihan banyak terdapat cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melatih para pegawai didalam perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah dimiliki para pegawai sebelumnya.

3. Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan, upah mingguan, atau upah tiap jam dalam bekerja (Nawawi, 2003)

Sunyoto (2012) yang menyatakan kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Menurut Martoyo (2000) kompensasi finansial merupakan balas jasa yang dibayarkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan yang terdiri dari upah, gaji, bonus, tunjangan hari raya, serta tunjangan makan. Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi finansial sebagai semua bentuk kembalian yang terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi, dan tunjangan-tunjangan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis.

Mondy (2004) menyatakan bahwa kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Sependapat dengan pandangan diatas, Kaswan (2012) menjabarkan macam-macam bagian dari kompensasi finansial

yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dalam bentuk gaji/upah, bonus dan komisi (Hasibuan, 2009). Menurut Kaswan (2012) kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk bonus, insentif, dan komisi. Pendapat dari Simamora (2001) yaitu kompensasi finansial langsung dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung merupakan balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus, dan insentif.

Adapun indikator dari kompensasi finansial langsung menurut Rivai (2004) adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif.

Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial tidak langsung ini dikatakan juga sebagai pelengkap karena diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Wujud dari kompensasi finansial tidak langsung yaitu fasilitas kesehatan, tunjangan-tunjangan, serta transportasi (Hasibuan, 2009). Menurut Mondy (2008) pemberian kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa jaminan sosial seperti

jamsostek dan jaminan sosial lainnya. Sedangkan menurut Panggabean (2002) bentuk pemberian kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari raya.

Indikator dari kompensasi finansial tidak langsung menurut Simamora (2001) yaitu berupa tunjangan atau bayaran diluar jam kerja, misalnya berupa tunjangan hari raya besar keagamaan. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Indikator dari kompensasi finansial langsung yang digunakan yaitu upah dan indikator dari kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy, 2008)

Menurut Rivai (2004) menyatakan kompensasi non finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi non finansial terdiri atas jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.

Menurut Simamora (2001) kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang bukan berbentuk uang, misalnya penghargaan, pemberian fasilitas gratis dan lingkungan pekerjaan.

Sunyoto (2012) mendefinisikan kompensasi non finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Pendapat dari Panggabean (2002) yang menyatakan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan pandangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan yang bukan berbentuk uang tetapi dalam bentuk pekerjaan, pemberian fasilitas gratis serta lingkungan pekerjaan yang nyaman seperti kerabat atau rekan kerja yang menyenangkan.

Panggabean (2002) menyatakan bahwa, kompensasi non finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, program pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, program pelatihan, peluang untuk dipromosikan, serta pemberian jabatan. Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan. Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman dan nyaman serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan.

Indikator dari kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, program pelatihan, peluang untuk dipromosikan, serta pemberian jabatan. Sedangkan indikator kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yaitu lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman dan nyaman serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini mengenai kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Indikator dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang digunakan yaitu program pelatihan/ pelatihan karyawan dan kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan digunakan indikator hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan kenyamanan tempat bekerja.

4. Kinerja

Setiap pegawai pasti menginginkan memiliki kinerja yang tinggi, namun hal tersebut sulit untuk dicapai oleh karyawan yang tidak memiliki kompetensi dan produktivitas yang baik. Dalam setiap organisasi sering kali terdapat pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik. Hal ini selain dikarenakan pegawai itu sendiri tetapi juga dikarenakan organisasi juga. Organisasi yang berfokus terhadap keuntungan semata akan mengabaikan tentang kesejahteraan pegawainya, padahal sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang menunjang kelangsungan hidup organisasi. Pengabaian tersebut dapat mengakibatkan kurang produktifnya

seorang pegawai yang akan berdampak pada buruknya kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini berarti kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan. Sementara itu, menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Oleh karena itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Hal ini berarti penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci bagi pengembangan para pegawai di masa mendatang.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mendefinisikan kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat tertentu dari karyawan, serta perusahaan bersangkutan. Dengan adanya penilai kinerja pegawai tersebut dapat membantu para atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja pegawai, dan melalui penilaian kinerja pegawai para atasan juga dapat memberi tahu pegawai mengenai

kemajuan mereka. Dengan demikian, organisasi atau perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar diperoleh hasil sesuai standar yang sudah ditetapkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2006) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapaikinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuankinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan

dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Menurut Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter dalam Mas'ud (2004) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas yang melebihi rata-rata.
- 2) Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain.
- 3) Efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan.
- 5) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 6) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

5. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel mengenai penelitian-penelitian terdahulu yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Hasil Penelitian
1	Sinaga (2014)	Judul penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada BKP5K Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel laten pelatihan dan pendidikan mempunyai hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0.74. Variabel laten pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai T-statistik sebesar 3.45 (lebih besar dari T-tabel = 1.96). Besar koefisien -0.73 artinya pelatihan justru tidak mampu meningkatkan kinerja. Laten pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai T-statistik sebesar 4.27 (lebih besar dari T-tabel). Besar koefisien 0.93 artinya pendidikan mampu meningkatkan kinerja.
2	Anas (2012)	Judul penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan perolehan F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan menggunakan uji F. Serta dengan uji t menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3	Adefila (2012)	Judul penelitian: Spatial Impact of Extension Workers' Performance on Sustainable Agricultural Development in Kaduna State of Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan beberapa hambatan yang mempengaruhi kinerja pekerjaan seperti kurangnya pelayanan, upah dan tunjangan yang rendah dan tidak tersedianya bahan-bahan utama dan peralatan untuk melaksanakan pekerjaan.
4	Sharafat AA, Altarawneh M, Altahat E (2012)	Judul penelitian: Effectiveness of Agricultural Extension Activities. Hasil penelitian diketahui bahwa efektivitas penyuluhan pertanian di Yordannia yang masih rendah dikarenakan kurangnya tenaga penyuluh sehingga gagal untuk menstransfer teknologi pertanian kepada petani.

No	Penulis	Hasil Penelitian
5	Feder G, Birner R, Anderson JR (2011)	Judul penelitian: The private sector's role in agricultural extension systems: potential and limitations. Hasil penelitian menunjukkan rendahnya kinerja dari sistem penyuluhan pertanian di negara-negara berkembang ditimbulkan karena minat dari konsep pluralistik ekstensi yang melibatkan berbagai layanan penyedia.
6	Dharmawan (2011)	Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,218. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,204. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,572. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin yang ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,500. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,437
7	Lubis (2008)	Judul penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.
8	Suhartono (2004)	Judul penelitian : Analisis Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kalibrasi Pada Balai Pengelola Laboratorium Metrologi Propinsi Banten. Hasil analisisnya Suhartono memperlihatkan terdapat hubungan yang

No	Penulis	Hasil Penelitian
		signifikan antara ketiga variabel bebas (pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan prosedur kerja) dengan variabel terikat (kinerja Kalibrasi) pada Balai Pengelola Laboratorium Metrologi Propinsi Banten. Hubungan yang paling kuat diantara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat adalah prosedur kerja ($r = 0,966$). Dan dari ketiga variabel bebas di atas yang paling berpengaruh terhadap kinerja kalibrasi adalah prosedur kerja ($\alpha = 0,000$).

B. Kerangka Berpikir

Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) merupakan faktor penting untuk menggerakkan, mengarahkan dan membina petani. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, diantaranya adalah melalui pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi yang memadai.

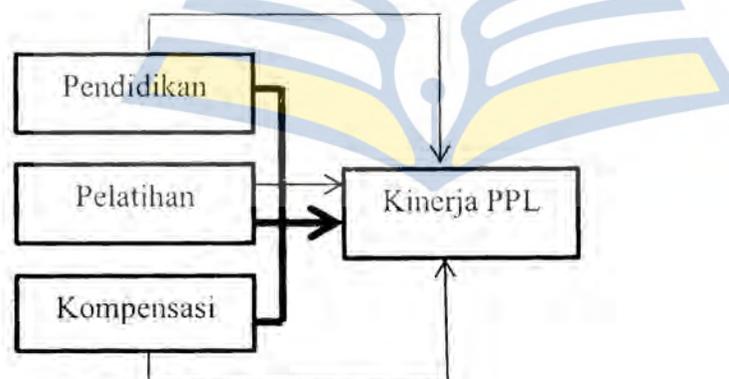
Pendidikan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena akan mempengaruhi pola pikir dan daya kreativitas dalam melakukan tugas. Pendidikan bukan pengetahuan yang diperoleh secara langsung, tetapi sebagai landasan untuk mengembangkan diri dan memanfaatkan sarana yang ada disekitar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan yang memadai diharapkan mampu mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam jangka panjang sehingga pekerjaan selesai mencapai hasil dan tepat waktu. (Noe *et al*, 2010)

Pelatihan juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang

akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Salah satu cara yang cepat untuk dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai adalah dengan memberikan program pelatihan SDM yang tepat, terencana dan terus menerus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemampuan para karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. (<http://www.pelatihan-sdm.net>)

Selain itu, Handoko (2001:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah mempengaruhi akan kinerja dan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan hal itu juga didukung oleh Prawirosentono (2001) dimana dikatakan bahwa kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Pendidikan, pelatihan, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini membutuhkan akumulasi data dasar. Metode ini bukan saja digunakan untuk memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Sedangkan menurut sifat penelitiannya, penelitian ini bersifat *deskriptif explanatory* yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

B. Populasi dan Sampel

Sugiono (2005) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2015, yaitu sebanyak 102 orang. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Kecamatan	Jumlah PPL
1.	Padang Bolak	18
2.	Padang Bolak Julu	12
3.	Batang Onang	8
4.	Hulu Sihapas	10
5.	Portibi	21
6.	Halongonan	10
7.	Simangambat	10
8.	Dolok	6
9.	Dolok Sigompulon	7
Jumlah		102

Sumber : BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara

Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar, 2004), dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 orang. Presisi yang diambil sekitar 10% hingga 20%. Namun dalam penelitian ini diambil

presisi pengambilan sampel 10% untuk menjaga keterwakilan dari sampel penelitian.

Sehingga diperoleh:

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0.1)^2} = 50 \text{ orang}$$

Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Widayat dan Amirullah (2002:55) teknik *simple random sampling* masing-masing elemen populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama. Selanjutnya setiap kemungkinan sampel dari ukuran tertentu ini mempunyai keinginan yang sama untuk dipilih dengan bebas dari setiap elemen lainnya dan sampelnya diperoleh dengan prosedur acak dari kerangka sampling.

C. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang berada di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara, Propinsi Sumatera Utara.

D. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2005)

b. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :

- 1) Variabel Pendidikan (X1), merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).
- 2) Variabel Pelatihan (X2), adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. (Mondy, 2008:210)
- 3) Variabel Kompensasi (X3), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2003:118)

Penjelasan lebih lengkap mengenai defenisi operasional variabel penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pendidikan	Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).	1. Tingkat pendidikan. 2. Pendidikan non formal. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional)	Likert
Pelatihan	Aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. (Mondy, 2008:210)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Mangkunegara, 2006:46)	Likert
Kompensasi	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2003:118)	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Fasilitas Kerja 5. Program pelatihan 6. Lingkungan suasana kerja yang kondusif (Rivai, 2004 dan Mondy, 2008)	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan 2. Kualitas pekerjaan 3. Efisiensi kerja 4. Kesesuaian standar 5. Ketepatan waktu 6. Pengetahuan mengenai pekerjaan (Mas'ud, 2004) 	Likert

E. Instrumen Penelitian

1. Skala Pengukuran Variabel

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk diisi dan dijawab yang dibuat secara tertulis. Dalam menentukan skor pada penelitian ini dengan menggunakan "Skala Likert", dimana cara pengukurannya dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban, dan jawaban tersebut diberi skor 1 – 5. Misalnya dengan pembagian sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata *good*. *Validity* dimaksudkan sebagai *to measure what should be measured* (Ferdinand, 2007). Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Bila koefisien korelasi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.
- 2) Bila koefisien korelasi atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil 30 responden, maka $df = 30 - 2 = 28$ sehingga diperoleh r_{tabel} *Pearson Product Moment* = 0,361 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa masing-masing item pernyataan yang valid dari setiap variabel memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item yang valid tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Untuk variabel pendidikan ada sebanyak 5 (lima) item pernyataan, setelah uji validitas didapati seluruh item valid, sehingga seluruhnya dapat digunakan. Variabel pelatihan ada sebanyak 7 (tujuh) item pernyataan, setelah uji validitas juga didapati seluruh item valid, sehingga seluruhnya dapat digunakan. Variabel kompensasi ada sebanyak 9 (sembilan) item pernyataan, setelah uji validitas ternyata hanya ada 7 (tujuh) item yang valid dan item pernyataan yang tidak valid dibuang namun item yang dibuang tersebut sudah diwakili item pernyataan yang valid. Variabel kinerja ada

sebanyak 6 (enam) item pernyataan, setelah uji validitas didapati seluruh item valid, sehingga seluruhnya dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.
- 2) Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Pada uji reliabilitas dapat dilihat berdasarkan hasil SPSS di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,929 lebih besar dari 0,6, maka dapat dinyatakan kuesioner yang ada sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara, melalui daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.
- b. Wawancara (*Interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih

mendalam jika jumlah respondennya kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur yaitu dengan menyiapkan pertanyaan dengan alternatif jawaban terlebih dahulu maupun wawancara tidak terstruktur (hanya menyiapkan garis besar pertanyaan), dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

c. Observasi, dimana pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengamatan di lapangan secara langsung khususnya mengenai kinerja PPL di lapangan.

G. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang obyektif, valid dan dapat dipercaya, peneliti akan menggunakan :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu seluruh Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. Bentuk alat pengumpul data yang dimaksud adalah kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, penelitian, majalah, informasi dari perusahaan atau instansi maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

II. Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data dan menginterpretasikan

data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi. Metode analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Umar, 2003)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kompensasi

e = Error

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dengan pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :

1) Metode Grafik

Dalam metode ini dilihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Dasar analisis:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedestisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedotisitas.

2) Uji Glejser

Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2006).

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat angkata *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ atau VIF < 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi (Uji Durbin Watson)

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya *time series*) atau korelasi antara tempat berdekatan

(apabila *cross sectional*). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. (Ghozali, 2009).

Hipotesis yang akan diuji adalah :

H_0 : tidak ada autokorelasi (r sama dengan 0)

H_1 : ada autokorelasi (r tidak sama dengan 0)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

1. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan $(4 - du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar daripada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4 - du)$ dan $(4 - dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1)

H_{01} : Pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{11} : Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Hipotesis kedua (H2)

H_{02} : Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{12} : Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Hipotesis ketiga (H3)

H_{03} : Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{13} : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Dengan mengambil keputusan:

a. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$).

b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_{0_4} : Pendidikan, pelatihan, dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_{1_4} : Pendidikan, pelatihan, dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, dan sebaliknya H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS 21, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan rumus :

$$\text{df1 (pembilang)} = k - 1$$

$$df_2 \text{ (penyebut)} = n - k$$

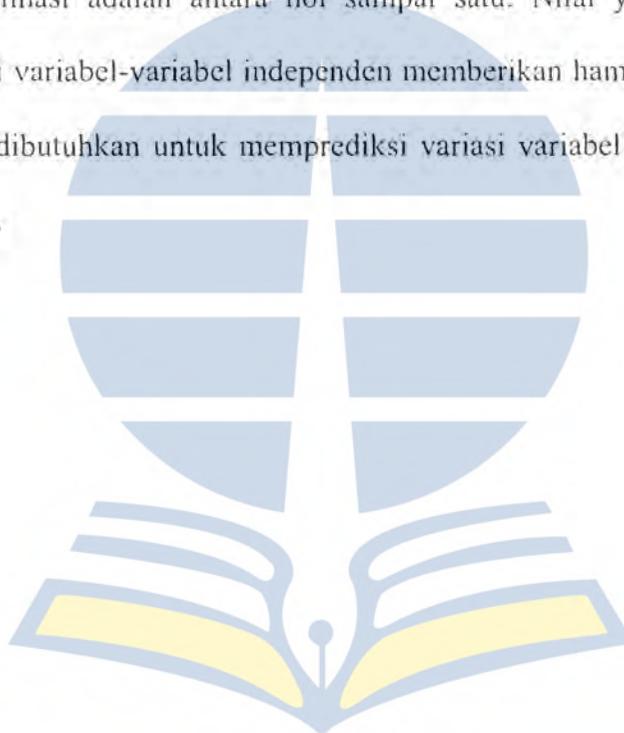
dimana:

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Padang Lawas Utara

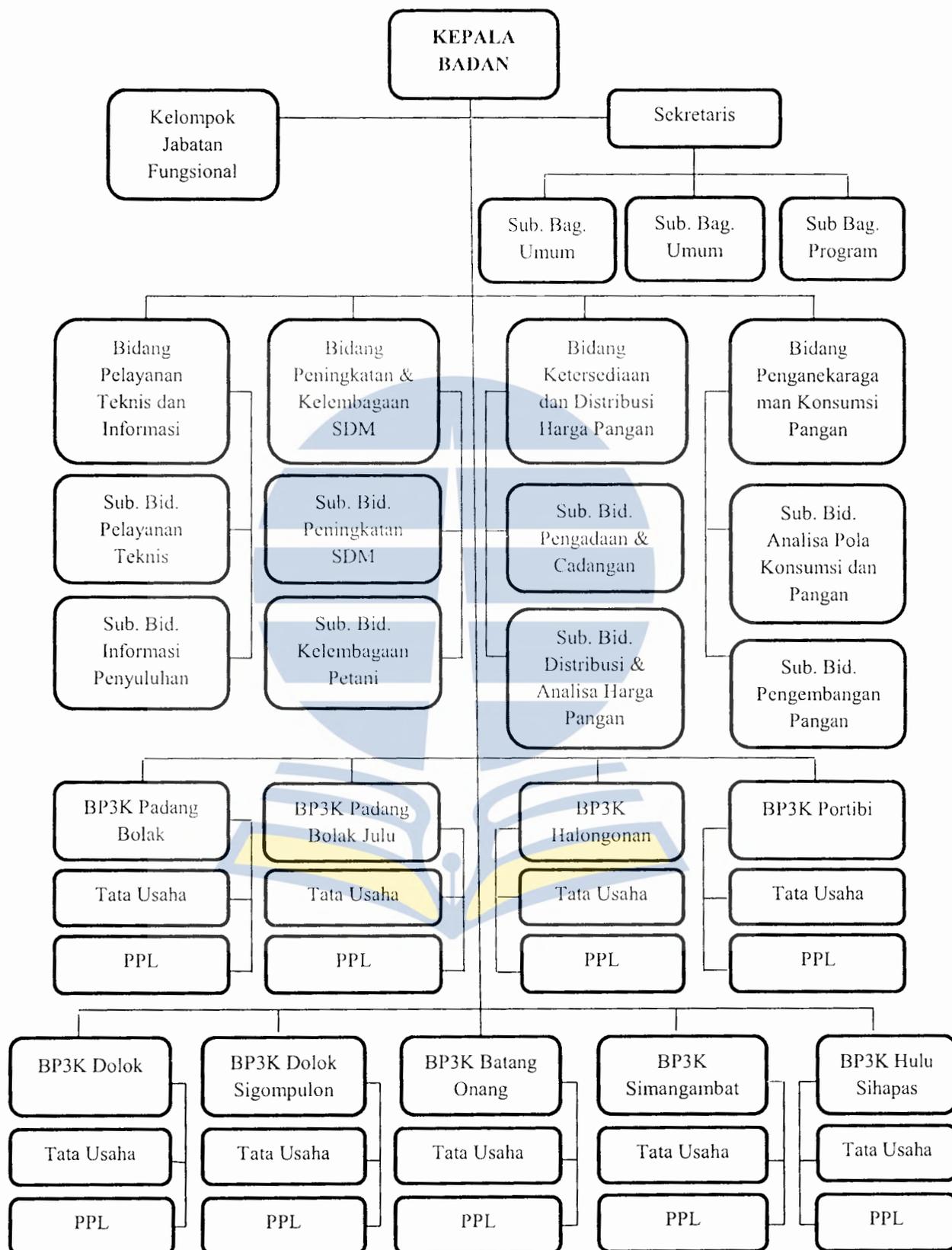
Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Lawas Utara dibentuk dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara Nomor 9 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Badan, Kantor) Kabupaten Padang Lawas Utara.

Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kab. Padang Lawas Utara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketahanan pangan, peternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan. Dalam melaksanakan tugasnya BP2KP Kab. Padang Lawas Utara mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketahanan pangan dan penyuluhan pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan.
- b. Pengoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan pertanian dan ketahanan pangan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketahanan pangan dan penyuluhan pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, dan kehutanan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara berdasarkan Perda No. 9 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara



Sumber : BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara, 2015

Dari gambar diatas terlihat bahwa Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) ada di setiap kecamatan di bawah pimpinan Kepala Cabang Dinas Badan Penyuluhan, Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) di setiap kecamatan, karena memang setiap PPL memiliki wilayah tugas penyuluhan hingga ke perdesaan.

P. Pengertian dan Peran Penyuluh Pertanian Lapangan

Bagi negara-negara berkembang, pembangunan pertanian Abad 21 selain untuk mengembangkan sistem pertanian berkelanjutan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menunjang sistem tersebut. Peningkatan SDM tidak hanya dibatasi peningkatan produktivitas petani. Namun, juga peningkatan kemampuan petani untuk lebih berperan dalam proses pembangunan. Revitalisasi kinerja kelembagaan dan penyuluh pertanian akan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan SDM pertanian. Selain itu pemberian ruang yang cukup untuk sektor swasta melalui privatisasi penyuluhan juga akan mendorong terciptanya penyediaan layanan informasi pertanian yang lebih kompetitif, efisien, dan efektif.

Dalam Undang-Undang No.16 tahun 2006 disebutkan bahwa penyuluhan pertanian didefinisikan sebagai proses pembelajaran bagi petani dan keluarganya serta pelaku usaha pertanian lainnya agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya. Selain itu, Slamet (1992) menyebutkan bahwa penyuluhan pertanian merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana pola perilaku pembangunan dibentuk,

bagaimana perilaku manusia dapat berubah atau diubah sehingga mau meninggalkan kebiasaan lama dan menggantikan dengan perilaku baru yang berakibat pola perilaku kualitas kehidupan orang yang bersangkutan menjadi lebih baik. Hal ini juga sesuai dengan Depatemen Pertanian (2009) yang menyebutkan bahwa penyuluhan pertanian adalah suatu pandangan hidup atau landasan pemikiran yang bersumber pada kebijakan moral tentang segala sesuatu yang akan dan harus diterapkan dalam perilaku atau praktek kehidupan sehari-hari.

Pendapat lain, mengemukakan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informal secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang benar (Ban dan Hawkins, 2000). Dari pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa penyuluhan pertanian sebagai suatu sistem pendidikan yang bersifat non formal di luar sistem sekolah yang biasa. Oleh sebab itu, peran penyuluh sangat penting dalam mengembangkan masyarakat tani.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa penyuluhan merupakan proses pendidikan yang bersifat non formal bagi petani yang bertujuan untuk mengubah pengetahuan sikap dan keterampilan masyarakat tani. Sejalan dengan perubahan global, dunia pertanian mengalami dinamika yang luar biasa. Karena itu peran penyuluh pertanian merupakan indikator penting di dalam pembangunan pertanian. Dan tuntutan di lapangan semakin rumit sehingga jika penyuluhan pertanian sebagai penyedia *public goods* tidak bisa berperan dengan baik maka akan semakin ditinggalkan oleh pengguna tradisionalnya. Oleh sebab itu, di dalam menjalankan tugas utamanya, seorang penyuluh harus dapat memberikan perannya sebagai pendidik, pengajar, pemimpin dan sekaligus

pendorong atau motivator kepada masyarakat tani guna menciptakan petani yang mandiri (Lucie, 2005). Hal ini artinya, bahwa penyuluh harus bekerja sama dengan masyarakat, dan bukan bekerja untuk masyarakat. Penyuluh juga tidak boleh menciptakan ketergantungan, tetapi justru harus mampu mendorong kemandirian.

Menurut Subejo (2013), dalam era baru pertanian, penyuluh lapangan juga dituntut untuk memiliki fungsi paling tidak dalam tiga hal yaitu transfer teknologi (*technology transfer*), fasilitas (*facilitation*) dan penasihat (*advisory work*). Maka untuk mendukung fungsi-fungsi tersebut, penyuluh pertanian lapangan juga harus dapat menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Penyuluh pertanian selain itu juga harus mengetahui kebutuhan apa saja yang dapat dipenuhi dengan ketersediaan sumberdaya yang ada. Dengan demikian akan dapat diprioritaskan minat serta kebutuhan yang mana yang diutamakan dalam kegiatan penyuluhan.

C. Profil Responden

Kuesioner yang disebar pada penelitian ini sebanyak 50 set dengan obyek adalah para Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara, semua kuesioner yang disebar dikembalikan dan dijawab lengkap, sehingga layak dilakukan analisa lebih lanjut.

Penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dimana masing-masing elemen populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama.

Berikut adalah sebaran wilayah sampel penelitian :

Tabel 4.1
Sampel Penelitian

No.	Kecamatan	Jumlah sampel
1.	Portibi	12
2.	Padang Bolak	10
3.	Padang Bolak Julu	7
4.	Halongonan	6
5.	Hulu Sihapas	5
6.	Simangambat	5
7.	Batang Onang	3
8.	Dolok Sigompulon	2
9.	Dolok	0
JUMLAH		50

Dari tabel di atas, sampel paling banyak berada di wilayah Kecamatan Portibi sebanyak 12 orang responden. Sedangkan untuk Kecamatan Dolok tidak ada sampel responden yang terpilih.

Adapun profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	7	14%
26-30 Tahun	14	28%
31-35 Tahun	14	28%
36-40 Tahun	13	26%
>41 Tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Profil responden berdasarkan usia adalah cukup merata di rentang usia 26-30 tahun (28%), 31-35 tahun (28%), dan 36-40 tahun (26%). Kondisi ini sebenarnya menunjukkan sesuatu yang positif, karena rentang usia tersebut adalah masa-masa seseorang masih sangat enerjik dan memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja.

2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	38	76%
Perempuan	12	24%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Dari tabel diatas ternyata responden PPL laki-laki lebih besar jumlahnya yaitu 38 orang (76%) sedangkan responden perempuan hanya 12 orang (24%), hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki lebih berminat menjadi petugas lapangan, karena memang pekerjaan lapangan adalah pekerjaan yang membutuhkan fisik, tenaga dan waktu ekstra.

3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<2 Tahun	6	12%
2-4 Tahun	12	24%
4-8 Tahun	16	32%
8-10 Tahun	9	18%
>10 tahun	7	14%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

Profil responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagian besar masa kerjanya 4-8 tahun sebanyak 16 orang (32%). Sedangkan yang paling sedikit adalah yang masa kerjanya dibawah 2 tahun, yaitu sebanyak 6 orang (12%). Hal ini menunjukkan, sebagian besar PPL telah memiliki pengalaman yang cukup dalam kegiatan penyuluhan.

4. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	43	86%
Belum Menikah	7	14%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Menurut tabel diatas, profil responden berdasarkan status pernikahan adalah sebagian besar telah menikah dengan jumlah 43 orang (86%). Kemudian untuk yang belum menikah hanya 7 orang (14%).

5. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/ sederajat	47	94%
Diploma (D1-D3)	0	0
S1/ sederajat	3	6%
S2/S3	0	0
Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Dari tabel diatas terlihat mayoritas PPL berpendidikan SMA yaitu sebanyak 47 orang (94%). Hal ini sebenarnya cukup memprihatinkan, mengingat tingkat pendidikan sedikit banyak berpengaruh terhadap kemampuan PPL dalam

mengakomodir permasalahan-permasalahan petani dan memberikan kontribusi berupa inovasi teknologi dalam bidang pertanian.

6. Profil Responden Berdasarkan Gaji yang diterima setiap bulan

Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Gaji per bulan

Gaji per bulan	Frekuensi	Persentase
1-2 juta	45	90%
2-4 juta	5	10%
>4 juta	0	0
Total	50	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Menurut tabel diatas, profil responden berdasarkan status gaji yang diterima setiap bulan adalah sebagian besar berpenghasilan hanya 1-2 juta per bulan, yaitu sebanyak 45 orang (90%). Kemudian untuk yang berpenghasilan 2-4 juta hanya 5 orang (10%). Fakta ini juga sebenarnya cukup miris, mengingat pekerjaan PPL pada dasarnya sangat menguras fisik dan pikiran sehingga mestinya layak untuk mendapat kompensasi yang memadai.

D. Analisis Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini ada empat variabel yaitu pendidikan, pelatihan, kompensasi dan kinerja. Dari jawaban responden pada kuesioner maka diperoleh data yang akan diolah dengan program SPSS Versi 21. Data mentah yang telah diolah akan bisa menjelaskan indikator dari setiap variabel. Penentuan skor dari setiap jawaban responden sebagai berikut:

- a. Pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) diberikan skor 1
- b. Pernyataan dengan jawaban tidak setuju (TS) diberikan skor 2

- c. Pernyataan dengan jawaban Kurang Setuju (KS) diberikan skor 3
- d. Pernyataan dengan jawaban setuju (S) diberikan skor 4
- e. Pernyataan dengan jawaban sangat setuju (SS) diberikan skor 5

Berikut deskripsi dari masing-masing variabel penelitian sesuai dengan jawaban responden :

1. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X1)

Variabel pendidikan (X1) terdiri dari 5 (lima) pernyataan-pernyataan tentang pendidikan. Berikut disajikan dalam tabel 4.8 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel pendidikan :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan (X1)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	10	20	35	70	5	10	0	0	0	0	50	100
2	18	36	32	64	0	0	0	0	0	0	50	100
3	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
4	14	28	36	72	0	0	0	0	0	0	50	100
5	14	28	34	68	2	4	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 50 orang responden untuk variabel pendidikan (X1) pada tabel 4.8 yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama (Tingkat pendidikan formal yang saya miliki sangat membantu dalam setiap proses pekerjaan yang saya hadapi sehari-hari), sebanyak 10 orang atau 20% menyatakan sangat setuju, 35 orang atau 70% menyatakan setuju, 5 orang atau 10% menyatakan kurang setuju, dan 0% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin tingkat pendidikan formal mereka sangat berkontribusi dalam membantu setiap proses pekerjaan mereka. Para Penyuluh Pertanian Lapangan merasa kemampuan mereka dalam memecahkan segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan semakin baik seiring tingkat pendidikan yang dimiliki.
- 2) Pada pernyataan kedua (Semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang saya miliki, maka semakin baik hasil pekerjaan saya), sebanyak 18 orang atau 36% menyatakan sangat setuju, 32 orang atau 64% menyatakan setuju, dan 0% yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin tingkat pendidikan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang di selesaikan. Mereka merasa dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi mereka semakin baik dalam memahami setiap detail penyelesaian pekerjaan sehingga hasilnya lebih maksimal dari segi kualitas.
- 3) Pada pernyataan ketiga (Pendidikan formal saya saat ini cocok dengan pekerjaan saya sebagai PPL.), sebanyak 19 orang atau 38% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 62% menyatakan setuju, dan 0% yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa pendidikan formal mereka saat ini cocok dengan pekerjaan mereka sebagai Penyuluh Pertanian. Karena memang mayoritas PPL merupakan lulusan Sekolah Pertanian Menengah Atas yang fokus pada studi pertanian.

- 4) Pada pernyataan keempat (Program pendidikan yang pernah saya ikuti mampu meningkatkan pengetahuan pada pekerjaan saya saat ini), sebanyak 14 orang atau 28% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 72% menyatakan setuju, 0% yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin bahwa program pendidikan yang diselenggarakan oleh instansi Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) mampu menambah pengetahuan mereka mengenai bidang pekerjaan mereka.
- 5) Pada pernyataan kelima (Program pendidikan yang saya pernah ikuti telah sesuai dengan tujuan pelaksanaan program penyuluhan.), sebanyak 14 orang atau 28% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 68% menyatakan setuju, 2 orang atau 4% yang menyatakan kurang setuju, dan 0% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin bahwa program pendidikan yang telah mereka jalani sudah sesuai dengan tujuan pelaksanaan program penyuluhan. Mereka beranggapan program pendidikan yang ada sangat memberi pengetahuan tentang ilmu penyuluhan secara praktek.

Pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kompetensi pegawai dalam bidang pengetahuan (*knowledge*) umum termasuk peningkatan penguasaan

teori dan kemampuan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkuprawira (2007) yang mengatakan bahwa pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Adapun responden yang pernah mengikuti program pendidikan penyuluhan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Bentuk Pendidikan Yang Pernah Dilakukan Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara

No	Nama Pendidikan	Jumlah Responden
1	Pendidikan Usaha Agribisnis Pedesaan	41
2	Diklat Pembekalan Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian	50
3	Diklat Metodologi Penyuluhan	24

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

2. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Variabel pelatihan (X2) terdiri dari 7 (tujuh) pernyataan-pernyataan tentang pelatihan. Berikut disajikan dalam tabel 4.10 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel pelatihan :

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pelatihan (X2)

Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	11	22	30	60	4	8	4	8	1	2	50	100

2	4	8	41	82	3	6	2	4	0	0	50	100
3	8	16	41	82	0	0	1	2	0	0	50	100
4	13	26	35	70	1	2	0	0	0	0	50	100
5	16	32	31	62	3	6	0	0	0	0	50	100
6	14	28	36	72	0	0	0	0	0	0	50	100
7	7	14	39	78	3	6	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 50 orang responden untuk variabel pelatihan (X2) pada tabel 4.10 yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama (Instruktur pada pelatihan yang saya ikuti mampu memberi materi pembelajaran dengan baik), sebanyak 11 orang atau 36% menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 74% menyatakan setuju, 2 orang atau 4% menyatakan kurang setuju, 0% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa instruktur yang selama ini melatih mereka sudah baik dalam menyampaikan materi pembelajaran. Menurut responden, para pelatih yang memberikan materi pelatihan sudah benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
- 2) Pada pernyataan kedua (Biasanya sebelum diadakan pelatihan, calon peserta pelatihan diseleksi terlebih dahulu), sebanyak 4 orang atau 8% menyatakan sangat setuju, 41 orang atau 82% menyatakan setuju, 3 orang atau 6% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 4% yang menyatakan tidak setuju dan 0% yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin sebelum diadakan pelatihan, calon peserta diseleksi lebih dulu. Menurut pengalaman responden, sebelum mengikuti pelatihan, responden diseleksi

berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga dituntut memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

- 3) Pada pernyataan ketiga (Metode-metode penyampaian pelatihan yang digunakan membantu saya dalam memahami materi.), sebanyak 7 orang atau 14% menyatakan sangat setuju, 35 orang atau 70% menyatakan setuju, 1 orang atau 2 % menjawab kurang setuju, dan 0% yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa yakin metode yang digunakan dalam pelatihan membantu dalam pemahaman materi. Metode pelatihan yang digunakan menurut responden sudah berlangsung efektif, sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- 4) Pada pernyataan keempat (Semua materi yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya), sebanyak 13 orang atau 26% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 72% menyatakan setuju, 1 orang atau 2 % menyatakan kurang setuju, dan 0% yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa yakin bahwa semua materi yang diajarkan dalam pelatihan dibutuhkan dalam pekerjaan. Menurut PPL yang di jadikan responden, materi pelatihan yang pernah mereka ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan update sesuai perkembangan pertanian terkini.
- 5) Pada pernyataan kelima (Saya sangat mengerti tentang tujuan diadakannya pelatihan), sebanyak 8 orang atau 16% menyatakan sangat setuju, 36 orang

atau 72% menyatakan setuju, 3 orang atau 6% menyatakan kurang setuju, dan 0% yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sudah mengerti mengenai tujuan setiap diadakannya pelatihan.

- 6) Pada pernyataan keenam (Adanya pelatihan memudahkan saya dalam memahami dengan baik setiap proses pekerjaan), sebanyak 14 orang atau 28% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 72% menyatakan setuju, dan 0% yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin dengan dilatih secara intensif, mereka menjadi mudah dalam memahami dengan baik setiap proses pekerjaan. Prosedur maupun langkah penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- 7) Pada pernyataan ketujuh (Setelah mendapat pelatihan kinerja saya menjadi lebih baik), sebanyak 7 orang atau 14% menyatakan sangat setuju, 43 orang atau 86% menyatakan setuju, dan 0% yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara yakin kinerja mereka membaik setelah pelatihan. Alasannya adalah pelatihan akan memberi perubahan ke arah yang positif terhadap cara kerja dan pengetahuan kerja, serta memperbaiki potensi diri pegawai.

Pelatihan merupakan proses pengembangan kompetensi atau keterampilan (skill) pegawai dalam bidang keprofesian (technical skill dan managerial skill) serta pengembangan sikap dan perilaku pegawai (attitude dan behavior) agar

dapat secara produktif dan profesional melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sedang dipangku atau yang akan dipangkunya. Hal ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2005)

Pelatihan penyuluh pertanian yang pernah dilakukan di BP2KP Kabupaten Padang Lawas Utara terdiri dari beberapa pelatihan seperti Pelatihan Budidaya Kacang Kedelai, Pelatihan Agribisnis Tanaman Durian, Pelatihan Cetak Sawah, Pelatihan Tanam Padi Jajar Legowo, Pelatihan Penghitungan Luas Lahan, Pelatihan Agroteknologi dan Pelatihan Pembinaan Petani.

Tabel 4.11
Bentuk Pelatihan Yang Pernah Dilakukan Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara

No	Nama Pendidikan	Jumlah Responden
1	Pelatihan Budidaya Kacang Kedelai	24
2	Pelatihan Agribisnis Tanaman Durian	19
3	Pelatihan Cetak Sawah	50
4	Pelatihan Tanam Padi Jajar Legowo	39
5	Pelatihan Penghitungan Luas Lahan	50
6	Pelatihan Agroteknologi	11
7	Pelatihan Pembinaan Petani	50

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

3. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi (X3) terdiri dari 7 (tujuh) pernyataan-pernyataan tentang kompensasi. Berikut disajikan dalam tabel 4.12 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi :

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi (X3)

Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	0	0	2	4	34	68	14	28	0	0	50	100
2	0	0	0	0	36	72	14	28	0	0	50	100
3	0	0	0	0	18	36	32	64	0	0	50	100
4	0	0	2	4	15	30	33	66	0	0	50	100
5	0	0	0	0	43	86	7	14	0	0	50	100
6	0	0	0	0	44	88	6	12	0	0	50	100
7	0	0	43	86	7	14	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 50 orang responden untuk variabel kompensasi (X3) pada tabel 4.11 yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama (Gaji/Honor yang diberikan kepada saya telah dilakukan secara adil), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 4% menyatakan setuju, 34 orang atau 68% menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 28% yang menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa gaji/honor yang mereka terima masih kurang memenuhi prinsip keadilan. Mereka membandingkan dengan beberapa petugas pemerintahan lain, seperti bidan desa, Satpol PP, dan petugas pemadam kebakaran yang menurut mereka memiliki penghasilan yang lebih baik dengan porsi pekerjaan yang lebih sedikit.

- 2) Pada pernyataan kedua (Gaji/Honor yang diberikan kepada saya telah layak besarannya sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini.), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju dan setuju, 36 orang atau 72% menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 28% yang menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara menganggap gaji/honor yang mereka terima masih kurang layak. Apalagi dengan kondisi perekonomian saat ini dimana harga-harga barang terus melejit, penghasilan para PPL belum mengalami peningkatan selama 2 tahun terakhir.
- 3) Pada pernyataan ketiga (Setiap kali pekerjaan berhasil melampaui target, saya mendapat bonus tambahan.), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju dan setuju, 18 orang atau 36% menyatakan kurang setuju, 32 orang atau 64% yang menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa tidak pernah mendapat bonus jika pekerjaan melampaui target. Pemberian bonus sebenarnya penting untuk memacu semangat kerja para pegawai, namun untuk PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara hal tersebut tidak pernah terjadi.
- 4) Pada pernyataan keempat (Selain gaji/honor, ada insentif lain yang diberikan kepada saya sesuai resiko maupun tanggung jawab pekerjaan), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju, 2 orang atau 4% menyatakan setuju, 15 orang atau 30% menyatakan kurang setuju, 33 orang atau 66% yang menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa

tidak pernah mendapat insentif lain yang sesuai resiko maupun tanggung jawab pekerjaan. Para PPL mengaku, mereka menerima tambahan penghasilan untuk yang bertugas di daerah yang sulit kondisinya, seperti pada daerah berbukit dan jalan yang rusak parah.

- 5) Pada pernyataan kelima (Fasilitas kerja yang diberikan kepada saya telah memadai dalam membantu melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju dan setuju, 43 orang atau 86% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 14% yang menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa fasilitas kerja yang diberikan kepada mereka masih kurang memadai. Fasilitas kerja yang dapat memudahkan proses pekerjaan sebagai penyuluh sangat diharapkan oleh para PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara, antara lain alat GPS, alat ukur produktivitas padi, dll.
- 6) Pada pernyataan keenam (Instansi sering mengadakan pelatihan untuk penyuluh), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju dan setuju, 44 orang atau 88% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 12% yang menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa instansi mereka yaitu Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) masih kurang sering dalam memberi pelatihan.
- 7) Pada pernyataan ketujuh (Lingkungan kerja saya adalah lingkungan yang nyaman), sebanyak 0% menyatakan sangat setuju, 43 orang atau 86% menyatakan setuju, 7 orang atau 14% menyatakan kurang setuju, dan 0%

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa bahwa lingkungan kerja mereka adalah lingkungan yang nyaman.

4. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) terdiri dari 6 (enam) pernyataan-pernyataan tentang kinerja. Berikut disajikan dalam tabel 4.13 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja :

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja (Y)

Pernyataan	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor : 5 SS		Skor : 4 S		Skor : 3 KS		Skor : 2 TS		Skor : 1 STS			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
2	9	18	36	72	5	10	0	0	0	0	50	100
3	16	32	34	68	0	0	0	0	0	0	50	100
4	8	16	39	78	3	6	0	0	0	0	50	100
5	14	28	36	72	0	0	0	0	0	0	50	100
6	1	2	29	58	17	34	3	6	0	0	50	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data diolah)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 50 orang responden untuk variabel kinerja (Y) pada tabel 4.10 yaitu :

- 1) Pada pernyataan pertama (Saya bersungguh-sungguh dalam setiap mengerjakan pekerjaan, sehingga kuantitas pekerjaan yang saya kerjakan dapat memenuhi target yang telah ditentukan), sebanyak 19 orang atau 38% menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 62% menyatakan setuju, 0% yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sudah bersungguh-sungguh dalam setiap mengerjakan suatu pekerjaan. Mereka merasa apa yang mereka kerjakan sudah merupakan kemampuan terbaik mereka, segala pekerjaan yang diberikan tidak ada yang dianggap sepele.

- 2) Pada pernyataan kedua (Saya memiliki kemampuan penguasaan lapangan yang baik sehingga kualitas pelaksanaan program penyuluhan selalu meningkat.), sebanyak 9 orang atau 18% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 72% menyatakan setuju, 5 orang atau 10% yang menyatakan kurang setuju, dan 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa memiliki kemampuan penguasaan lapangan yang baik. Sebagai contoh mereka hampir seluruhnya menguasai bahasa daerah setempat, mengenali dengan baik lokasi-lokasi tanaman pertanian, jadwal tanam masyarakat, dan lain-lain.
- 3) Pada pernyataan ketiga (Dalam setiap proses pekerjaan, saya selalu menerapkan prinsip efisiensi dalam setiap aspek), sebanyak 16 orang atau 32% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 68% menyatakan setuju, dan 0% menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara dalam setiap aspek pekerjaannya sudah menerapkan prinsip efisiensi. Maksudnya disini, para PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa segala hal yang menyangkut biaya dalam pekerjaan mereka sudah mereka laksanakan dengan efisien.

- 4) Pada pernyataan keempat (Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu menerapkan prosedur/metode kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan output pekerjaan yang terbaik.), sebanyak 8 orang atau 16% menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 68% menyatakan setuju, 3 orang atau 6% yang menyatakan kurang setuju, dan 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sudah menerapkan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Standar prosedur kerja yang telah ditentukan adalah patokan yang harus dipegang dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan, dan para PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara merasa mereka selalu mengikuti prosedur tersebut setiap kali melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepada mereka.
- 5) Pada pernyataan kelima (Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya selalu disiplin dan tepat waktu), sebanyak 14 orang atau 28% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 72% menyatakan setuju, 0% yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sudah selalu disiplin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya para PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara tidak pernah terlambat dalam memenuhi jadwal pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya dari atasan.
- 6) Pada pernyataan keenam (Saya selalu menyusun rencana kerja tahunan berdasarkan program penyuluhan pertanian secara jelas dan lengkap), sebanyak 1 orang atau 2% menyatakan sangat setuju, 29 orang atau 58% menyatakan setuju, 17 orang atau 34% yang menyatakan kurang setuju, 3

orang atau 6% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara mayoritas sudah menyusun rencana kerja tahunan berdasarkan program penyuluhan.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Maka, untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21. Dari tabel *coefficient* maka dihasilkan output sebagai berikut :

$$Y = -3,165 + 0,577(X1) + 0,547(X2) - 0,014(X3) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien X1 (b_1) = 0,577. Variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,577. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan Pendidikan (X1) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,577.
2. Koefisien X2 (b_2) = 0,547. Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,547. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan Pelatihan (X2) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,547.
3. Koefisien X3 (b_3) = - 0,014. Variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar - 0,014. Ini mempunyai arti bahwa setiap

terjadi peningkatan Kompensasi (X_3) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,014.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisa Grafik

Uji normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan SPSS yang dapat dilihat pada Gambar 4 di Lampiran, diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh data tersebut tidak menceng kiri atau ke kanan, juga terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Analisa Statistik

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,851. Ini berarti diatas nilai signifikan 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, sesuai analisis grafik, analisis statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* juga menyatakan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan, ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :

a. Metode Grafik

Metode grafik dasarnya adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan penghitungan SPSS pada Gambar 6 di Lampiran, dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Glejser

Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji *glejser* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Penghitungan SPSS memperlihatkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5%, jadi model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 21. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2008)

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS dapat terlihat bahwa :

- a. Nilai *VIF* dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai *Tolerance* dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$) ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi (*Durbin Watson Test*)

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi

Berdasarkan penghitungan dengan SPSS terlihat nilai DW 2,026. Kemudian nilai ini akan dibandingkan dengan nilai DW tabel signifikansi 5%, jumlah sampel = 50 orang, dan jumlah variabel independen (k) = 2. Maka diperoleh nilai 1,674.

Nilai DW 2,026 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,674 dan kurang dari $4-du$ ($4 - 1,674 = 2,326$). Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

G. Pengujian Hipotesis

A. Uji t (Pengujian Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) secara terpisah atau parsial.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil :

- 1) Nilai t_{hitung} Pendidikan (X_1) sebesar 5,663 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,663 > 2,011$) yang berarti bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai variabel Y .
- 2) Nilai t_{hitung} Pelatihan (X_2) sebesar 6,219 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,219 > 2,011$) yang berarti bahwa Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai variabel Y.

- 3) Nilai t_{hitung} Kompensasi (X3) sebesar - 0,130 berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan sebesar 0,897. Hipotesis H0 diterima karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,130 < 2,011) yang berarti bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai variabel Y.

B. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,714 > 2,8023) dengan demikian hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kemudian dengan melihat probabilitasnya (*Sig*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yang sebesar 5% (0,000 < 0,005) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

C. Koefisien Deteminasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Berdasarkan penghitungan SPSS dapat terlihat bahwa :

- a. R sebesar 0,779 berarti hubungan antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 77,9%. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat.
- b. *Adjusted R²* sebesar 0,582 atau 58,2% berarti variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi sedangkan sisanya 42,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan lainnya.
- c. *Standard Error of The Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standard Error of The Estimated* yang juga biasa disebut standar deviasi pada penelitian ini adalah 1,037. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 5,663 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa

hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Besar koefisien 0.577 artinya bahwa pendidikan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara. Para PPL yakin bahwa pendidikan yang telah mereka jalani berpengaruh terhadap setiap proses pekerjaan mereka, mulai dari perencanaan kerja, pelaksanaan prosedur kerja, hingga pada hasil akhir dari pekerjaan mereka. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sinaga (2014) yang menyatakan bahwa dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang penyuluh memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan, maka variabel kinerja penyuluh akan meningkat.

Para pakar pendidikan sebagaimana yang diungkapkan oleh Andrias (2000) bahwa pembelajaran akan mampu membuat manusia tumbuh dan berkembang sehingga kemampuan, menjadi dewasa dan mandiri. Dengan seseorang memiliki pendidikan maka manusia/orang tersebut akan mengalami tranformasi diri, dari belum/tidak mampu menjadi mampu atau dari ketergantungan menjadi mandiri. Pendidikan yang dimiliki oleh Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) merupakan satu hal yang sangat berperan penting dalam melakukan suatu proses pembelajaran yang berkesinambungan, untuk selalu siap mengantisipasi setiap perubahan yang akan muncul, karena perubahan merupakan sesuatu yang abadi. Karena itu dalam teori-teori kinerja yang baik

terdapat ungkapan yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan pengukur dari kinerja seseorang.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 6,219 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Besar koefisien 0.547 artinya bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini berarti para pelatihan yang telah diberikan kepada PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara telah memberi hasil yang baik terhadap kinerja mereka. Adapun alasan pelatihan dapat memberikan hasil kinerja yang baik karena pelatihan dapat mengembangkan keahlian PPL, sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, kemudian pengetahuan para PPL jadi lebih berkembang sehingga pekerjaan di kerjakan dengan dasar rasional dan logika yang kuat, dan yang terakhir pelatihan dapat mengembangkan sikap dan karakter mereka sehingga menghasilkan kemampuan kerjasama yang baik dengan teman-teman sejawat dan pimpinan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anas (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima penyuluh sebagai timbal balik dari kontribusi jasa yang telah mereka berikan pada instansi BP2KP. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga penyuluh dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, penyuluh yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran penyuluh, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan penyuluh.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar $-0,130$ dengan taraf signifikansi hitung sebesar $0,897$ tersebut lebih besar dari $0,05$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_1 . Besar koefisien $-0,14$ artinya kompensasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Menurut penulis hal ini disebabkan oleh masih minimnya kompensasi yang didapat oleh petugas penyuluh pertanian di Kabupaten Padang Lawas Utara, dimana status mereka semua masih pegawai honorer. Namun walaupun begitu, karena sedikitnya

lapangan kerja di Kabupaten Padang Lawas Utara maka mereka tetap menjaga kinerjanya agar tetap dapat bekerja sebagai penyuluh, sembari berharap ada proses pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil. Dan hasil ini sejalan dengan apa yang diteliti oleh Wexley dan Yukl (2005) yaitu insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Untuk menghargai pendidikan sebagai salah satu unsur dalam sumber daya manusia, dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia, yaitu suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi, sedangkan secara mikro merupakan suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karier pegawai untuk menghasilkan hasil optimal.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya, kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi,

karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal. Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (job description). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Untuk melihat apakah ada pengaruh pendidikan, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) maka diadakan uji F, dimana diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,714 > 2,8023$), dengan tingkat signifikan 0,000. Dan hal ini menunjukkan adanya daya pengaruh simultan (bersama-sama) yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara. Sedangkan jika dilihat nilai R sebesar 0,779 (lebih besar dari 0,5) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
2. Variabel Pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
3. Variabel Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
4. Variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
5. Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi disimpulkan bahwa hubungan Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara adalah kuat.

B. Saran

Saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Hal ini semestinya menjadi fokus perhatian pihak Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara untuk lebih mendalami maupun menindaklanjuti lebih jauh tentang analisa kebutuhan pelatihan, pemantapan instruktur pelatihan, perbaikan sarana pelatihan, maupun proses evaluasi pasca pelatihan. Dengan demikian proses perbaikan kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara dapat berjalan baik.
2. Menurut hasil penelitian kompensasi merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara. Salah satu penyebabnya adalah karena para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara tidak terlalu berharap pada kompensasi finansial, akan tetapi mereka lebih berharap untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka menurut penulis, pihak Pemkab Padang Lawas Utara memperhatikan proses pengangkatan para Penyuluh Pertanian Lapangan yang memang sudah layak untuk menjadi PNS secara terbuka dan adil. Diharapkan dengan begitu, kualitas kerja para Penyuluh Pertanian Lapangan dapat terus menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adefila, JO. (2012). Spatial Impact of Extension Workers' Performance on Sustainable Agricultural Development in Kaduna State of Nigeria. *Journal of Sustainable Development*. Vol: 5 No: 4. Diambil 2 November 2015, dari situs World Wide Web :
<http://search.proquest.com/docview/1000458291/142A1D370A918DA5946/1?accountid=32819>.
- Anas, Achmad A. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Jakarta: Tesis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ban, A dan Hawkins, HS. (2000). Penyuluhan Pertanian. Yogyakarta: Kanisius.
- Daft, R.L. (2000). Management. Alih bahasa. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Garry. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dharmawan, I Made Y. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Denpasar: Tesis Universitas Udayana.
- Feder G, Birner R, Anderson JR. (2011). The private sector's role in agricultural extension systems: potential and limitations. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*. Vol:1 No:1. Diambil di internet pada 24 Oktober 2015, dari situs World Wide Web:
<http://search.proquest.com/docview/1012567189/142A1D370A918DA5946/5?accountid=32819>.
- Ghozali, Imam, (2006). Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFEE.
- Harsono. (2011). Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasbullah. (2001). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu.

Lubis, Khairul A. (2008). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Medan: Tesis Universitas Sumatera Utara.

Lucie S. (2005). Teknik Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar P. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S dan Hubeis, AV. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Martoyo, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Mas'ud, Fuad (2004). Survei Diagnosis Organisasional. Semarang: Universitas Diponegoro.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). Human Resource Management, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Nawawi, Hadari. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Noe, Raymond, et al. (2011). Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.

Panggabean, Mutiara S, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veitzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sharafat AA, Altarawneh M, Altahat E. (2012). Effectiveness of Agricultural Extension Activities. *American Journal of Agricultural and Biological Sciences*. Diambil 22 Oktober 2015, dari situs World Wide Web :

<http://search.proquest.com/docview/1328016914/142A1D370A918DA5946/38?accountid=32819>.

Siagian, S. P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J, (2005). Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

Sinaga, Herti R. (2005). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di BKP5K Kabupaten Bogor. Bogor: Tesis Sekolah Pascasarjana IPB.

Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Subejo. (2013). Pembangunan Pertanian dan Perdesaan. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Sugiyono, (2005). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Suhartono. (2004). Analisis Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kalibrasi Pada Balai Pengelola Laboratorium Metrologi Propinsi Banten. Jakarta: Tesis Universitas Borobudur.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Umar, Husein (2003). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wexley, Kenneth N dan Gary, A, Yukl, (2005). Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan, Alih Bahasa. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Gunungtua, September 2015

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan
Kabupaten Padang Lawas Utara
Di – Tempat

Dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara untuk melakukan pengisian kuesioner (terlampir) mengenai Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja. Hal ini dalam rangka proses penyelesaian Tesis saya yang berjudul “PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL) DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA”.

Adapun kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan akademis. Maka saya sangat mengharapkan respon yang tulus, tanpa beban, dan jujur dari Bapak/Ibu sekalian, sehingga nantinya penelitian ini dapat lebih objektif dan bermanfaat.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

MAULANA HAKIM
(Mahasiswa Program Pascasarjana
Magister Manajemen Universitas Terbuka)

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanggapan dengan memberikan tanda cheklist (√) dari pernyataan-pernyataan berikut yang menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari adalah merupakan yang paling tepat.

Alternatif tanggapan atas pernyataan-pernyataan tersebut adalah:

SS = SangatSetuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



C. PERNYATAAN

A. Variabel Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki sangat membantu dalam setiap proses pekerjaan yang saya hadapi sehari-hari.					
	Catatan :					
2	Semakin tinggi tingkat pendidikan formal yang saya miliki, maka semakin baik hasil pekerjaan saya.					
	Catatan :					
3	Pendidikan formal saya saat ini cocok dengan pekerjaan saya sebagai PPL.					
	Catatan :					
4	Program pendidikan yang pernah saya ikuti mampu meningkatkan pengetahuan pada pekerjaan saya saat ini.					
	Catatan :					
5	Program pendidikan yang saya pernah ikuti telah sesuai dengan tujuan pelaksanaan program penyuluhan.					
	Catatan :					

B. Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur pada pelatihan yang saya ikuti mampu memberi materi pembelajaran dengan baik					
	Catatan :					
2	Biasanya sebelum diadakan pelatihan, calon peserta pelatihan diseleksi terlebih dahulu.					
	Catatan :					
3	Metode-metode penyampaian pelatihan yang digunakan membantu saya dalam memahami materi.					
	Catatan :					
4	Semua materi yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.					
	Catatan :					
5	Saya sangat mengerti tentang tujuan diadakannya pelatihan					
	Catatan :					
6	Adanya pelatihan memudahkan saya dalam memahami dengan baik setiap proses pekerjaan.					
	Catatan :					
7	Setelah mendapat pelatihan kinerja saya menjadi lebih baik					
	Catatan :					

C. Variabel Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji/Honor yang diberikan kepada saya telah dilakukan secara adil (sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan)					
	Catatan :					
2	Gaji/Honor yang diberikan kepada saya telah layak besarnya sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini.					
	Catatan :					
3	Setiap kali pekerjaan berhasil melampaui target, saya mendapat bonus tambahan.					
	Catatan :					
4	Selain gaji/honor, ada insentif lain yang diberikan kepada saya sesuai resiko maupun tanggung jawab pekerjaan.					
	Catatan :					
5	Fasilitas kerja yang diberikan kepada saya telah memadai dalam membantu melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari					
	Catatan :					
6	Instansi sering mengadakan pelatihan untuk penyuluh.					
	Catatan :					
7	Lingkungan kerja saya adalah lingkungan yang nyaman					
	Catatan :					

D. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam setiap mengerjakan pekerjaan, sehingga kuantitas pekerjaan yang saya kerjakan dapat memenuhi target yang telah ditentukan.					
	Catatan :					
2	Saya memiliki kemampuan penguasaan lapangan yang baik sehingga kualitas pelaksanaan program penyuluhan selalu meningkat.					
	Catatan :					
3	Dalam setiap proses pekerjaan, saya selalu menerapkan prinsip efisiensi dalam setiap aspek.					
	Catatan :					
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu menerapkan prosedur/metode kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan output pekerjaan yang terbaik.					
	Catatan :					
5	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya selalu disiplin dan tepat waktu.					
	Catatan :					
6.	Saya selalu menyusun rencana kerja tahunan berdasarkan program penyuluhan pertanian secara jelas dan lengkap.					
	Catatan :					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

HASIL PENGUJIAN STATISTIK DENGAN SPSS 21

1. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101,6000	77,283	,573	,926
VAR00002	101,5667	78,254	,408	,928
VAR00003	101,5667	76,944	,585	,926
VAR00004	101,8333	74,626	,616	,925
VAR00005	101,6667	77,195	,401	,928
VAR00006	101,4333	74,806	,767	,923
VAR00007	101,8333	75,247	,504	,927
VAR00008	101,9333	75,720	,387	,930
VAR00009	101,8000	73,821	,661	,924
VAR00010	101,4667	74,947	,665	,924
VAR00011	101,8667	76,533	,520	,926
VAR00012	101,5667	76,944	,585	,926
VAR00013	102,1667	76,075	,532	,926
VAR00014	102,7000	75,459	,542	,926
VAR00015	101,4333	74,806	,767	,923
VAR00016	102,2333	75,702	,500	,927
VAR00017	102,7000	76,010	,548	,926
VAR00018	102,6667	79,333	,144	,933
VAR00019	103,0000	80,483	,095	,931
VAR00020	101,8333	75,109	,568	,926
VAR00021	101,4667	74,947	,665	,924
VAR00022	101,6000	77,283	,573	,926
VAR00023	101,8667	76,533	,520	,926
VAR00024	101,5667	76,944	,585	,926
VAR00025	101,9667	71,689	,791	,922
VAR00026	102,0333	69,757	,866	,920
VAR00027	101,4333	74,806	,767	,923

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	27

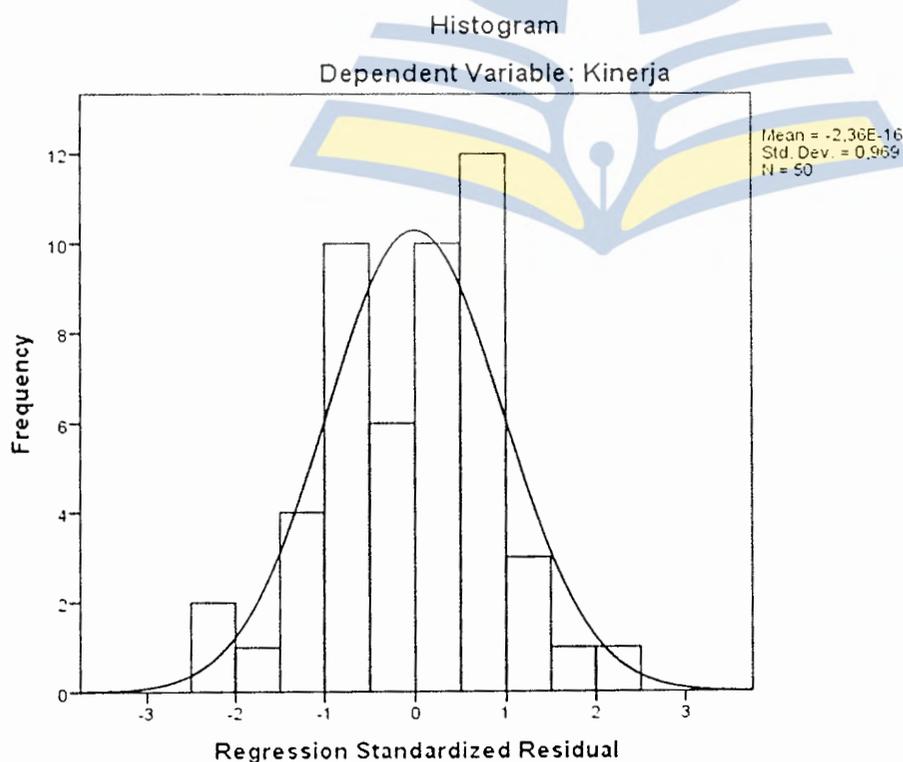
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

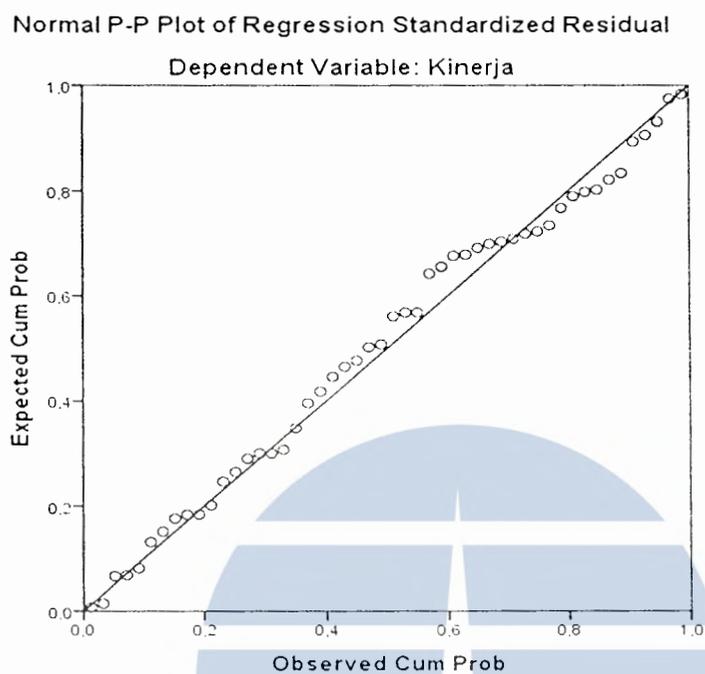
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,165	4,365		-,725	,472
	Pendidikan	,577	,102	,528	5,663	,000
	Pelatihan	,547	,088	,579	6,219	,000
	Kompensasi	-,014	,111	-,012	-,130	,897

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Normalitas dengan Histogram



5. Uji Normalitas dengan Plot



6. Uji normalitas dengan analisa statistik

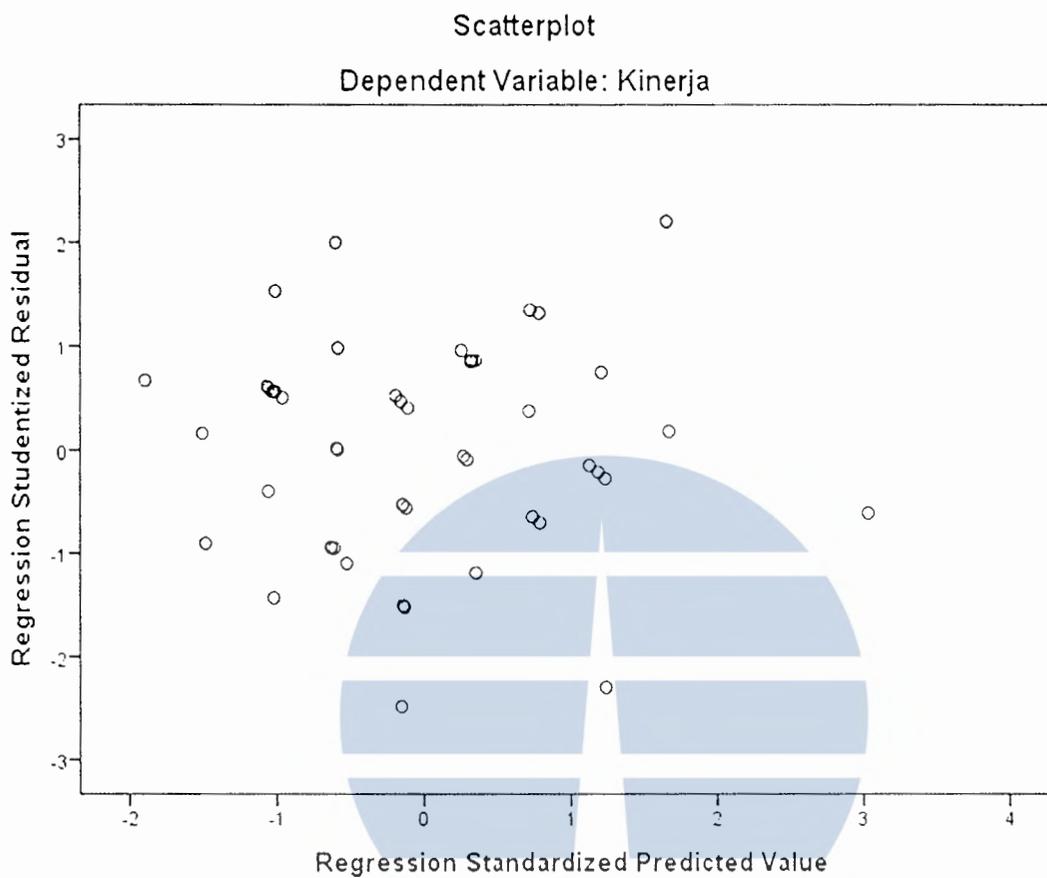
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00518271
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,610
Asymp. Sig. (2-tailed)		,851

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

7. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot



8. Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,184	2,561		,853	,398
	Pendidikan	,021	,060	,051	,348	,729
	Pelatihan	-,023	,052	-,067	-,455	,651
	Kompensasi	-,058	,065	-,131	-,886	,380

a. Dependent Variable: RES2

9. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,165	4,365		-,725	,472	
	Pendidikan	,577	,102	,528	5,663	,000	,982
	Pelatihan	,547	,088	,579	6,219	,000	,987
	Kompensasi	-,014	,111	-,012	-,130	,897	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

10. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,608	,582	1,037	2,026

11. Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,165	4,365	-,725	,472
	Pendidikan	,577	,102	,528	,000
	Pelatihan	,547	,088	,579	,000
	Kompensasi	-,014	,111	-,012	,897

a. Dependent Variable: Kinerja

12. Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	76,571	3	25,524	23,714	,000 ^b
	Residual	49,509	46	1,076		
	Total	126,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Pendidikan

13. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,582	1,037

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja



LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Penulis Artikel

Nama : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Selasa / 10 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, MSi

NIDN. 6108087202

Pembimbing II,

Dr. Etty Puji Lestari, MSi

NIDN. 0016047403

LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Penulis Artikel

Nama : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Selasa / 10 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, MSi

NIDN. 0108087202

Pembimbing II,

Dr. Etty Puji Lestari, MSi

NIDN. 0016047403

LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Penulis Artikel

Nama : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Selasa / 10 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, MSi

NIDN. 0108087202

Pembimbing II,

Dr. Etty Puji Lestari, MSi

NIDN. 0016047403

LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Penulis Artikel

Nama : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Selasa / 10 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, MSi

NIDN. 0108087202

Pembimbing II,

Dr. Etty Puji Lestari, MSi

NIDN. 0016047403

LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Penulis Artikel

Nama : Maulana Hakim

NIM : 500014639

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Selasa / 10 Mei 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Sri Gustina Pane, MSi

NIDN. 0108087202

Pembimbing II,

Dr. Etty Puji Lestari, MSi

NIDN. 0016047403

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara

Abstrak

Maulana Hakim
hanisbassami@gmail.com
Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) merupakan indikator penting dalam pembangunan pertanian. Oleh sebab itu, di dalam menjalankan tugas utamanya, seorang Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) harus dapat memberikan perannya sebagai pendidik, pengajar, pemimpin dan sekaligus pendorong atau motivator kepada masyarakat tani guna menciptakan petani yang mandiri dan cerdas. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Padang Lawas Utara dengan tujuan untuk : 1) Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. 2) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. 3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara; dan 4) Menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 50 orang petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja. 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja. 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja; dan 4) Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

The Influence of Education, Training, and Compensation on the Performance of Field Agricultural Instructor in North Padang Lawas Regency

Abstract

Maulana Hakim
hanisbassami@gmail.com
Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Field Agricultural Instructor is an important indicator in the development of agriculture. Therefore, in carrying out its primary task, Field Agricultural Instructor should be able to provide his role as an educator, teacher, leader and motivator at the same time or driving to the farm community to create an intelligent and independent farmers. This research was conducted at the Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (BP2KP) North Padang Lawas Regency with the aim to : (1) Analyze the influence of education on the performance of Field Agricultural Instructor (not that sure of this part) in North Padang Lawas Regency; (2) Analyze the influence of training on the performance of Field Agricultural Instructor in North Padang Lawas Regency; (3) Analyze the influence of compensation on the performance of Field Agricultural Instructor in North Padang Lawas Regency; (4) Analyze the influence of education, training, and compensation simultaneously on the performance of Field Agricultural Instructor. The method used in this research is quantitative method by taking a sample of 50 officers Field Agricultural Instructor. The result of this study shows that: (1) Education has partially significant positive effect on performance; (2) Training has partially significant positive effect on performance; (3) Compensation has partially negative effect on performance; and (4) Education, training, and compensation have simultaneously significant positive effect on the performance of field agricultural instructor.

Keywords: Education, Training, Compensation, Performance of Field Agricultural Instructor

\

A. PENDAHULUAN

Penyuluhan pertanian sebagai bagian integral pembangunan pertanian merupakan salah satu upaya pemberdayaan petani dan pelaku usaha pertanian lain untuk meningkatkan produktivitas, pendapatan dan kesejahteraannya. Semakin baik kinerja penyuluhan, diharapkan pembangunan pertanian yang berkesinambungan akan mudah untuk terealisasi.

Menurut Moeheriono (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung.

Kabupaten Padang Lawas Utara merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang memiliki perangkat kelembagaan penyuluhan daerah yang bernama Badan Pelaksanaan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BP2KP). Lembaga ini merupakan suatu unit penunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang administrasi, pengaturan, pengelolaan dan pemanfaatannya adalah tanggung jawab pemerintah Kabupaten.

Peran Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara yang diharapkan untuk melakukan perbaikan pertanian belum mencapai hasil yang optimal, hal ini terlihat dari kondisi di lapangan, dimana produksi pertanian petani, misalnya saja tanaman padi sawah yang merupakan bahan makanan pokok, belum pernah mencapai standar minimal yang ditetapkan Kementerian Pertanian yaitu 5,1 ton per hektar.

Dalam Mangkunegara (2000) dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Selain pendidikan formal, pelatihan merupakan faktor penentu kesinambungan informasi yang seharusnya dimiliki oleh PPL akan pengetahuan maupun teknologi baru serta kebijakan-kebijakan pemerintah yang harus

diketahui petani dalam rangka peningkatan kesejahteraan. Peran lembaga-lembaga pelatihan terutama bidang pertanian perlu ditingkatkan dan senantiasa mengajak PPL aktif mengikuti kegiatan pelatihan.

Dewasa ini, dengan semakin beratnya tuntutan pekerjaan, mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi tersebut harus mampu menggenjot kinerja pegawainya, salah satu cara adalah kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka instansi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat.

B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Untuk menganalisis berapa besar pengaruh pendidikan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara secara simultan.

C. KAJIAN LITERATUR DAN TEORI

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan

dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Sedangkan menurut pusat bahasa Departemen Pendidikan Nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono ; 2011:162). Menurut Hasibuan yang dikutip dari Flippo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai (Soekidjo, 2009:71)

3. Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa finansial maupun non finansial kepada karyawan (Daft, 2000:536).

Sunyoto (2012) yang menyatakan kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Panggabean (2002) menyatakan bahwa, kompensasi non finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non finansial yang

berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, program pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, program pelatihan, peluang untuk dipromosikan, serta pemberian jabatan. Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan. Menurut Mondy (2008) kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman dan nyaman serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan.

Indikator dari kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, program pelatihan, peluang untuk dipromosikan, serta pemberian jabatan. Sedangkan indikator kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yaitu lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman dan nyaman serta hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan.

4. Kinerja

Setiap pegawai pasti menginginkan memiliki kinerja yang tinggi, namun hal tersebut sulit untuk dicapai oleh karyawan yang tidak memiliki kompetensi dan produktivitas yang baik. Dalam setiap organisasi sering kali terdapat pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik. Hal ini selain dikarenakan pegawai itu sendiri tetapi juga dikarenakan organisasi juga. Organisasi yang berfokus terhadap keuntungan semata akan mengabaikan tentang kesejahteraan pegawainya, padahal sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting yang menunjang kelangsungan hidup organisasi. Pengabaian tersebut dapat mengakibatkan kurang produktifnya seorang pegawai yang akan berdampak pada buruknya kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini berarti kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan

pegawai atas tugas yang diberikan. Sementara itu, menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Oleh karena itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Hal ini berarti penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci bagi pengembangan para pegawai di masa mendatang.

D. METODE

1. Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan menurut sifat penelitiannya, penelitian ini bersifat *deskriptif explanatory* yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

2. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di wilayah Kabupaten Padang Lawas Utara pada tahun 2015, yaitu sebanyak 102 orang. Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin, dan diperoleh sampel sebanyak 50 orang.

3. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Padang Lawas Utara. Kinerja didefenisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2005)

- b. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :
- 1) Variabel Pendidikan (X1), merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).
 - 2) Variabel Pelatihan (X2), adalah aktifitas yang dirancang untuk pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan, yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. (Mondy, 2008:210)
 - 3) Variabel Kompensasi (X3), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2003:118)

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Kuesioner (*Questionnaire*)
- b. Wawancara (*Interview*)
- c. Observasi

5. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh digunakan metode sebagai berikut :

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Pengujian Hipotesis
- d. Koefisien Determinasi

E. TEMUAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan software SPSS 2.1 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,165 + 0,577(X1) + 0,547(X2) - 0,014(X3) + e$$

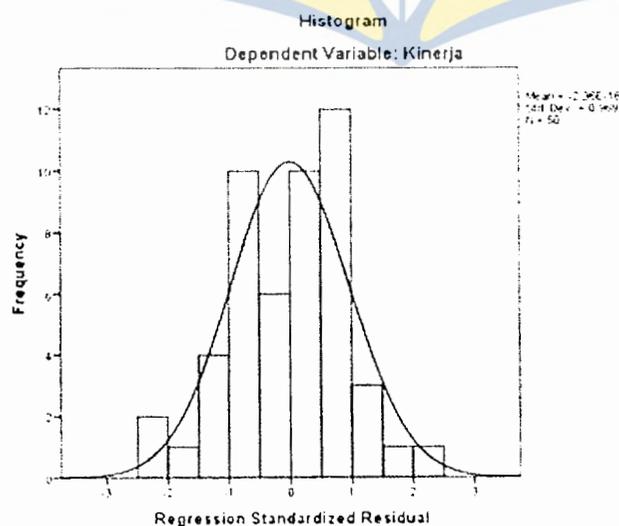
Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien X1 (b_1) = 0,577. Variabel Pendidikan (X1) terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,577. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan Pendidikan (X1) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,577.
3. Koefisien X2 (b_2) = 0,547. Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,547. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan Pelatihan (X2) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,547.
4. Koefisien X3 (b_3) = - 0,014. Variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar - 0,014. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan Kompensasi (X3) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 0,014.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

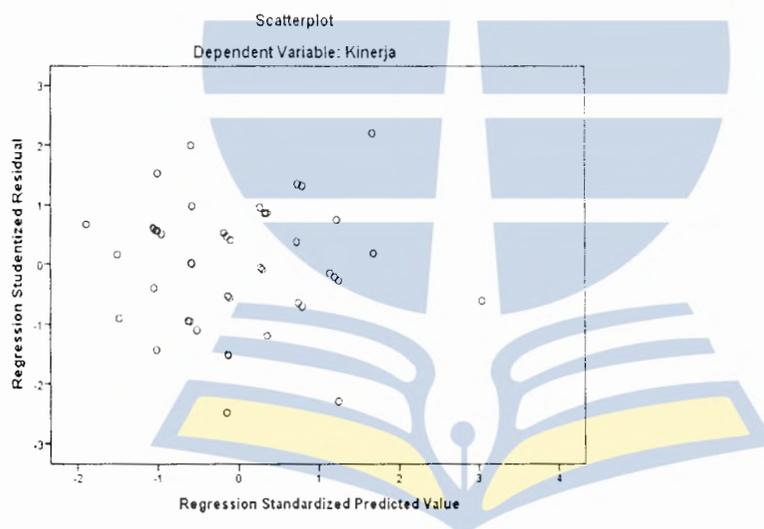


Berdasarkan perhitungan dengan SPSS diperoleh grafik pada gambar diatas yang menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh data tersebut tidak menceng kiri atau ke kanan. Berdasarkan analisis statistik dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,851. Ini berarti diatas nilai signifikan 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, sesuai analisis grafik, analisis statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* juga menyatakan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :

a) Metode Grafik



Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

b) Uji *Glejser*

Tabel 1
Uji *Glejser*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	2,184	2,561		,853	,398
1 Pendidikan	,021	,060	,051	,348	,729
Pelatihan	-,023	,052	-,067	-,455	,651
Kompensasi	-,058	,065	-,131	-,886	,380

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji *glejser* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5%, jadi model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 21. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2008)

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3,165	4,365		-,725	,472		
1 Pendidikan	,577	,102	,528	5,663	,000	,982	1,019
Pelatihan	,547	,088	,579	6,219	,000	,987	1,014
Kompensasi	-,014	,111	-,012	-,130	,897	,970	1,031

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 dapat terlihat bahwa :

- Nilai VIF dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *Tolerance* dari Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) lebih besar dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$) ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi (*Durbin Watson Test*)

Berdasarkan pengolahan dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,608	,582	1,037	2,026

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai DW 2,026. Kemudian nilai ini akan dibandingkan dengan nilai DW tabel signifikansi 5%, jumlah sampel = 50 orang, dan jumlah variabel independen (k) = 2. Maka diperoleh nilai 1,674.

Nilai DW 2,026 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,674 dan kurang dari 4-du ($4 - 1,674 = 2,326$). Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) secara terpisah atau parsial.

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan software SPSS 21, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas (df) = jumlah sampel - 2 = 50 - 2 = 48. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05} (48) = 2,011$.

Tabel 4
Hasil uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,165	4,365		-,725	,472
1 Pendidikan	,577	,102	,528	5,663	,000
Pelatihan	,547	,088	,579	6,219	,000
Kompensasi	-,014	,111	-,012	-,130	,897

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa :

- 1) Nilai t_{hitung} Pendidikan (X1) sebesar 5,663 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,663 > 2,011) yang berarti bahwa Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai variabel Y.
- 2) Nilai t_{hitung} Pelatihan (X2) sebesar 6,219 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,000. Hipotesis H1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,219 > 2,011) yang berarti bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai variabel Y.

- 3) Nilai t_{hitung} Kompensasi (X3) sebesar - 0,130 berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan sebesar 0,897. Hipotesis H_0 diterima karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,130 < 2,011$) yang berarti bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai variabel Y.

b. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	76,571	3	25,524	23,714	,000 ^b
Residual	49,509	46	1,076		
Total	126,080	49			

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,714 > 2,8023$) dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kemudian dengan melihat probabilitasnya (*Sig*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yang sebesar 5% ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,582	1,037

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 dapat terlihat bahwa :

- a. R sebesar 0,779 berarti hubungan antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 77,9%. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat.
- b. *Adjusted R²* sebesar 0,582 atau 58,2% berarti variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi sedangkan sisanya 42,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan lainnya.
- c. *Standard Error of The Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standard Error of The Estimated* yang juga biasa disebut standar deviasi pada penelitian ini adalah 1,037. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
2. Variabel Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
3. Variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).

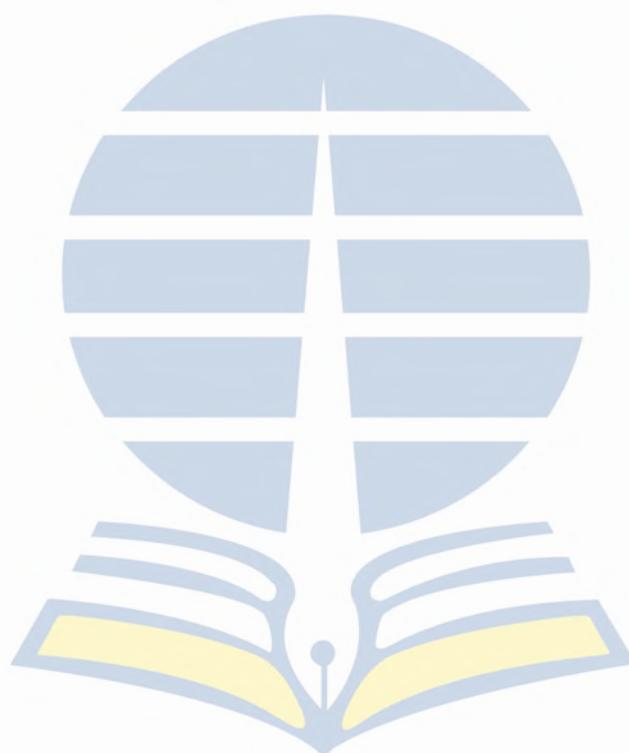
4. Variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara (Y).
5. Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi disimpulkan bahwa hubungan Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara adalah kuat.

G. SARAN

Saran dari penulis berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Hal ini semestinya menjadi fokus perhatian pihak Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara untuk lebih mendalami maupun menindaklanjuti lebih jauh tentang analisa kebutuhan pelatihan, pemantapan instruktur pelatihan, perbaikan sarana pelatihan, maupun proses evaluasi pasca pelatihan. Dengan demikian proses perbaikan kinerja PPL di Kabupaten Padang Lawas Utara dapat berjalan baik.
2. Menurut hasil penelitian kompensasi merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara. Salah satu penyebabnya adalah karena para Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Padang Lawas Utara tidak terlalu mengharap pada kompensasi finansial, akan tetapi mereka lebih berharap untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka menurut penulis, pihak Pemkab Padang Lawas Utara memperhatikan proses pengangkatan para Penyuluh Pertanian Lapangan yang memang sudah layak untuk menjadi PNS secara terbuka dan adil. Diharapkan dengan begitu,

kualitas kerja para Penyuluh Pertanian Lapangan dapat terus menjadi lebih baik.



H. DAFTAR PUSTAKA

- Ban, A dan Hawkins, HS. (2000). **Penyuluhan Pertanian**. Yogyakarta. Kanisius.
- Daft, R.L. (2000). **“Management”**, alih bahasa Emil Salim, Tinjung Desi Nursanti dan Maryanmi Hermanto. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dessler, Garry. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam, (2006). **Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. (2001). **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hasbullah. (2001). **Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan**. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia.
- Kaswan. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Jakarta. Graha Ilmu.
- Lucie S. (2005). **Teknik Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat**. Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar P. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, AV. (2007). **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad (2004). **Survai Diagnosis Organisasional**. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). **Human Resource Management**, Alih Bahasa. Jakarta. Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

- Noe, Raymond, et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York. McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S, (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2003). **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J, (2005). **Manajemen dan Evaluasi Kerja**. Jakarta. Lembaga Penerbit FE UI.
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Rineka Cipta.
- Subejo. (2013). **Pembangunan Pertanian dan Perdesaan**. Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono, (2005). **Metode Penelitian Kualitatif**. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. CAPS
- Umar, Husein (2003). **Metode Riset Bisnis**. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional**. Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Wibowo. (2010). **Manajemen Kinerja**. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.