

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN, INTERAKSI SOSIAL,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH MELALUI KOMPETENSI**
*(Studi Pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan
Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)*



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen dalam Ilmu Ekonomi
Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia

Disusun Oleh :

FRINNA SHINTA

NIM. 500644607

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRACT

The Effect of Training, Social Interaction, and Work Motivation on Officer Performance through Competence (Studies in the Office of Agriculture and Food Security in West Kotawaringin Regency)

Frinna Shinta
Indonesia Open University
frinna.s@gmail.com

The human performance appraisal is one of the issues frequently discussed in the human resource management. This study is aimed to know the effect of training, social interaction, and work motivation on officer performance through competence in the Office of Agriculture and Food Security in West Kotawaringin Regency. Explanatory research is adopted for this study.

This research used both primary and secondary data. Primary data was collected from questionnaires distributed, meanwhile the secondary data was collected from internal data reports. The samples number determined in this research are 87 people. As independent variables are training, social interaction, and work motivation, and the intervening variable is officer competence, while its dependent variable is officer performance. Data analysis used is path analysis, the gathered datas was processed using the SPSS 22. The result of this research revealed that: 1) Training has positive effect on the officer competence; 2) Social interaction has positive effect on the officer competence; 3) Work motivation has positive effect on the officer competence; and 4) Officer competence has positive effect on the officer performance.

Keywords: Training, social interaction, work motivation, officer competence, officer performance.

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan, Interaksi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)

Frinna Shinta
Universitas Terbuka
frinna.s@gmail.com

Persoalan peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh melalui kompetensi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *eksplanatory* kuantitatif.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui studi lapangan dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari data laporan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 87 orang. Sebagai variabel independen, yaitu pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja, variabel interveningnya adalah kompetensi penyuluh, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja penyuluh. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), data-data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 22. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh; 2) Interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh; dan 4) Kompetensi penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh.

Kata Kunci: Pelatihan, interaksi sosial, motivasi kerja, kompetensi penyuluh, kinerja penyuluh.

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH PELATIHAN, INTERAKSI SOSIAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH MELALUI KOMPETENSI (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)** 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.

Palangka Raya, Mei 2016
Yang Menyatakan,



FRINNA SHINTA, S.Hut.
NIM. 500644607

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **PENGARUH PELATIHAN,
INTERAKSI SOSIAL,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH MELALUI KOMPETENSI
(Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan
Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)**

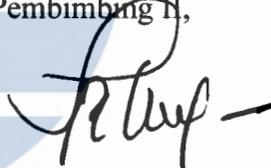
Penyusun TAPM : **FRINNA SHINTA**
NIM : 500644607
Program Studi : Magister Manajemen (MM)
Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Mei 2016

Menyetujui:

Pembimbing I,

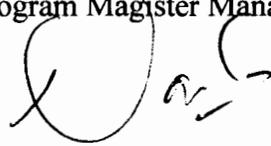
Pembimbing II,


Dr. GUNDIK GOHONG, M.S.
NIP. 19520520 198003 1 005

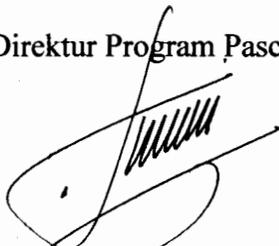

Dr. YUNIKEWATY, M.M.
NIP. 19541115 198703 2 002

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen,


MOHAMAD NASOHA, S.E., M.Sc.
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana,


SUCIATI, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **FRINNA SHINTA**
 NIM : 500644607
 Program Studi : Magister Manajemen (MM)
 Judul TAPM : **PENGARUH PELATIHAN, INTERAKSI SOSIAL,
 DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
 PENYULUH MELALUI KOMPETENSI
 (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan
 Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)**

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Mei 2016
 Waktu : Pukul 11.00 WIB. s.d. 12.30 WIB.
 Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM:

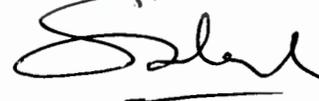
Ketua Komisi Penguji:

Dra. JOHANNA B. S. PANTOW, M.App. L.



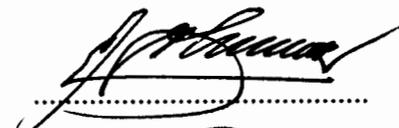
Penguji Ahli:

Dr. SAID KELANA ASNAWI, M.M.



Pembimbing I:

Dr. GUNDIK GOHONG, M.S.



Pembimbing II:

Dr. YUNIKEWATY, M.M.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan TAPM, adalah hal yang sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu **Prof. Ir. TIAN BELAWATI, M.Ed., Ph.D.** selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu **SUCIATI, M.Sc., Ph.D.**, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Bapak **MOHAMAD NASOHA, S.E., M.Sc.**, selaku Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Manajemen;
4. Ibu **Dra. JOHANNA B. S. PANTOW, M.App. L.**, selaku Kepala UPBJJ Palangka Raya beserta staf pengelola lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada mahasiswa;
5. Bapak **Dr. GUNDIK GOHONG, M.S.** (selaku Pembimbing I) dan Ibu **Dr. YUNIKEWATY, M.M.** (selaku Pembimbing II) serta Bapak **Dr. SAID KELANA ASNAWI, M.M.** (selaku Penguji Ahli) yang telah membantu menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam penyusunan TAPM ini;
6. Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu;
7. Aparatur Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (KP2KP) Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah banyak membantu dalam penyusunan TAPM ini;
8. Semua sahabat, kolega, rekan, dan pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyelesaian studi ini;
9. Kedua orang tua saya, suami, anak, dan keluarga yang telah memberikan segala bentuk dukungannya.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk saran dan kritik demi perbaikan penulisan ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT. berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta pihak yang berkepentingan.

Palangka Raya, Mei 2016
Penulis,



FRINNA SHINTA, S.Hut.
NIM. 500644607

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	iv
LEMBAR PENGESAHAN TAPM	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
1. Kegunaan Teoritis	9
2. Kegunaan Praktis	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja	12
2. Kompetensi	17

3. Pelatihan	23
4. Interaksi Sosial	28
5. Motivasi Kerja	37
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Konseptual	49
D. Operasionalisasi Konsep	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	61
1. Lokasi Penelitian	61
2. Jenis dan Sumber Data	62
B. Populasi dan Sampel	63
C. Instrumen Penelitian	64
1. Uji Validitas	66
2. Uji Reliabilitas	68
D. Prosedur Pengumpulan Data	71
E. Metode Analisis Data	72
1. Statistik Deskriptif	72
2. Statistik Inferensial	73

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
1. Gambaran Umum Kabupaten Kotawaringin Barat	77
2. Gambaran Umum Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat	88

B. Data Fokus Penelitian	94
1. Karakteristik Responden	94
2. Hasil Jawaban Responden	98
3. Deskripsi Variabel Penelitian	128
4. Pengujian Kualitas Data	138
5. Uji Asumsi Klasik	139
6. Analisis Regresi	142
C. Pembahasan Hasil Penelitian	146
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	160
B. Saran	161
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
1. Biodata	168
2. Rekomendasi Penelitian	169
3. Instrumen Penelitian (Daftar Pertanyaan)	170
4. Dokumentasi Penelitian	175
5. Data Primer Penelitian	178
6. Data Hasil Analisis Penelitian	188

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Peningkatan Kapasitas Tenaga Penyuluh Pertanian/Perkebunan	7
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	46
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian	59
Tabel 3.1 Jumlah Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat	63
Tabel 3.2 Skala Kategori	70
Tabel 4.1 Wilayah Administrasi Kabupaten Kotawaringin Barat	77
Tabel 4.2 Penggunaan Lahan di Kabupaten Kotawaringin Barat	79
Tabel 4.3 Produksi Tanaman Perkebunan Rakyat (Karet, Kelapa, dan Kelapa Sawit) Menurut Jenis Tanaman (Ton) Tahun 2014	84
Tabel 4.4 Luas Kawasan Hutan Menurut Fungsinya di Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014	87
Tabel 4.5 Produksi HHK dan HHBK di Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2010-2014	87
Tabel 4.6 Jumlah Aparatur di SKPD KP2KP Tahun 2015	92
Tabel 4.7 Keragaman Aparatur KP2KP Berdasarkan Kepangkatan Tahun 2015	92
Tabel 4.8 Keragaman Aparatur SKPD KP2KP Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	93
Tabel 4.9 Daftar Kelompok Tani di Tingkat Kecamatan/BPP	93
Tabel 4.10 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	95
Tabel 4.11 Karakteristik Responden berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	96

Tabel 4.12	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja dan Jenis Kelamin	97
Tabel 4.13	Penyuluh Memahami dan Menguasai Tugas Pokok dan Fungsi	99
Tabel 4.14	Mampu Merencanakan Target Kinerja yang Harus dicapai dalam Suatu Periode	100
Tabel 4.15	Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	101
Tabel 4.16	Mampu Membangun Hubungan yang Baik dengan Berbagai Pihak	102
Tabel 4.17	Berlangsung Komunikasi yang Baik dengan Petani	103
Tabel 4.18	Penyuluh Mampu Menghasilkan Ide, Tindakan, dan Solusi yang Inovatif	105
Tabel 4.19	Bekerja dengan Orang Lain dalam Satu Tim adalah Lebih Baik daripada Bekerja Secara Sendirian	106
Tabel 4.20	Mampu Mengantisipasi Masalah yang Mungkin Terjadi	107
Tabel 4.21	Mampu Menentukan Prioritas Kerja Secara Efektif	108
Tabel 4.22	Senantiasa Berusaha Mematuhi Peraturan Kerja	109
Tabel 4.23	Keahlian dan Pengetahuan Kerja yang dimiliki Membantu Penyuluh dalam Melakukan Penyuluhan	111
Tabel 4.24	Program Pelatihan yang telah diikuti Meningkatkan Kompetensi	112
Tabel 4.25	Kepuasan Kerja Semakin Meningkat Setelah Mengikuti Pelatihan	113
Tabel 4.26	Materi pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan pengembangan kompetensi peserta	114
Tabel 4.27	Pelatihan yang telah diikuti Menekan Tingkat Kesalahan dalam Kegiatan Penyuluhan	115
Tabel 4.28	Meneladani Perilaku Positif yang Ditunjukkan oleh Rekan Kerja	117
Tabel 4.29	Berdiskusi saat Kegiatan Penyuluhan di Lapangan	118

Tabel 4.30 Menghadiri Kegiatan-kegiatan yang ada di Lingkungan Kantor/Lapangan	119
Tabel 4.31 Bekerja Sama dengan Rekan Kerja untuk Mencapai Tujuan Bersama	120
Tabel 4.32 Menerima Perbedaan Pendapat dengan Rekan Kerja	121
Tabel 4.33 Pemberian Penghargaan bagi Penyuluh yang Berprestasi akan Meningkatkan Motivasi Kerja	123
Tabel 4.34 Organisasi Memberikan Kesempatan yang Luas Bagi Penyuluh untuk Mengembangkan Diri	124
Tabel 4.35 Hubungan Kerja antara Penyuluh dengan Petani Berjalan dengan Baik	125
Tabel 4.36 Keberhasilan dari Petani Menjadi Kebanggaan Tersendiri dalam Kegiatan Penyuluhan	126
Tabel 4.37 Prestasi Kerja Membuat Kesempatan untuk Memiliki Jenjang Karier yang Lebih Tinggi	127
Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	128
Tabel 4.39 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	130
Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	132
Tabel 4.41 Distribusi Frekuensi Variabel Interaksi Sosial	134
Tabel 4.42 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	136
Tabel 4.43 Hasil Pengujian Hipotesis	143

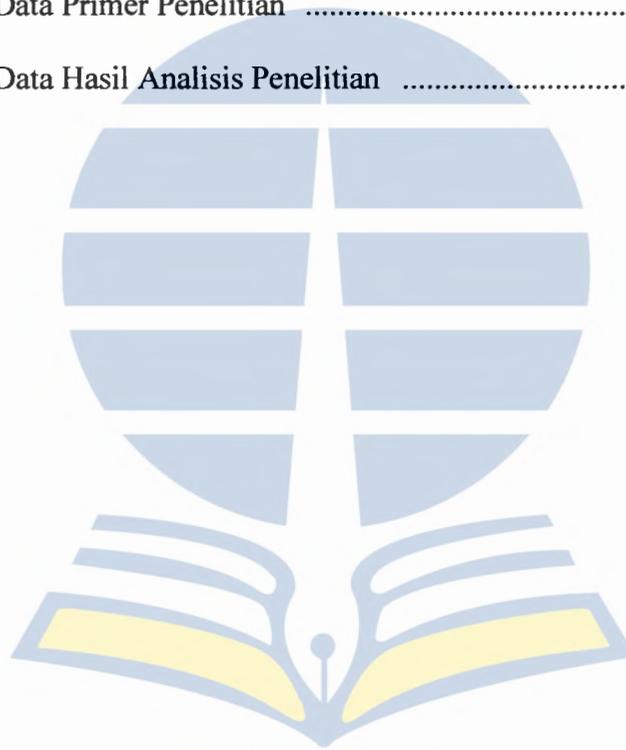
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1 Peta Administrasi Kabupaten Kotawaringin Barat	78
Gambar 4.2 Luas Panen, Produktivitas dan Produksi Padi Sawah dan Padi Ladang, 2014	82
Gambar 4.3 Persentase Petani Perkebunan Rakyat Menurut Jenis Tanaman, 2014	83
Gambar 4.4 Produksi Perikanan Menurut Jenisnya Tahun 2010-2014	86
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat	90
Gambar 4.6 Diagram Jalur Hasil Pengujian Statistik	144



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Biodata	168
Lampiran 2. Rekomendasi Penelitian	169
Lampiran 3. Instrumen Penelitian (Daftar Pertanyaan)	170
Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian	175
Lampiran 5. Data Primer Penelitian	178
Lampiran 6. Data Hasil Analisis Penelitian	188



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan adanya perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis. Tantangan tersebut berkaitan dengan dampak globalisasi, tenaga kerja yang semakin beraneka ragam, perubahan peraturan, perubahan struktural organisasi, serta perubahan teknologi (Byars dan Rue, 1997), tenaga kerja yang semakin beraneka ragam tersebut perlu reposisi cara-cara mengelola tenaga kerja di dalam suatu perusahaan/industri.

Pembangunan pertanian ke depan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan dari pertumbuhan perekonomian nasional (*pro growth*), penciptaan lapangan kerja bagi penduduk pedesaan (*pro job*), pengurangan kemiskinan (*pro poor*), serta pelestarian lingkungan (*pro environment*) (Rusmono, 2010). Penyuluh juga berperan sebagai mitra kerja, motivator dan fasilitator, konsultan petani, penganalisis serta pengorganisasi dituntut mampu memberikan: 1) kondisi kondusif sehingga berbagai kegiatan penyuluhan sebagai proses pembelajaran petani berjalan optimal; 2) menjawab tuntutan dan tantangan dalam berbagai hal; dan 3) menggali dan meningkatkan kemampuan petani dalam memajukan usaha taninya.

Pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi organisasi besar. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara lebih baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Secara makro, pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan pegawai agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal. Sedangkan secara mikro, pelatihan di suatu organisasi atau institusi adalah pengembangan pegawai, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kompetensi adalah interaksi sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa melakukan hubungan dan pengaruh timbal balik (berinteraksi) dengan manusia yang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan dan mempertahankan kehidupannya. Interaksi sosial memerlukan syarat yaitu kontak sosial dan komunikasi sosial antara individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Menurut Soerjono Soekanto (1990), interaksi sosial adalah dasar dari proses sosial yang terjadi akibat adanya hubungan-hubungan sosial yang dinamis. Sementara itu, menurut Wilson, E. K, Mack, R. and Pease, J. (1973) interaksi sosial dapat

mendorong terjadinya suatu perubahan pola perilaku seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik, mendorong terjadinya atau terbangunnya solidaritas *in-group* dalam kehidupan kelompok, serta mendorong lahirnya karya demi karya yang lebih inovatif atau lebih maju, sehingga dapat meningkatkan kompetensi seseorang.

Faktor lain yang terkait dengan kompetensi adalah motivasi kerja. Munandar (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang akan mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2001) motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Robbins (2002) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya (Anoraga, 2001). Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta mempunyai niat dan berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya dengan terus meningkatkan kemampuan/kompetensinya.

Peningkatan kompetensi pada penyuluh, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya maupun kinerja organisasi. Ley, et al. (2007) menyatakan, jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi, maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Suprpto (2002) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Manajemen PNS berbasis kompetensi harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi apa yang dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki PNS. Secara konseptual, Pribadi (dalam Murgiyono, 2002) mengemukakan bahwa kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: 1) atribut-atribut positif pemegang jabatan; 2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior; dan 3) perilaku pemegang jabatan. Suprpto (2002) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS yang berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan sebuah instansi pemerintah daerah dalam tingkatannya, yang terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia (kompetensi) dan kinerja pegawainya. Peran pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan tersebut, seorang pegawai harus memiliki sikap dan keterampilan dengan kemauan yang tinggi. Instansi akan mulai menerapkan program kerja yang melatih sikap dan perilaku yang baik serta disiplin dan tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh suatu instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan pegawai yang profesional di bidang kerjanya, agar di suatu organisasi nantinya tidak terjadi penurunan kinerja.

Berdasarkan pengamatan awal pada lingkup Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat, ternyata masih ditemukan penyuluh yang kurang termotivasi untuk mengembangkan kompetensi diri dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari jenis pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, yang memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu, maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga dapat memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan keseluruhan, walaupun kepada penyuluh yang bersangkutan telah diberikan diklat (pelatihan) untuk meningkatkan kemampuan/kompetensi pada dirinya.

Dalam kenyataannya, kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang kurang termotivasi akan menjadi kegiatan yang terpaksa dilakukan, sehingga cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Dengan demikian, yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen di muka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas (Nawawi, 2000). Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan juga memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, rekan, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Di sisi lain, penyuluh yang melakukan interaksi sosial yang baik dengan penyuluh lainnya maupun organisasi, menunjukkan pencapaian prestasi pekerjaan yang berbeda dibandingkan dengan penyuluh yang tidak berinteraksi dengan baik. Penyuluh yang berinteraksi sosial dengan dinamis cenderung lebih mampu menghadapi tantangan-tantangan pekerjaannya, baik itu di kantor maupun di lapangan. Dalam melaksanakan tugasnya, penyuluh yang bersangkutan dapat lebih diterima oleh masyarakat/petani di tempat tugasnya, sehingga penyampaian suatu kegiatan dapat berjalan lebih efektif. Di samping itu, masih ditemukan penyuluh yang kurang memiliki sikap individu yang diperlukan untuk memberikan dampak positif kepada organisasinya. Misalnya dari tingkat kehadiran maupun kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini menjadi penting karena juga dapat mengurangi kinerja kantor secara keseluruhan.

Indikasi turunnya prestasi kerja penyuluh tampak pada pencapaian kinerja yang masih di bawah target yang telah ditentukan organisasi seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Peningkatan Kapasitas Tenaga Penyuluh Pertanian/Perkebunan

No.	Program/ Kegiatan	Rencana Anggaran (Rp.)	Realisasi Anggaran (Rp.)	%
1.	Peningkatan Kapasitas Tenaga Penyuluh Pertanian/Perkebunan	238.283.500,-	125.768.725,-	52,78

Sumber: RENJA SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015

Tabel 1.1 menunjukkan pencapaian target kinerja penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan yang belum memuaskan. Anggaran Kegiatan Peningkatan Kapasitas Tenaga Penyuluh Pertanian/Perkebunan yang sebesar Rp. 238.283.500,- hanya mampu terealisasi sebesar Rp. 125.768.725,- atau sebesar 52,78%. Masih terdapat beberapa kegiatan di desa binaan penyuluh yang belum sepenuhnya terlaksana.

Hal-hal tersebut masih menjadi masalah-masalah yang terjadi di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh melalui pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi ketertarikan tersendiri bagi Penulis untuk menganalisis lebih dalam dengan melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Pelatihan, Interaksi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)”***,

yang sekaligus juga dijadikan sebagai judul pada penelitian ini. Mengingat cakupan kinerja yang sangat luas dan kemampuan dari penulis yang sangat terbatas, maka dalam penelitian ini lebih difokuskan terhadap kompetensi dan kinerja penyuluh melalui pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja.

B. Perumusan Masalah

Selanjutnya guna lebih mendalami penelitian ini, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat?
2. Apakah interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat?
4. Apakah kompetensi penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat.
2. Pengaruh interaksi sosial terhadap kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat.
4. Pengaruh kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menambah informasi dan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan konsep tentang bagaimana langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat melalui unsur pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengambil keputusan pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat tentang langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh melalui unsur pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut A. Sihotang (2007) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengelola atau mengendalikan dan mengatur, sedangkan sumber daya manusia merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *human resources*. MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas kinerja pegawai pemerintahan pada dasarnya adalah suatu bentuk aktivitas manajemen, maka unsur manusia menjadi sangat penting artinya dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai tersebut. Hal ini bertolak dari pendapat Zainun (2000) yang mengemukakan bahwa, suatu sumber daya yang sangat penting bagi manajemen adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, karyawan, dan atau pekerja sumber daya manusia (*human resources*) sering kali disebut *man power* dan secara resmi diterjemahkan sebagai tenaga kerja.

Lebih lanjut Zainun (2000) menjelaskan bahwa sebagaimana majunya teknologi dewasa ini yang sudah menggantikan bagian tenaga kerja terutama tenaga kerja kasar. Namun faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha terutama bagi manajemen usaha tersebut.

Nawawi (2000) mengemukakan pengertian sumber daya manusia secara mikro ialah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Sejalan dengan pendapat di atas Ruky (2003) mengemukakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang masing-masing dapat didayagunakan oleh organisasi. Sedangkan menurut Samsudin (2006) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi tujuan dari organisasi. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, Samsudin (2006) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan sumber daya manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan maupun pengalaman yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

1. Kinerja

Mangkunegara (2001) menemukan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dessler (2011), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Adapun manfaat evaluasi kinerja menurut pendapat Rachmawati (2008), yaitu:

a. Meningkatkan prestasi karyawan

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.

b. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan.

c. Penempatan karyawan

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer harus dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

d. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, di mana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak.

e. Jenjang karier

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karier karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.

f. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi.

g. Minimnya data atau informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, program pelatihan dan pengembangan, jenjang karier karyawan, dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

h. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskriptif desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada karyawan.

i. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

j. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan, karyawan, dan sebagainya.

Kinerja merupakan hasil kerja atas proses kerja yang dilakukan seorang karyawan dengan mendayagunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (dalam Yerry, 2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Rivai (2005) menyatakan bahwa 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. Hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan

memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus dicapai. Menurut Mondy (2008) salah satu faktor penting bagi keberhasilan manajemen kinerja adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja berguna untuk memberikan umpan balik antara karyawan dengan perusahaan, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan valid, memberi alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk perbaikan kinerja karyawan, serta membuat kebijakan dalam mempertahankan karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas penilaian kinerja terdiri dari menentukan standar kerja, membandingkan antara kinerja karyawan saat ini dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan, memberikan umpan balik kepada karyawan guna memotivasi untuk bekerja lebih baik. Sementara itu Rivai (2005) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan karyawan. Penilaian kinerja berguna untuk memberikan rekomendasi perbaikan bagi karyawan.

Dessler (2011) menyatakan bahwa terdapat delapan indikator dalam mengukur dan menilai kinerja dari karyawan berdasarkan kompetensinya:

- a. Pengetahuan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya (*Job knowledge*).
- b. Kualitas baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas (*Quality or quantity of work*).
- c. Perencanaan kerja dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (*Planning or organization*).
- d. Kemampuan melakukan inisiatif atau komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hingga tuntas (*Initiative or commitment*).
- e. Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sebuah pekerjaan (*Problem solving or creativity*).
- f. Kerjasama dalam tim kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan ataupun dengan bawahan (*Teamwork and cooperation*).
- g. Kemampuan untuk menjalin hubungan kekaryawan (*Interpersonal skills*).
- h. Kemampuan berkomunikasi dan berbahasa dalam bekerja (*Communication oral and written*).

Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2. Kompetensi

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Selanjutnya, Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, et al. (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Menurut West (2002) bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Suprpto (2002) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993), sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

b. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Konsep Diri dan Nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Di samping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

d. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.

e. Motif

Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Palan (2007) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Murgiyono (2002) mengemukakan bagaimana mengetahui, mengukur, dan mengembangkan kompetensi untuk membina PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Manajemen PNS berbasis kompetensi harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki PNS. Secara konseptual, Pribadi (dalam Murgiyono, 2002), mengemukakan bahwa: Kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: 1) atribut-atribut positif pemegang jabatan; 2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior; dan 3) perilaku pemegang jabatan. Suprpto (2002) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Setiap kompetensi tampak pada individu pada berbagai tingkatan. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan.

Palan (2007) mengatakan bahwa, terdapat dua isu yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi, yaitu:

a. Isu organisasi, mencakup:

- 1) Perekonomian dunia ditandai dengan perubahan drastis dan inovasi teknologi.
- 2) Aspirasi organisasi pada sebuah pasar hanya dapat direalisasikan oleh tenaga kerja yang bermulti-keterampilan (*multy skills*), mudah berpindah dari pekerjaan yang satu ke pekerjaan yang lain, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi.
- 3) Ketidakpuasan terhadap mutu pendidikan telah mendorong industri melakukan sendiri pendidikan dan pelatihan untuk memastikan tenaga kerja yang siap pakai.
- 4) Kesamaan pemahaman mengenai kompetensi dalam organisasi, memungkinkan organisasi memiliki kesamaan bahasa dalam menjelaskan aktivitasnya.
- 5) Dengan kesamaan pemahaman terhadap pengertian konsistensi dan efektivitasnya dalam organisasi, organisasi memperoleh keuntungan berupa konsistensi yang tinggi dalam menilai kinerja karyawan.

6) Akhirnya, gerakan mutu menuntut organisasi untuk memastikan bahwa karyawan mereka kompeten.

7) Kompetensi mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

b. Isu karyawan, mencakup:

1) Di dalam dunia yang tidak bisa diprediksi, organisasi mulai merasakan tantangan besar. Konsep hubungan kerja dengan sendirinya mengalami perubahan.

2) Apabila ada karyawan tidak lagi mengembangkan kompetensinya melalui belajar dan berkinerja, mereka akan menciptakan kesalahan fatal.

Tjitropranoto (2003) menyoroti kompetensi penyuluh perlu ditingkatkan melalui pemahaman penyuluh terhadap sifat-sifat, potensi dan keadaan sumberdaya alam, iklim serta lingkungan di wilayah petani binaan. Selain itu, penyuluh perlu memahami perilaku petani dan potensi pengembangannya, pemahaman terhadap kesempatan usaha pertanian yang menguntungkan petani, membantu petani dalam mengakses informasi harga dan pasar, memahami peraturan perundangan yang berlaku terkait dengan usaha pertanian. Hasil penelitian Muliady (2009) menunjukkan bahwa, kompetensi penyuluh berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh (pengelolaan informasi dan kepemimpinan).

3. Pelatihan

Menurut Mathis (2002) pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Sementara yang dimaksud dengan pendidikan menurut Atmodiwirio (2002) adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan suatu pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggungjawab dan atau tugas-tugas baru selanjutnya.

Menurut Nitisemito (1994):

“Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan”.

Sejalan dengan pendapat di atas, Mondy (2008) mengungkapkan bahwa pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Di sisi lain, pelatihan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.

Menurut Sikula (dalam Susilo Martoyo, 1996) pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Jadi pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses bersistem yang di dalamnya terdapat suatu kegiatan, yang dimaksudkan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para pesertanya guna meningkatkan pencapaian dari tujuan-tujuan organisasional. Menurut Dessler (1997) pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut Mutiara S. Panggabean (2002) bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu.

Adapun tujuan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Hasibuan (2010), yaitu:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin membaik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan.

f. Moral

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

g. Karier

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pendidikan dan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), balas jasa (gaji, upah intensif dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pelatihan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Gomez Mejia, Luiz R, Balkin dan Cordy (2001) berpendapat bahwa dalam pelatihan fokus utamanya pada pekerjaan yang diemban sekarang. Cakupan pelatihan adalah individu para karyawan, sehingga pelatihan terlihat lebih spesifik untuk pekerjaan tertentu dan digunakan untuk mengatasi kekurangan atau masalah kinerja. Fokus dari pelatihan pada kebutuhan suatu organisasi yang paling dekat dan sasaran dari pelatihan adalah secepatnya memperbaiki kinerja karyawan.

Adapun indikator dari pelatihan menurut Nitisemito (2000) yang digunakan adalah:

- a. Keahlian lebih meningkat
- b. Pengetahuan pekerjaan akan lebih baik
- c. Sikap loyalitas meningkat
- d. Kepuasan kerja meningkat
- e. Rasa percaya diri meningkat
- f. Tingkat kesalahan dapat ditekan.

4. Interaksi Sosial

Menurut Soerjono Soekanto (1990) interaksi sosial adalah dasar dari proses sosial yang terjadi akibat adanya hubungan-hubungan sosial yang dinamis, dalam hal ini mencakup hubungan antar individu, antar kelompok maupun yang terjadi antara individu dan kelompok. Sementara menurut Homans (dalam Ali, 2004) interaksi sosial adalah suatu kejadian ketika suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terhadap individu lain diberi ganjaran atau hukuman dengan menggunakan suatu tindakan oleh individu lain yang menjadi pasangannya.

Menurut Maryati dan Suryawati (2003) interaksi sosial dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Interaksi antara individu dan individu

Dalam hubungan ini bisa terjadi interaksi positif ataupun negatif. Interaksi positif, jika hubungan yang terjadi saling menguntungkan. Interaksi negatif, jika hubungan timbal balik merugikan satu pihak atau keduanya (bermusuhan).

b. Interaksi antara individu dan kelompok

Interaksi ini pun dapat berlangsung secara positif maupun negatif. Bentuk interaksi sosial individu dan kelompok bermacam-macam sesuai situasi dan kondisinya.

c. Interaksi sosial antara kelompok dan kelompok

Interaksi sosial kelompok dan kelompok terjadi sebagai satu kesatuan bukan kehendak pribadi. Misalnya, kerja sama antara dua perusahaan untuk membicarakan suatu proyek.

Menurut Soerjono Soekanto (1990) interaksi sosial berlangsung apabila memenuhi dua syarat, yaitu:

a. Kontak sosial (*social contact*)

Kontak sosial adalah peristiwa terjadinya pertemuan atau saling berhubungan antara dua orang atau dua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kontak dapat berlangsung melalui dua cara, yaitu:

1) Kontak primer/kontak langsung

Terjadi apabila keduanya berhubungan secara langsung tatap muka (*face to face*) dalam bentuk saling tegur, jabat tangan, dan sebagainya.

2) Kontak sekunder/kontak tidak langsung

Suatu kontak sekunder dapat dilakukan secara langsung, pada yang pertama, pihak ketiga bersikap pasif, sedangkan yang terakhir pihak ketiga sebagai perantara mempunyai peranan yang aktif dalam kontak tersebut. Hubungan-hubungan sekunder tersebut dapat dilakukan melalui perantara alat-alat, misalnya telepon, telegraf, radio, dan seterusnya.

b. Terjadi komunikasi sosial

Komunikasi sosial adalah proses saling berhubungan antara dua orang/pihak atau lebih dalam pikiran, perasaan, dan tindakan dengan menggunakan media atau alat tertentu. Unsur-unsur dalam proses komunikasi sosial:

- 1) Ada dua pihak yang terlibat
- 2) Ada media atau alat yang digunakan
- 3) Ada pesan atau persoalan yang dibahas bersama
- 4) Ada respon atau reaksi dari pihak-pihak yang terlibat.

Gillin & Gillin (dalam Soerjono Soekanto, 1990) menyebutkan dua macam proses sosial yang timbul sebagai akibat adanya interaksi sosial, yaitu proses asosiatif (*processes of association*) dan proses disosiatif (*processes of dissociation*). Proses asosiatif merupakan proses menuju terbentuknya persatuan atau integrasi sosial. Proses asosiatif dan disosiatif memiliki turunan bentuk interaksi sosial sebagai berikut:

a. Proses Asosiatif

Proses asosiatif mempunyai bentuk-bentuk sebagai berikut:

- 1) Kerja sama (*Cooperation*)

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama timbul apabila orang menyadari memiliki kepentingan dan tujuan yang sama dan bahwa hal tersebut bermanfaat bagi dirinya atau orang lain. Berdasarkan pelaksanaannya, kerja sama memiliki lima bentuk, yaitu:

- a) Kerukunan atau gotong-royong.
- b) *Bargaining*, yaitu pelaksanaan perjanjian mengenai pertukaran barang atau jasa antara dua organisasi atau lebih.
- c) Kooptasi, yaitu proses penerimaan unsur-unsur baru dalam kepemimpinan dan pelaksanaan politik organisasi sebagai satu-satunya cara untuk menghindari konflik yang bisa mengguncang organisasi.
- d) Koalisi, yaitu kombinasi antara dua organisasi atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Koalisi dapat menghasilkan keadaan yang tidak stabil sebab mereka memiliki strukturnya sendiri-sendiri.
- e) *Joint-venture*, yaitu kerja sama dalam pengusahaan proyek tertentu, misalnya pengeboran minyak, perhotelan, dan lain-lain.

Menurut Wilson, E. K, Mack, R. and Pease, J. (1973) interaksi sosial dapat mendorong terjadinya perubahan pola perilaku seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik, mendorong terjadinya atau terbangunnya solidaritas *in-group* dalam kehidupan kelompok, serta mendorong lahirnya karya demi karya yang lebih inovatif atau lebih maju, sehingga dapat meningkatkan kompetensi seseorang.

2) Akomodasi (*Accomodation*)

Akomodasi memiliki dua arti, yaitu yang menunjukkan pada keadaan dan yang menunjukkan pada proses. Akomodasi yang pada keadaan menunjukkan adanya keseimbangan dalam interaksi antar individu atau antar kelompok yang berkaitan dengan nilai dan norma sosial yang berlaku. Akomodasi sebagai sebuah proses menunjuk pada usaha-usaha manusia untuk meredakan adanya suatu pertentangan agar tercipta keseimbangan. Akomodasi sebenarnya merupakan suatu cara untuk menyelesaikan pertentangan tanpa menghancurkan lawan. Tujuan akomodasi berbeda-beda tergantung pada situasi yang dihadapi, diantaranya sebagai berikut:

- a) Untuk menghasilkan sintesis atau titik temu antara dua atau beberapa pendapat yang berbeda agar menghasilkan suatu pola baru.
- b) Mencegah terjadinya pertentangan untuk sementara waktu.
- c) Berusaha mengadakan kerja sama antar kelompok sosial untuk menghasilkan sintesis atau titik temu.
- d) Mencegah terjadinya pertentangan untuk sementara waktu.
- e) Berusaha mengadakan kerja sama antar kelompok sosial yang terpisah akibat faktor sosial dan psikologis atau kebudayaan. Mengusahakan peleburan antar kelompok sosial yang terpisah.

3) Asimilasi (*Assimilation*)

Asimilasi adalah usaha-usaha untuk menghilangkan perbedaan antar individu atau kelompok-kelompok. Asimilasi akan membuat ciri masing-masing individu atau kelompok hilang dan membentuk satu ciri yang baru, misalnya perkawinan campuran (*amalgamasi*).

4) Akulturasi

Akulturasi adalah berpadunya dua kebudayaan yang membentuk kebudayaan baru tanpa menghilangkan ciri dari masing-masing kebudayaan tersebut. Contohnya, Candi Borobudur merupakan perpaduan kebudayaan India dan Indonesia, musik keroncong merupakan perpaduan antara musik Portugis dan musik Indonesia, dan sebagainya.

b. Proses Disosiatif

Proses disosiatif atau oposisi dibedakan ke dalam tiga bentuk, sebagai berikut:

1) Persaingan (*Competition*)

Persaingan adalah suatu perjuangan dari berbagai pihak untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Persaingan mempunyai dua tipe, yaitu yang bersifat pribadi dan tidak bersifat pribadi. Tipe yang bersifat pribadi disebut juga dengan *rivalry*. Dalam *rivalry*, individu akan bersaing secara langsung, misalnya, untuk memperoleh kedudukan tertentu dalam sebuah organisasi.

2) Kontravensi (*Contravention*)

Kontravensi ditandai oleh adanya ketidakpuasan dan ketidakpastian mengenai diri seseorang, rencana dan perasaan tidak suka yang disembunyi-sembunyikan, kebencian atau keragu-raguan terhadap kepribadian seseorang. Kontravensi apabila dibandingkan dengan persaingan atau pertentangan bersifat rahasia. Perang dingin merupakan kontravensi karena tujuannya membuat lawan tidak tenang atau resah. Dalam hal ini lawan tidak diserang secara fisik tetapi secara psikologis. Sikap tersembunyi seperti ini dapat berubah menjadi pertentangan atau pertikaian. Wujudnya dapat berupa protes, sentimen, mengacaukan pihak lain, memfitnah, memaki-maki melalui surat selebaran, agitasi, subversi, dan lain-lain.

3) Pertentangan atau konflik (*Conflict*)

Pertentangan atau konflik adalah suatu perjuangan individu atau kelompok sosial untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menantang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan. Bentuk-bentuknya dapat berupa konfrontasi, perang, dan sebagainya.

Menurut Berger dan sejumlah tokoh sosiologi, yang dipelajari dalam proses sosialisasi adalah peran-peran, bagaimana seorang berperan sesuai dengan nilai, kebiasaan, dan norma yang berlaku dan ditransfer dari kelompoknya. Menurut Soerjono Soekanto (1990) berlangsungnya suatu proses interaksi didasarkan pada berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Imitasi

Imitasi adalah proses meniru atau mencontoh pola sikap dan perilaku yang lain atau kelompok lain tanpa dipikirkan secara kritis akibatnya.

b. Sugesti

Sugesti adalah pengaruh yang diberikan orang lain atau kelompok lain mengenai pandangan hidup, sikap dan perilaku tertentu yang diterima tanpa dipikirkan secara kritis akibat-akibatnya.

c. Identifikasi

Identifikasi adalah keinginan dalam diri untuk menjadi sama dengan orang lain atau kelompok lain. Dalam proses identifikasi, proses peniruan dilakukan secara keseluruhan.

d. Simpati

Simpati adalah perasaan suka atau tertarik kepada suatu sikap dan pola perilaku seseorang atau kelompok. Simpati merupakan proses yang terbalut oleh perasaan, pikiran, kebahagiaan, atau kesedihan orang lain.

e. Empati

Empati adalah perasaan ketertarikan yang mendalam terhadap orang lain atau kelompok lain. Empati lebih tinggi derajat pengaruhnya dibanding simpati. Dalam berempati, kita menempatkan diri pada posisi orang lain yang kita empatikan (biasanya ia dalam keadaan kurang baik, mendapat musibah dsb.).

f. Motivasi

Motivasi adalah dorongan, rangsangan, pengaruh, atau stimulasi yang diberikan seseorang kepada individu lainnya sedemikian rupa sehingga orang yang diberi motivasi tersebut menuruti atau melaksanakan apa yang dimaksudkan secara kritis, rasional, dan penuh tanggung jawab.

Menurut Kartasapoetra (1994) penyuluh mempunyai peran sebagai pendidik petani agar petani lebih terarah dalam usahanya. Penyuluh pertanian dituntut menyampaikan pesan yang bersifat inovatif yang mampu mengubah atau mendorong perubahan, sehingga terwujud perbaikan-perbaikan mutu hidup setiap individu dan seluruh masyarakat.

5. Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Nawawi, 2000). Kemudian motif menurut Drs. Manullang yang dikutip dalam buku Susilo Martoyo (1996) adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Menurut Sedarmayanti (2001) motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Robbins (2002) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya (Anoraga, 2001). Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta mempunyai niat dan berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besarnya motivasinya (Munandar, 2010).

Motivasi kerja seseorang dapat bercorak lebih proaktif atau reaktif (Munandar, 2010). Bagi penyuluh, motivasi kerja yang tinggi diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Sumardjo (2008) menyatakan bahwa fokus utama penyuluhan adalah pembangunan manusia sebagai bagian dari sistem sosial. Hubungan kerja yang baik akan memotivasi dua belah pihak untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Munandar (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang akan mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan As'ad (1981) yang menyatakan bahwa, kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Ada perbedaan antara orang yang bermotif (*motivated*) untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi (Anoraga, 2001). Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan di hari tua, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih

berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Dengan demikian, yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen di muka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas (Nawawi, 2000). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007) antara lain sebagai berikut:

a. Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

c. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

d. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

e. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berperforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil *performance* yang tinggi.

f. Pengakuan atau penghargaan (*Recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

Munandar (2010) menyatakan ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu:

a. Peran Pemimpin/Atasan

1) Bersikap keras

Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras.

1) Memberi tujuan yang bermakna

Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditentukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat dicapai melalui prestasi kerjanya.

b. Peran Diri Sendiri

Sistem nilai pribadi (*personal value system*) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan lain dalam kehidupan. Bekerja dipandang sebagai satu kegiatan yang harus dilakukan agar memperoleh gaji untuk membiayai hidup.

c. Peran Organisasi

Berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja. Gugus Kendali Mutu (GKM = *Quality Cirkels*) merupakan satu kebijakan yang dituangkan ke dalam berbagai peraturan yang mendasari kegiatan dan yang mengatur pertemuan pemecahan masalah dalam kelompok kecil, khususnya kelompok pekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan, dalam penelitian ini dicantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca. Penelitian terdahulu ini menjelaskan tentang hasil-hasil penelitian, terkait dengan variabel-variabel yang dipergunakan, antara lain variabel pelatihan, variabel interaksi sosial, variabel motivasi kerja, variabel kompetensi, serta variabel kinerja. Penelitian terdahulu tersebut antara lain:

Penelitian tentang kompetensi yang dilakukan Aristarini, Kirya, dan Yulianthini (2014) bertujuan untuk memperoleh temuan tentang pengaruh: 1) pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 2) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan; 3) kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan; 4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 5) pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial; 6) pengalaman kerja terhadap motivasi kerja; dan 7) kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan responden sebanyak 40 orang. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 2) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan; 3) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan; 4) ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 5) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial;

6) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja; dan 7) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.

Penelitian tentang interaksi sosial oleh Aslam, Riani, dan Pamudji (2013) dilakukan dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan Tabachic & Fidell. Penelitian ini dilakukan melalui survei langsung di lapangan. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner. Kemudian analisis data menggunakan analisa jalur dengan bantuan Lisrel 9.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali. Motivasi sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali.

Penelitian tentang kinerja karyawan yang dilakukan oleh Fitrianasari, Nimran, dan Utami (2013) dilaksanakan di Rumah Sakit Umum "Darmayu" Jalan Dr. Sutomo No. 44 Kabupaten Ponorogo. Unit analisis penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu". Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 89 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja karyawan

suatu organisasi didahului oleh peningkatan kepuasan kerja dan *OCB*. Kinerja perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian tentang pelatihan yang dilakukan oleh Zuhijja dan Azzuhri (2011) bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap *OCB* dan kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. Total sampel penelitian adalah 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode *survey* dan analisis data menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat pengaruh secara simultan dan parsial pada masing-masing persamaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *OCB*; 2) Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap *OCB*; 3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 4) Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 5) *OCB* berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 6) Pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *OCB*; 7) Pengembangan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *OCB*.

Penelitian tentang motivasi kerja yang dilakukan oleh Juhana, Kadir, dan Yahya (2011) dilaksanakan di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan mengambil populasi pegawai sebanyak 60 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus yang bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program SPSS 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Keadaan kepemimpinan di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori baik; 2) Keadaan komunikasi kerja ada pada kategori baik; 3) Keadaan motivasi kerja ada pada kategori baik; 4) Keadaan kinerja pegawai ada pada kategori baik; 5) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y_2); 6) Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y_2); 7) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y_2); dan 8) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Secara umum perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini memuat faktor Pelatihan, Interaksi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh melalui Kompetensi serta dilakukan di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Aristarini, Kirya, dan Yulianthini (2014)	Jurnal Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).	<ul style="list-style-type: none"> a. Ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan b. Ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. c. Ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan. d. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan e. Ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial. f. Ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja. g. Ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran.
2.	Aslam, Riani, dan Pamudji (2013)	Jurnal Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).	<ul style="list-style-type: none"> a. Perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

			<p>b. Perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.</p> <p>c. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan terhadap kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi.</p>
3.	Fitrianasari, Nimran, Utami (2013)	Jurnal Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi didahului oleh peningkatan kepuasan kerja dan <i>OCB</i>. Kinerja perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Data penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan penting bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.</p>
4.	Zulhijja dan Azzuhri (2011)	Jurnal Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).	<p>a. Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap <i>OCB</i>.</p> <p>b. <i>OCB</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.</p>

			<p>c. Pelatihan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui <i>OCB</i>.</p> <p>d. Pengembangan SDM memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui <i>OCB</i>.</p>
5.	Juhana, Kadir, dan Yahya (2011)	Jurnal Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).	<p>a. Keadaan kepemimpinan termasuk ke dalam kategori baik.</p> <p>b. Keadaan komunikasi kerja ada pada kategori baik</p> <p>c. Keadaan motivasi kerja ada pada kategori baik</p> <p>d. Keadaan kinerja pegawai ada pada kategori baik</p> <p>e. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai</p> <p>f. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>g. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>h. Terdapat pengaruh yang signifikan terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.</p>

C. Kerangka Konseptual

Hubungan antar variabel penelitian, yaitu: kompetensi terhadap kinerja serta pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja terhadap kompetensi, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel Kompetensi dengan variabel Kinerja

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Ley, et al. (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Suprpto (2002) dalam penelitiannya menyatakan, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Palan (2007) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

2. Hubungan antara variabel Pelatihan dengan variabel Kompetensi

Menurut Simanjuntak (1985) pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena ini program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pegawai. Rivai (2009) menyatakan pelatihan biasanya terfokus pada usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka dalam mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik. Pelatihan atau pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan (Jati, 2006). Menurut Mondy (2008) pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

3. Hubungan antara variabel Interaksi Sosial dengan variabel Kompetensi

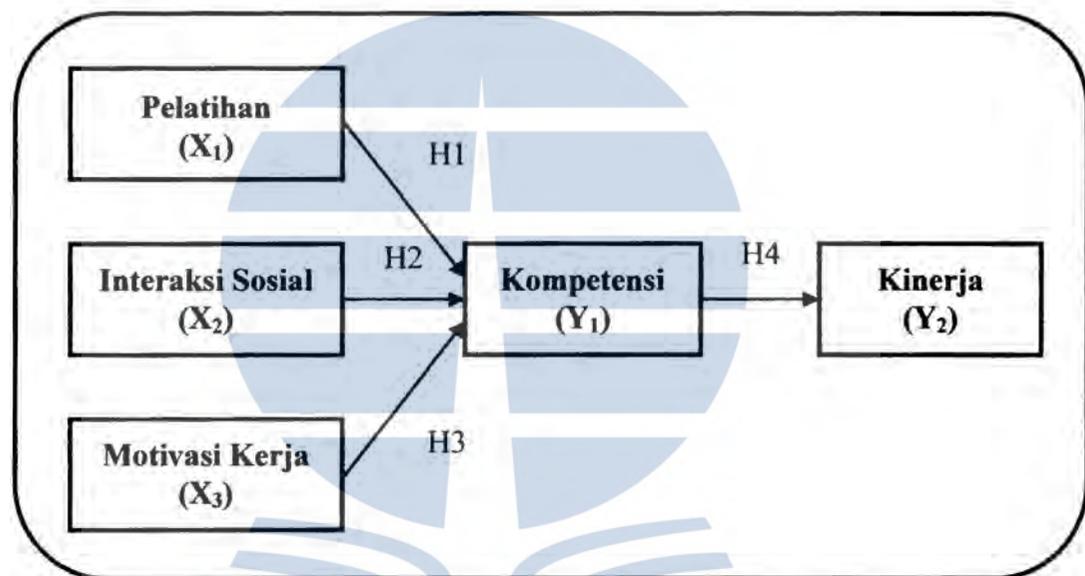
Menurut Soerjono Soekanto (1990) interaksi sosial adalah dasar dari proses sosial yang terjadi akibat adanya hubungan-hubungan sosial yang dinamis, dalam hal ini mencakup hubungan antar individu, antar kelompok maupun yang terjadi antara individu dan kelompok. Sementara menurut Homans (dalam Ali, 2004:87), interaksi sosial adalah suatu kejadian ketika suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terhadap individu lain diberi ganjaran atau hukuman dengan menggunakan suatu tindakan oleh individu lain yang menjadi pasangannya. Menurut Wilson, E. K, Mack, R., and Pease (1973) interaksi sosial dapat mendorong terjadinya perubahan pola perilaku seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik, mendorong terjadinya atau terbangunnya solidaritas *in-group* dalam kehidupan kelompok, serta mendorong lahirnya karya demi karya yang lebih inovatif atau lebih maju, sehingga dapat meningkatkan kompetensi seseorang.

4. Hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kompetensi

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta mempunyai niat dan berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya dengan terus meningkatkan kemampuan/kompetensinya. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besarnya motivasinya, motivasi kerja seseorang dapat bercorak lebih proaktif atau reaktif (Munandar, 2010). Pada motivasi kerja yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan menciptakan peluang di mana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berunjuk-kerja yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya, ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa untuk bekerja.

Setelah mencermati berbagai pendapat dan pandangan para pakar tentang konsep faktor pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja, maka dapat ditarik sebuah benang merah bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan pencapaian kinerja sebuah organisasi.

Dengan melandaskan kepada pendapat-pendapat para ahli tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisisnya, yang pada akhirnya diharapkan faktor pelatihan, interaksi sosial, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan Kerangka Konseptual penelitian seperti pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh.
- H2: Interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh.
- H4: Kompetensi penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh.

D. Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep dibuat sebelum pengumpulan data lapangan sebagai bentuk definisi operasional dari konsep-konsep penelitian yang akan diukur. Operasionalisasi konsep ini merupakan suatu pedoman tersendiri bagi peneliti untuk menyusun bentuk dan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan dibagikan kepada responden, dengan cara mengoperasionalkan variabel-variabel penelitian.

1. Pengertian Variabel

Suryabrata (dalam Idrus 2009) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian dan sering pula variabel penelitian itu dinyatakan sebagai gejala yang akan diteliti. Secara sederhana, istilah variabel ini dimaknai sebagai konsep atau objek yang sedang diteliti, yang memiliki variansi (*vary-able*) ukuran, kualitas yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan pada ciri-ciri yang dimiliki konsep (variabel) itu sendiri.

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Variabel Dependen (Y_2)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Idrus, 2009). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Menurut Dessler (2011) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, dengan enam indikator menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
 - 2) Perencanaan kerja
 - 3) Kemampuan kerja
 - 4) Kemampuan kerjasama
 - 5) Kemampuan membangun hubungan
 - 6) Kemampuan komunikasi.
- b. Variabel Intervening (Y_1)

Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening (Y_1) adalah Kompetensi Penyuluh. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) mengemukakan bahwa, kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
 - 2) Keterampilan
 - 3) Konsep diri dan nilai-nilai
 - 4) Karakteristik pribadi
 - 5) Motif.
- c. Variabel Independen (X)

Idrus (2009) mendefinisikan variabel independen sebagai variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terkait. Istilah variabel independen bisa juga disebut sebagai variabel bebas, variabel prediktor, variabel *antecedent* atau variabel eksogen.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan (X_1)

Menurut Mathis (2002) pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Nitisemito (1994) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator dari pelatihan menurut Nitisemito (2000), yang digunakan adalah:

- a) Keahlian lebih meningkat
 - b) Pengetahuan pekerjaan akan lebih baik
 - c) Sikap loyalitas meningkat
 - d) Kepuasan kerja meningkat
 - e) Rasa percaya diri meningkat
 - f) Tingkat kesalahan dapat ditekan.
- 2) Interaksi Sosial (X_2)

Menurut Soerjono Soekanto (1990) interaksi sosial adalah dasar dari proses sosial yang terjadi akibat adanya hubungan-hubungan sosial yang dinamis, dalam hal ini mencakup hubungan antar individu, antar kelompok maupun yang terjadi antara individu dan kelompok. Menurut Soerjono Soekanto (1990) berlangsungnya suatu proses interaksi didasarkan pada berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a) Imitasi
 - b) Sugesti
 - c) Identifikasi
 - d) Simpati
 - e) Empati
 - f) Motivasi.
- 3) Motivasi Kerja (X_3)

Menurut Sedarmayanti (2001) motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Robbins (2002), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya (Anoraga, 2001). Indikator-indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007) sebagai berikut:

- a) Gaji (*Salary*)
- b) Kebijakan dan Administrasi
- c) Hubungan kerja
- d) Kondisi kerja
- e) Pekerjaan itu sendiri
- f) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka operasionalisasi dari variabel-variabel penelitian dapat disusun seperti pada Tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja (Y ₂)	Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dessler (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan kerja - Kualitas kerja - Perencanaan kerja - Kemampuan kerja - Kemampuan kerjasama - Kemampuan membangun hubungan - Kemampuan komunikasi. Dessler (2011).
2.	Kompetensi (Y ₁)	Suatu karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (<i>superior performer</i>) di tempat kerja. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan - Keterampilan - Konsep diri dan nilai-nilai - Karakteristik pribadi - Motif. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007)
3.	Pelatihan (X ₁)	Kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Nitisemito (1994)	<ul style="list-style-type: none"> - Keahlian lebih meningkat - Pengetahuan lebih baik - Sikap loyalitas meningkat - Kepuasan kerja meningkat - Percaya diri meningkat - Tingkat kesalahan dapat ditekan. Nitisemito (2000)

4.	Interaksi Sosial (X ₂)	<p>Dasar dari proses sosial yang terjadi akibat adanya hubungan-hubungan sosial yang dinamis, dalam hal ini mencakup hubungan antar individu, antar kelompok maupun yang terjadi antara individu dan kelompok.</p> <p>Soerjono Soekanto (1990)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Imitasi - Sugesti - Identifikasi - Simpati - Empati - Motivasi. <p>Soerjono Soekanto (1990)</p>
5.	Motivasi Kerja (X ₃)	<p>Suatu daya pendorong (<i>driving force</i>) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu.</p> <p>Sedarmayanti (2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Kebijakan dan administrasi - Hubungan kerja - Kondisi kerja - Pekerjaan itu sendiri - Penghargaan. <p>Sedarmayanti (2007)</p>



BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode *eksplanatory* kuantitatif. Metode *eksplanatory* adalah suatu metode yang menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara cermat, sehingga ditemukan kejadian relatif dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner, setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya penelitian ini akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian (Singarimbun, 1983).

1. Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena sosial yang ingin dikaji sesuai dengan substansi yaitu rendahnya kinerja penyuluh yang diamati. Di samping itu lokasi penelitian akan memperhatikan berbagai keterbatasan daya jangkau yang meliputi waktu, biaya, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan berbagai pertimbangan tersebut, maka penulis mengambil lokasi penelitian di lingkup Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak.

b. Sumber Data

Sehubungan dengan permasalahan penelitian maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1) Sumber Data Primer

Yaitu sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, observasi yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian.

2) Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung kepada objek penelitian yang dapat berupa dokumen, buku, catatan-catatan, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain-lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan dalam suatu penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Gulo (2003) populasi terdiri atas sekelompok objek yang menjadi pusat perhatian, yang daripadanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek satuan analisis tersebut, sesuai dengan batasan masalah dalam penelitian ini adalah penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat yang berjumlah sebanyak 101 (seratus satu) orang. Jumlah penyuluh PNS pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat sesuai wilayah tugasnya terlihat seperti pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat

No.	Wilayah Kerja	Jumlah Pegawai
1.	KJF KP2KP (Kabupaten)	18 orang
2.	BPP Arut Selatan	22 orang
3.	BPP Arut Utara	6 orang
4.	BPP Kumai	17 orang
5.	BPP Kotawaringin Lama	9 orang
6.	BPP Pangkalan Lada	14 orang
7.	BPP Pangkalan Banteng	15 orang
	T o t a l	101 orang

Sumber: Laporan Tahunan SKPD KP2KP Kab. Kotawaringin Barat Tahun 2015

Untuk menentukan banyaknya jumlah sampel pada penelitian, penulis menggunakan tabel pedoman penentuan jumlah sampel dari populasi seperti yang dikembangkan oleh Stephen Isaac dan William B. Michael (1981). Tabel pedoman penentuan jumlah sampel dari populasi menunjukkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 101 dan pada taraf kepercayaan 1% (0,01),

diperoleh jumlah sampel sebanyak 87 responden. Penentuan jumlah sampel sebanyak 87 responden ini juga dilakukan untuk mengantisipasi kemungkinan tidak lengkapnya jumlah hasil jawaban kuesioner dari responden yang terkumpul, karena jarak dan posisi penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dan di lapangan yang cukup jauh dari ibukota kabupaten (KP2KP) serta adanya keterbatasan waktu dan tenaga dari penulis.

C. Instrumen Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian memerlukan instrumen penelitian/alat bantu penelitian yang berbeda. Di samping itu, pemilihan instrumen penelitian sangat tergantung pada tujuan penelitian dan jenis data yang akan dikumpulkan. Perkembangan teknologi juga telah memberikan tambahan alternatif bagi instrumen penelitian seperti kamera foto, kamera video, *tape recorder*, komputer dan *fotocopy*, yang kesemuanya akan berpengaruh pada kemampuan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Sehubungan dengan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, maka instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan angket).

Menurut pendapat Sugiyono (2008) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Jadi instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang dipergunakan adalah format jawaban (kuesioner) Pengaruh Pelatihan, Interaksi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh melalui Kompetensi (*Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat*). Untuk mengukur setiap indikator dari masing-masing variabel penelitian digunakan pertanyaan dengan lima kategori jawaban. Sugiyono (2008) menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Skala Likert diberi skor yang telah ditentukan untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut. Tingkat Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = diberi bobot/skor 5
2. Setuju (S) = diberi bobot/skor 4
3. Kurang Setuju (KS) = diberi bobot/skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = diberi bobot/skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi bobot/skor 1.

Sebelum kuesioner digunakan, dilakukan pengujian analisis item untuk memeriksa dari "*internal consistency*". Penyebaran dan pengisian jawaban dipantau untuk menjaga kemungkinan pertanyaan yang tidak dipahami oleh responden. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah valid dan tidak menimbulkan informasi yang bias sehingga layak untuk dianalisis maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian yang menggunakan data primer, informasi yang digunakan seharusnya merupakan informasi yang dapat mengukur apa yang ingin kita ukur. Metode untuk menguji ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya disebut uji validitas. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pengujian validitas terhadap kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian (Riduwan, 2004). Singarimbun (1995) menyatakan bahwa validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur. Adapun langkah-langkah dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur
- b. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden
- c. Mempersiapkan tabulasi jawaban
- d. Menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (r) yang dinyatakan sebagai berikut (Singarimbun, 1995):

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antara instrumen pertanyaan secara keseluruhan

$\sum X$ = Jumlah jawaban responden untuk keseluruhan instrumen

$\sum X^2$ = Jumlah jawaban responden untuk keseluruhan instrumen yang dikuadratkan

$n\sum X^2$ = Jumlah jawaban responden untuk instrumen ke-i, yang dikuadratkan.

- e. Kriteria untuk menguji apakah butir ke-i yang digunakan valid atau tidak adalah dengan nilai r_{xy} (r hitung) yang dibandingkan dengan r -tabel *product moment* pada α tertentu, dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh \geq dari koefisien (r) di tabel maka butir instrumen yang diuji cobakan tersebut dinyatakan valid atau jika nilai signifikansi (*p-value*) pada perhitungan *bivariate correlate* $\leq \alpha$ (tingkat signifikansi) maka butir tersebut dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini perhitungan validitas pada variabel-variabel menggunakan perhitungan korelasi *product moment* karena menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Sementara validitas pengukuran dalam penelitian ini terkait dengan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas konstruksi ini lebih terarah pada pertanyaan mengenai apa sebenarnya yang diukur oleh alat pengukur yang ada (Setiaji, 2004). Artinya bahwa validitas konstruksi berkaitan dengan pengertian, kegunaan atau manfaat dan asosiasi variabel-variabel terukur atau teramati tersebut dengan sebuah variabel

tidak terukur atau lebih yang menjadi sasaran utama, yang secara teoritis memang dinyatakan mempunyai asosiasi. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Menurut Arikunto (2006) koefisien korelasi ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Antara 0,800 sampai dengan 1 = sangat tinggi
- b. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi
- c. Antara 0,400 sampai dengan 0,599 = cukup tinggi
- d. Antara 0,200 sampai dengan 0,399 = rendah
- e. Antara 0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah.

2. Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas yang telah dilakukan sebelumnya, sebuah kuesioner juga harus memenuhi persyaratan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Riduwan, 2008). Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel.

Dipertegas oleh Arikunto (2006) bahwa instrumen baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya/reliabel menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, sedangkan data yang dipercaya/sesuai dengan kenyataannya, maka berapapun diambil akan tetap menghasilkan data yang sama.

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini penulis melihat indeks reliabilitas yang ditunjukkan melalui besarnya nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha's* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Dengan menggunakan *Software SPSS versi 22*, maka dapat diperoleh nilai-nilai validitas dan reliabilitas penelitian yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*.

Data yang terkumpul dalam jumlah yang besar perlu ditata atau diorganisir dengan cara meringkas data tersebut ke dalam bentuk kelompok data sehingga dengan segera dapat diketahui ciri-cirinya dan dapat dengan mudah dianalisis sesuai dengan kepentingan kita. Pengelompokan data tersebut dilakukan dengan cara mendistribusikan data dalam kelas atau selang dan menetapkan banyaknya nilai yang termasuk dalam setiap kelas yang disebut frekuensi kelas. Suatu pengelompokan atau penyusunan data menjadi tabulasi data yang memakai kelas-kelas data dan dikaitkan dengan masing-masing frekuensinya disebut distribusi frekuensi.

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009) bahwa distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori, dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori.

Tujuan dari distribusi frekuensi, yaitu:

- a. Memudahkan dalam penyajian data, mudah dipahami, dan dibaca sebagai bahan informasi.
- b. Memudahkan dalam menganalisa/menghitung data, membuat tabel dan grafik.

Untuk mencari nilai kategori pada masing-masing variabel penelitian, maka dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(\text{Rerata Maksimum} - \text{Rerata Minimum})}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Rerata maksimum diperoleh bila semua jawaban responden atas pertanyaan bernilai 5, dan rerata minimum tercapai bila semua jawaban responden atas pertanyaan bernilai 1 (proses ini digunakan untuk semua variabel penelitian), sehingga diperoleh *range* seperti pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Skala Kategori

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primernya, wawancara dan dokumentasi sebagai penunjang, dengan definisi sebagai berikut:

1. Kuesioner, menurut Sugiyono (2006) adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini responden diberikan daftar pertanyaan (angket) yang bersifat tertutup di mana pertanyaan-pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan.
2. Wawancara, dalam Sugiyono (2008) dikemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dalam penelitian dilakukan untuk mendapat informasi mendalam mengenai pengaruh variabel dalam penelitian.
3. Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggali dan mempelajari data serta informasi dari arsip-arsip, laporan, catatan dan monografi yang dimiliki oleh sumber yang memiliki otoritas atau melalui dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2008). Di samping pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif terhadap temuan penelitian yang diperoleh melalui instrumen dan dokumentasi. Terdapat dua cara analisis data dalam penelitian kuantitatif, yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2004) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Iqbal Hasan (2001) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Dengan kata lain, statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran (*pie chart*), *pictogram*, perhitungan *modus*, *median*, *mean* (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rerata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase. Dapat juga dilakukan analisis korelasi antar variabel, analisis regresi atau membandingkan dua nilai rerata sampel/populasi.

2. Statistik Inferensial

Yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur yang dikenal dengan *Path Analysis*, dikembangkan pertama kali tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright (Joreskog & Sorbom, 1996; Johnson & Wichern, 1992). Pada saat ini, penggunaan analisis jalur telah meluas dan banyak diadopsi oleh berbagai disiplin ilmu untuk menerangkan pola hubungan keterkaitan antar variabel yang terjadi di dalam sebuah sistem kausalitas. Sistem kausalitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan kerangka konseptual yang telah disusun sebelumnya kemudian digambarkan melalui suatu model. Analisis jalur memiliki daya guna untuk menguji sistem kausalitas yang telah terbentuk berdasarkan kerangka konseptual.

Proses transformasi data menggunakan *successive interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval. Maksud transformasi ini adalah agar dapat mengoperasikan data variabel secara aritmetik dalam metode statistik parametrik. Pada tahap analisis, data diolah dan diproses menjadi kelompok-kelompok, diklasifikasikan, dikategorikan, dan dimanfaatkan untuk memperoleh kebenaran sebagai jawaban dari masalah dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan adanya pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Teknik analisis jalur menurut Riduwan dan Kuncoro (2008) adalah teknik yang digunakan dalam pengujian kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada tiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y . Pada penelitian ini Analisis jalur digunakan untuk menentukan berapa besarnya pengaruh variabel bebas Pelatihan (X_1), Interaksi Sosial (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Penyuluh (Y_2) melalui Kompetensi Penyuluh (Y_1) sebagai variabel interveningnya. Besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas ke variabel terikatnya disebut koefisien jalur dengan menggunakan data yang berasal dari suatu sampel berukuran n .

Untuk menentukan besarnya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya diperlukan persyaratan:

- a. Pada model *path analysis*, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan bersifat normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- c. *Independent variable* dan *dependent variable* minimal dalam skala ukur interval.
- d. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Apabila persyaratan ini dipenuhi, maka koefisien jalur dapat dihitung dengan langkah kerja seperti berikut: untuk menghitung koefisien jalur pada struktur hubungan yang digunakan dalam pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan matriks invers korelasi, dengan langkah sebagai berikut: menghitung koefisien korelasi sederhana antar variabel dengan koefisien korelasi *Pearson*, sebagai berikut: Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008) untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , X_3 dengan Y dan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y digunakan teknik korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah *Analisis Pearson Product Moment*. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008) apabila nilai koefisien korelasi

Pearson (r) = +1 maka korelasinya positif dan sempurna. Sedangkan kalau nilai koefisiennya (r) = -1 maka korelasinya negatif dan sempurna. Positif dalam konteks ini adalah searah, jika variabel X naik maka variabel Y ikut naik dan begitu juga sebaliknya. Jika negatif maka hubungannya berbanding terbalik, misalkan variabel X naik maka variabel Y akan turun. Ini berlaku untuk hal sebaliknya. Jika harga $r = 0$ maka artinya tidak ada korelasi. Berdasarkan hubungan antar variabel, maka sistem persamaan analisis jalur pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Persamaan Struktural untuk Y_1 :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_1$$

- b. Persamaan Struktural untuk Y_2 :

$$Y_2 = \beta_4 Y_1 + \epsilon_2$$

Langkah-langkah dalam menentukan koefisien jalur adalah:

- Menghitung matriks korelasi antar variabel.
- Menghitung matriks korelasi variabel eksogen.
- Menghitung matriks invers korelasi variabel eksogen.
- Menghitung semua koefisien jalur.

Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS 22 for Windows*.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Kotawaringin Barat

Kabupaten Kotawaringin Barat berada di Provinsi Kalimantan Tengah yang terletak pada $01^{\circ}19'35''$ sampai dengan $03^{\circ}36'59''$ LS dan $110^{\circ}25'26''$ sampai dengan $112^{\circ}50'36''$ BT. Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat secara administratif sebagai berikut:

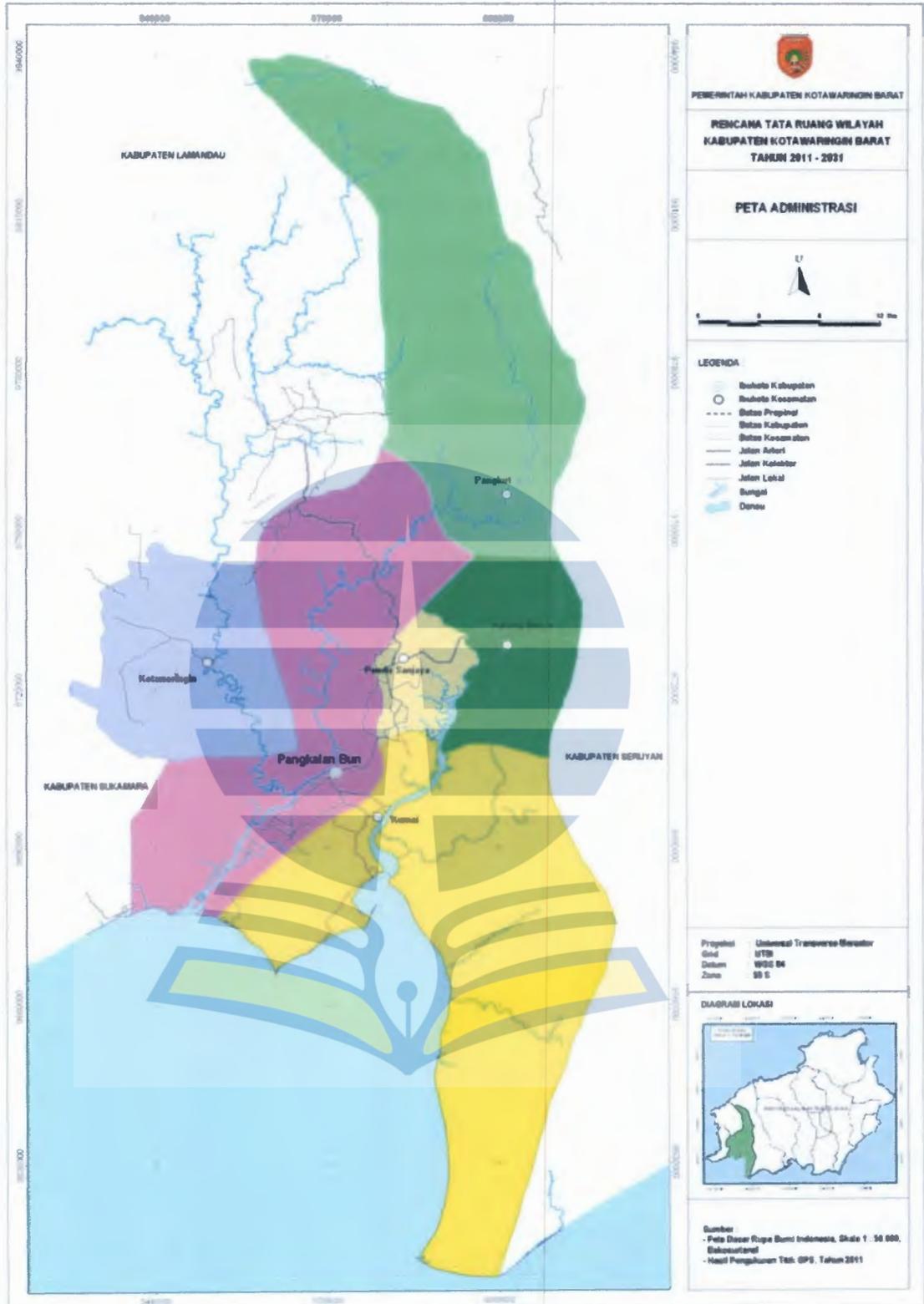
- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lamandau
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Jawa
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Seruyan
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kab. Lamandau dan Kab. Sukamara.

Secara administratif, luas Kabupaten Kotawaringin Barat adalah 10.759 Km^2 yang terdiri dari 6 kecamatan, 81 desa dan 13 kelurahan, seperti disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Wilayah Administrasi Kabupaten Kotawaringin Barat

No.	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Banyaknya Desa/Kelurahan	Luas (Km^2)	Luas Terhadap Kabupaten (%)
1.	Arut Selatan	Pangkalan Bun	13 Desa/7 Kel.	2.400,00	22,31
2.	Arut Utara	Pangkut	10 Desa/1 Kel.	2.685,00	24,95
3.	Kumai	Kumai	15 Desa/3 Kel.	2.921,00	27,15
4.	Kotawaringin Lama	Kotawaringin	15 Desa/2 Kel.	1.218,00	11,32
5.	Pangkalan Lada	Pandu Sanjaya	11 Desa/-	229,00	2,13
6.	Pangkalan Banteng	Karang Mulya	17 Desa/-	1.306,00	12,14
Kotawaringin Barat			81 Desa/13 Kel.	10.759,00	100,00

Sumber: Kotawaringin Barat dalam Angka, 2015



Gambar 4.1 Peta Administrasi Kabupaten Kotawaringin Barat

Penggunaan lahan di suatu daerah mencerminkan hubungan antara faktor fisik tanah dengan manusia serta kegiatannya. Suatu wilayah yang jumlah penduduknya masih sedikit akan memperlihatkan pola penggunaan tanah yang belum bervariasi. Penggunaan lahan dapat juga digunakan untuk menjelaskan struktur penggunaan lahan.

Pola penggunaan tanah di Kabupaten Kotawaringin Barat dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu:

- a. Penggunaan tanah menetap terdiri dari pemukiman, perkebunan, sawah, dan kebun campuran.
- b. Penggunaan tanah tidak menetap, yaitu perladangan, semak dan alang-alang serta hutan belukar.
- c. Tanah yang belum diusahakan yaitu hutan, sungai, dan danau.

Jenis Penggunaan Lahan di Kabupaten Kotawaringin Barat disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Penggunaan Lahan di Kabupaten Kotawaringin Barat

No.	Jenis Penggunaan Lahan	Luas (Ha)	Persentase
1.	Hutan Lebat	513.917,11	52,11
2.	Ladang/Tegalan	35.635,55	3,61
3.	Perairan	11.258,62	1,14
4.	Alang-alang	33.968,94	3,44
5.	Semak	46.722,67	4,74
6.	Hutan Belukar	167.255,64	16,96
7.	Kebun Sejenis	8.201,72	0,83
8.	Pemukiman/Kampung	13.042,39	1,32
9.	Kebun Campuran	54.984,28	5,57
10.	Perkebunan Besar	101.299,57	10,27
J u m l a h		986.286,49	100,00

Sumber: Kotawaringin Barat dalam Angka, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa penggunaan lahan hutan masih dominan yaitu sekitar 52,11% termasuk Kawasan Taman Nasional Tanjung Puting, sisanya adalah lahan budidaya yang diusahakan secara intensif seperti perkebunan kelapa sawit, kebun campuran, dan permukiman. Tanah-tanah yang tidak digunakan secara intensif adalah hutan belukar, semak dan padang ilalang. Jika dibanding dengan data penggunaan lahan pada tahun 1990, di mana komposisi hutan sekitar 67%, maka dalam kurun waktu 25 tahun telah terjadi perubahan penggunaan lahan dari hutan menjadi areal non kehutanan, yaitu menjadi lokasi perkebunan besar, permukiman dan lahan usaha tani masyarakat.

Penguasaan lahan berkaitan dengan hubungan orang atau badan dengan tanah. Hubungan ini dikenal dengan istilah hak atas tanah, baik dalam bentuk sertifikat maupun penguasaan secara adat. Tanah-tanah yang sudah ada hak, khususnya dalam skala luas yang besar tidak mungkin diubah fungsinya tanpa persetujuan pemilik lahan. Penguasaan lahan di Kabupaten Kotawaringin Barat terdiri dari tanah yang dikuasai pemerintah, meliputi Kawasan Lindung yang sudah mempunyai ketetapan dari pemerintah, Hak Guna Usaha Perkebunan, Tanah Bersertifikat 2.333 bidang, dan Tanah Negara yang dikuasai masyarakat secara adat seluas 131.264 Ha (kampung, kebun, dan ladang).

Khusus di Kabupaten Kotawaringin Barat secara struktural, sektor pertanian merupakan *leading sector* dalam menunjang pertumbuhan ekonomi daerah. Hal ini dapat dilihat dari kontribusinya yang mencapai 41,00% dari seluruh PDRB Tahun 2014 dan tingkat pertumbuhannya sebesar 14,46%. Sektor pertanian ini mencakup pertanian tanaman pangan, perkebunan, perikanan, peternakan, dan kehutanan (Kotawaringin Barat Dalam Angka, 2015).

a. Tanaman Pangan

Usaha pertanian tanaman pangan yang terdapat di Kabupaten Kotawaringin Barat menghasilkan komoditi berupa jenis padi-padian, jagung, jenis ubi-ubian, jenis kacang-kacangan, sayuran, dan buah-buahan.

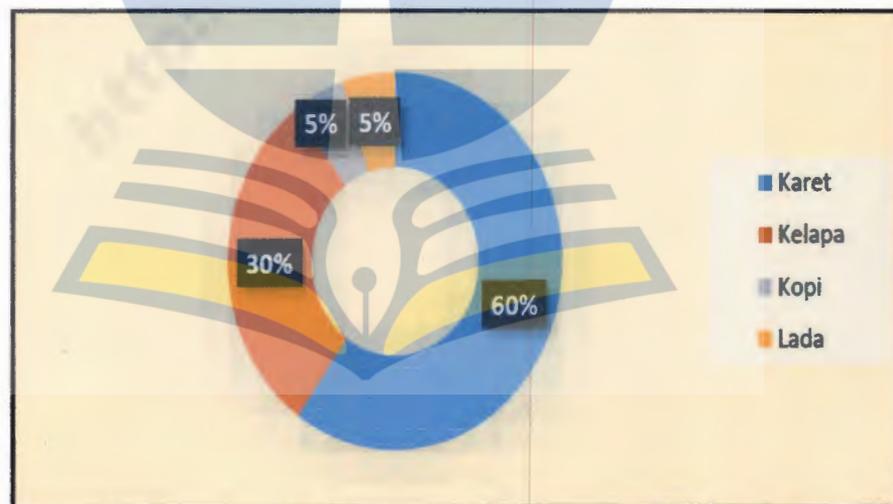
Berdasarkan Angka Tetap Tahun 2014, luas panen padi sawah seluas 14.362 hektar dengan produktivitas sebesar 143,77 kuintal per hektar menghasilkan produksi 51.252 ton. Sedangkan luas panen untuk padi ladang seluas 5.348 hektar dengan produktivitas 44,50 kuintal per hektar, menghasilkan produksi sebesar 11.900 ton.



Gambar 4.2 Luas Panen, Produktivitas dan Produksi Padi Sawah dan Padi Ladang, 2014

Produksi tanaman pangan pada Tahun 2014 secara keseluruhan antara lain: produksi padi mencapai 31.576 ton, produksi jagung tahun 2014 mencapai 1.822 ton, produksi ubi kayu pada tahun 2014 sebesar 4.852 ton, sedangkan produksi ubi jalar pada tahun 2014 sebesar 920 ton. Usaha pertanian tanaman pangan dan hortikultura di Kabupaten Kotawaringin Barat hanya sebagian kecil yang berorientasi pasar, karena mayoritas hasil produksi dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga para petani. Selain itu, lahan-lahan pertanian yang baru dikembangkan belum berfungsi secara optimal, serta tingginya alih fungsi lahan pertanian tanaman pangan ke perkebunan sawit dan karet.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2013, upaya untuk mendorong dan mengoptimalkan sentra-sentra baru pengembangan padi yang lebih tertata secara kewilayahan terus dilakukan. Kegiatan yang telah dilaksanakan antara lain: rehabilitasi/optimalisasi dari lahan sawah seluas 325 Ha, pembangunan JITUT seluas 410 Ha, JUT sepanjang 1.550 meter, pengembangan TAM seluas 100 Ha. Dalam bidang perbenihan telah dilaksanakan pengembangan Balai Benih Padi di Tanjung Terantang seluas 10 Ha. Persentase Petani Perkebunan Rakyat Menurut Jenis Tanaman Tahun 2014 dapat dilihat seperti pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Persentase Petani Perkebunan Rakyat Menurut Jenis Tanaman, 2014

b. Perkebunan

Subsektor perkebunan, belakangan ini semakin menjadi primadona dalam berinvestasi. Perkembangan produksinya dari tahun ke tahun menunjukkan adanya peningkatan. Kelapa sawit merupakan komoditi perkebunan yang paling banyak dihasilkan dibandingkan dengan komoditi lainnya. Data Produksi Tanaman Perkebunan Rakyat (Karet, Kelapa, dan Kelapa Sawit) Menurut Jenis Tanaman (Ton) Tahun 2014 terlihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Produksi Tanaman Perkebunan Rakyat
(Karet, Kelapa, dan Kelapa Sawit) Menurut
Jenis Tanaman (Ton) Tahun 2014

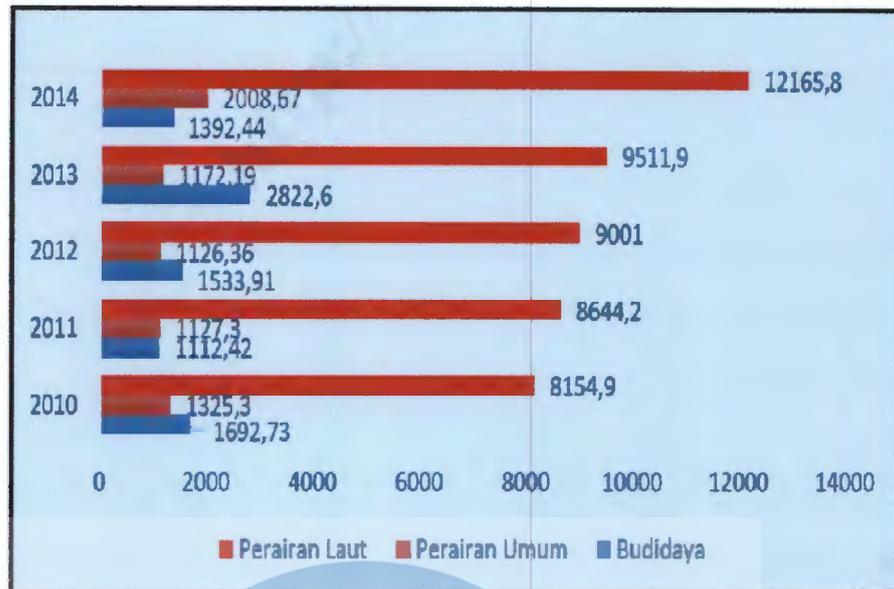
No.	Kecamatan	Jenis Tanaman		
		Karet	Kelapa	Kelapa Sawit
1.	Arut Selatan	547,52	33,95	10.241,55
2.	Arut Utara	131,60	5,80	755,00
3.	Kumai	378,06	158,80	11.127,50
4.	Kotawaringin Lama	513,48	8,40	27.256,50
5.	Pangkalan Lada	891,90	72,08	30.545,00
6.	Pangkalan Banteng	2.982,00	64,80	1.440,00
J u m l a h		5.444,56	343,83	81.365,55

Sumber: Kotawaringin Barat dalam Angka, 2015

Angka ini menunjukkan bahwa sub-sektor perkebunan di Kabupaten Kotawaringin Barat sangat ditopang dan didominasi oleh perkebunan kelapa sawit (perkebunan skala besar). Sedangkan untuk komoditi perkebunan rakyat, seperti jenis karet dan kelapa, persebarannya cukup merata di semua kecamatan.

3) Perikanan

Produksi ikan di Kabupaten Kotawaringin Barat selama ini masih bertumpu pada usaha penangkapan ikan di perairan laut. Peningkatan produksi ikan perairan laut tersebut berhubungan dengan: a) Permintaan pasar meningkat; dan b) Sumberdaya perairan laut yang masih potensial. Untuk tahun 2014, produksi perikanan terbesar dihasilkan oleh perairan laut yang mencapai 12.165,8 ton basah, dengan Kecamatan Kumai sebagai penghasil terbesar mencapai 88,21%. Kemudian diikuti oleh produksi perairan umum mencapai 2.008,67 ton basah dan produksi perikanan yang paling sedikit berasal dari budidaya yaitu sebesar 1.392,44 ton basah. Berdasarkan jenis pemeliharaan ikan yang ada, keramba merupakan jenis pemeliharaan ikan yang paling diminati. Sedangkan untuk jenis nelayan yang ada di Kabupaten Kotawaringin Barat, mayoritas merupakan nelayan laut. Data Produksi Perikanan Menurut Jenisnya (Ton) Tahun 2010-2014 dapat dilihat seperti pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4 Produksi Perikanan Menurut Jenisnya Tahun 2010-2014

4) Peternakan

Subsektor ini mencakup produksi ternak besar, ternak kecil, unggas maupun hasil-hasil ternak, seperti sapi, kerbau, babi, unggas, ayam buras, ayam petelur dan itik. Hingga tahun 2014, produksi daging tertinggi di Kabupaten Kotawaringin Barat berasal dari ternak unggas, yaitu sebesar 1.219,74 ton atau sekitar 63,67% dari total produksi daging. Sementara, produksi telur tertinggi berasal dari ternak ayam buras, yaitu sebesar 208,76 ton atau sekitar 60,99% dari total produksi telur.

5) Kehutanan

Rekapitulasi data Luas Kawasan Hutan Menurut Fungsinya di Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014 tersaji seperti pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Luas Kawasan Hutan Menurut Fungsinya di Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2014

No.	Fungsi Kawasan	Luas (Ha)	Persentase
1.	Hutan Lindung (HL)	9.698,00	1,00
2.	Kawasan Suaka Alam/ Perlindungan Alam (KPA)	239.000,00	24,58
3.	Hutan Produksi (HP)	257.000,00	26,43
4.	Hutan Produksi Terbatas (HPT)	49.314,00	5,07
5.	Hutan Produksi yang dapat dikonversi (HPK)	156.000,00	16,04
6.	Kawasan Konservasi Perairan (KKP)	16.529,00	1,70
7.	Area Penggunaan Lain (APL)	236.000,00	24,27
8.	Sungai dan Danau	8.933,00	0,92
Jumlah		972.474,00	100,00

Sumber: Kotawaringin Barat dalam Angka, 2015

Produksi Hasil Hutan Kayu (*Log*) dan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) di Kabupaten Kotawaringin Barat pada Tahun 2010-2014 disajikan seperti pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Produksi HHK dan HHBK di Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2010-2014

No.	Tahun	HHK (M ³)	HHBK (Ton)
1.	2010	74.870,92	589,67
2.	2011	43.009,27	331,91
3.	2012	45.840,29	244,73
4.	2013	28.544,41	769,04
5.	2014	939.944,53	-

Sumber: RENJA Dinas Kehutanan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016

2. Gambaran Umum Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat

Kelembagaan Penyuluhan di Kabupaten Kotawaringin Barat berbentuk Kantor yang lengkapnya bernama Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat (KP2KP) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 19 Tahun 2008. Organisasi mulai efektif berjalan sesuai dengan SK. Bupati Kotawaringin Barat Nomor 821.2/103/BKD.III/2008 tanggal 22 Juli 2008 mengenai pengangkatan pejabat Eselon II, III, dan IV untuk mengisi formasi jabatan Dinas, Badan dan Kantor lingkup Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat:

“Terwujudnya institusi penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan yang kredibel dan inovatif dalam pemantapan penyuluhan pertanian dan pemantapan ketahanan pangan daerah menuju masyarakat petani nelayan yang sejahtera, adil dan jaya”.

Melalui Visi tersebut diharapkan Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat memiliki gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi.

Misi KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat:

- a. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kelembagaan dan SDM penyuluh mulai dari tingkat desa sampai ke tingkat kabupaten.
- b. Pengembangan dan pementapan ketahanan pangan masyarakat dan daerah.

Melalui misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program-program serta hasil yang hendak dicapai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut.

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut:

- a. Tugas Pokok

Melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dan Tugas Pembantuan di bidang Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan.

- b. Fungsi

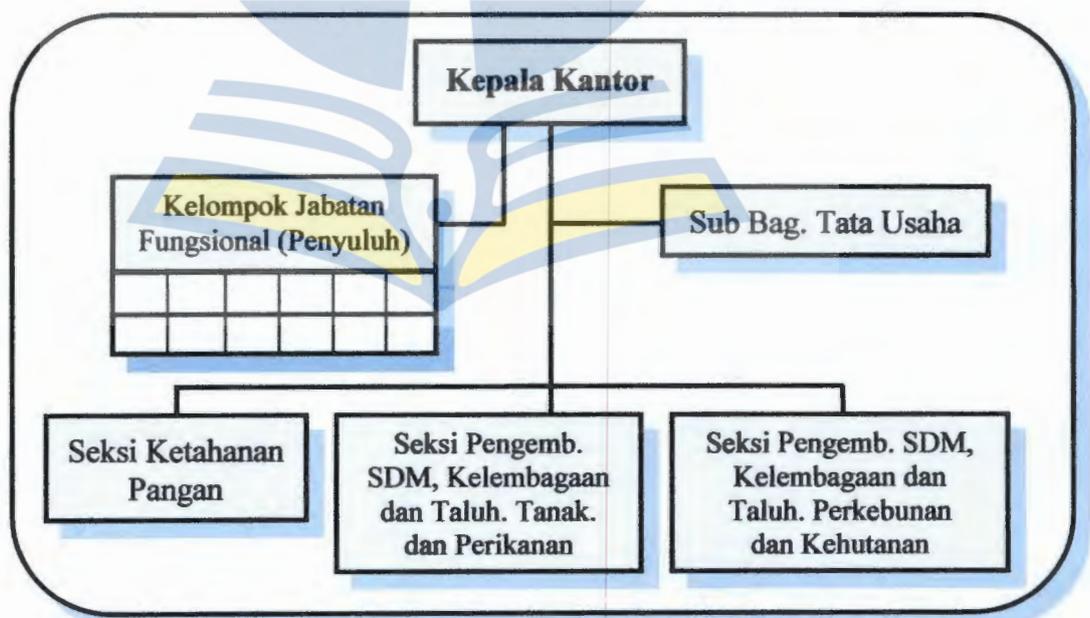
- 1) Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis di bidang Penyuluhan Pertanian meliputi:

- a) Penyuluhan Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
- b) Penyuluhan Peternakan
- c) Penyuluhan Perikanan dan Kelautan
- d) Penyuluhan Perkebunan
- e) Penyuluhan Kehutanan.

- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang ketahanan pangan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang penyuluhan pertanian dan ketahanan pangan.
- 4) Secara *ex-officio* sebagai sekretariat Dewan Ketahanan Pangan Kabupaten.
- 5) Pengelolaan tugas umum dan ketatausahaan bidang penyuluhan dan ketahanan pangan.

c. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Kotawaringin Barat No. 19 Tahun 2008, Struktur Organisasi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat tersaji seperti Gambar 4.5 berikut:



Gambar 4.5 Struktur Organisasi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat

Dalam struktur organisasi tersebut, penyuluh berada pada Kelompok Jabatan Fungsional. Kelembagaan Penyuluhan di Kabupaten Kotawaringin Barat berpusat di ibukota kabupaten, sedangkan untuk lebih mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka di setiap kecamatan berdiri Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang secara kelembagaan merupakan perpanjangan tangan dari Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Dalam rangka mewujudkan pencapaian visi dan misi KP2KP, bidang kepenyuluhan diperlukan dukungan sumberdaya manusia (SDM) penyuluh yang berkualitas dengan ciri-ciri: profesional, kreatif, inovatif, kredibel dan berwawasan global untuk dapat mendukung sistem agribisnis, yang mampu memberdayakan petani dan keluarganya serta pelaku utama pertanian melalui sistem pendidikan non formal, melalui penyelenggaraan revitalisasi penyuluhan dalam arti luas.

Revitalisasi penyuluhan pertanian dimaksudkan untuk mendudukkan dan memberdayakan penyuluhan pertanian sebagai bagian integral dari pembangunan pertanian, untuk itu sistem penyuluhan pertanian perlu dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan petani dalam meningkatkan kompetensi ilmu dan teknologi, kewirausahaan, manajerial, bekerja dalam tim, berorganisasi, bermitra usaha dan memiliki integritas moral yang tinggi (RENJA SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016).

Kondisi Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat dapat digambarkan sebagaimana pada Tabel 4.6, Tabel 4.7, Tabel 4.8, dan Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.6 Jumlah Aparatur di SKPD KP2KP Tahun 2015

No.	Jenis Kepegawaian	Jumlah (orang)	Eselon		Ket.
			III	IV	
1.	PNS Struktural	5	1	4	
2.	PNS Fungsional Umum	20	-	-	
3.	PNS Fungsional Tertentu	101	-	-	
4.	Pegawai Harian Lepas	2	-	-	
5.	THL - TB	3	-	-	
6.	Petugas Pendampingan Desa Mandiri Pangan	1	-	-	
7.	Petugas Teknis	1	-	-	
Jumlah		133	1	4	

Sumber: Laporan Tahunan SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015

Tabel 4.7 Keragaman Aparatur KP2KP Berdasarkan Kepangkatan Tahun 2015

No.	Pangkat	Gol.	Struktural	Fungsional (Penyuluh)
1.	Pembina Tingkat I	IV/b	1	-
2.	Pembina	IV/a	1	14
3.	Penata Tingkat I	III/d	2	23
4.	Penata	III/c	1	23
5.	Penata Muda Tingkat I	III/b	9	30
6.	Penata Muda	III/a	4	7
7.	Pengatur Tingkat I	II/d	1	1
8.	Pengatur	II/c	6	3
9.	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	0	-
10.	Pengatur Muda	II/a	0	-
Jumlah			25	101

Sumber: Laporan Tahunan SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015

Tabel 4.8 Keragaman Aparatur SKPD KP2KP
Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Jenis Kepegawaian	S2	S1	D.IV	D.III	D.I	SLTA	TOTAL
1.	Struktural	2	3	-	-	-	-	5
2.	Fungsional Umum	1	8	2	3	-	6	20
3.	Fungsional Tertentu	-	57	18	14	3	9	101
4.	Pegawai Harian Lepas	-	-	-	-	-	2	2
5.	THL-TB	-	1	-	-	-	2	3
6.	Petugas Demapan	-	1	-	-	-	-	1
7.	Petugas Teknis	-	1	-	-	-	-	1
Jumlah		3	71	20	17	3	19	133

Sumber: Laporan Tahunan SKPD KP2KP
Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015

Tabel 4.9 Daftar Kelompok Tani
di Tingkat Kecamatan/BPP

No.	Kecamatan/ BPP	Jumlah Desa/Kel.	Jumlah Gapoktan (Gabungan Kelompok Tani)	Jumlah Anggota Kelompok Tani	Jumlah Penyuluh
1.	Arut Selatan	13 Desa/ 7 Kel	20	145	22
2.	Kumai	15 Desa/ 3 Kel.	18	126	17
3.	Pangkalan Lada	14 Desa	14	144	14
4.	Pangkalan Banteng	17 Desa	17	96	15
5.	Kotawaringin Lama	15 Desa/ 2 Kel.	17	89	9
6.	Arut Utara	10 Desa/ 1 Kel.	11	41	6

Sumber: Laporan Tahunan SKPD KP2KP
Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015

B. Data Fokus Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Tabel pedoman penentuan jumlah sampel dari populasi menunjukkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 101 orang (jumlah total penyuluh) dan pada taraf kepercayaan 1% (0,01), diperoleh jumlah sampel sebanyak 87. Responden diminta untuk mengisi biodata dan kuesioner yang telah disediakan dengan terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan kenyataan yang dialami dan dirasakan selama ini. Setelah kuesioner terkumpul, penulis melakukan pemilahan terhadap karakteristik responden. Secara umum data karakteristik responden diketahui berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja. Kemudian dilakukan analisis terhadap Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin, Karakteristik Responden berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin, serta Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja dan Jenis Kelamin, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.10, Tabel 4.11, dan Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Persentase (%)
		L	P	
1.	SLTA	4	5	10,35
2.	D.III	10	4	16,09
3.	S1 (sarjana)	47	17	73,56
	J u m l a h	61	26	100,00

Data Olahan dari Karakteristik Responden

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 87 responden, terdapat 9 responden atau 10,35% (4 laki-laki, 5 perempuan) berpendidikan SLTA, 14 responden atau 16,09% (10 laki-laki, 4 perempuan) berpendidikan D.III, dan 64 responden atau 73,56% (47 laki-laki, 17 perempuan) berpendidikan S1 (sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, penyuluh dapat dianggap telah menguasai pekerjaannya sebagai pendamping petani, karena lebih dari 70% penyuluh telah berpendidikan S1 (sarjana), sehingga telah dianggap memiliki kompetensi yang cukup dalam meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Atmodiwirio (2002) bahwa pendidikan adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggungjawab dan atau tugas-tugas baru selanjutnya.

Tabel 4.11 Karakteristik Responden
berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

No.	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin		Persentase (%)
		L	P	
1.	< 30	2	0	2,30
2.	30 - 50	33	15	55,17
3.	> 50	26	11	42,53
	Jumlah	61	26	100,00

Data Olahan dari Karakteristik Responden

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 87 responden, terdapat 2 responden atau 2,30% (2 laki-laki, 0 perempuan) yang berusia kurang dari 30 tahun, yang berusia 30 - 50 tahun berjumlah 48 responden atau 55,17% (33 laki-laki, 15 perempuan), sedangkan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 37 responden atau 42,53% (26 laki-laki, 11 perempuan). Sebagian besar penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan penyuluh yang telah senior. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, penyuluh telah berada pada usia yang cukup matang dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan bimbingan dan pembinaan kepada petani dalam menjalankan usaha taninya, sehingga kegiatan penyuluhan yang dilakukan dapat lebih diterima oleh petani/kelompok tani yang berada pada wilayah kerjanya.

Tabel 4.12 Karakteristik Responden
berdasarkan Masa Kerja dan Jenis Kelamin

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jenis Kelamin		Persentase (%)
		L	P	
1.	< 10	17	11	32,19
2.	10 - 20	9	5	16,09
3.	> 20	35	10	51,72
J u m l a h		61	26	100,00

Data Olahan dari Karakteristik Responden

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 87 responden, terdapat 28 responden atau 32,19% (17 laki-laki, 11 perempuan) yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, yang memiliki masa kerja 10 - 20 tahun berjumlah 14 responden atau 16,09% (9 laki-laki, 5 perempuan), sedangkan yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 45 responden atau 51,72% (35 laki-laki, 10 perempuan). Hal ini menunjukkan bahwa rerata penyuluh memiliki masa kerja yang telah lama, sehingga memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan tepat guna pada kegiatan penyuluhan kepada petani.

2. Hasil Jawaban Responden

a. Kinerja

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat Dessler (2011) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, dengan enam indikator menilai kinerja karyawan, yaitu: Kualitas Kerja, Perencanaan Kerja, Kemampuan Kerja, Kemampuan Kerjasama, Kemampuan Membangun Hubungan, dan Kemampuan Komunikasi.

Kinerja penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat diukur melalui beberapa indikator antara lain: Penyuluh Memahami dan Menguasai Tugas Pokok dan Fungsi, Mampu Merencanakan Target Kinerja yang Harus dicapai dalam Suatu Periode, Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu, Mampu Membangun Hubungan yang Baik dengan Berbagai Pihak, dan Berlangsung Komunikasi yang Baik dengan Petani. Adapun hasil jawaban dari penyuluh/responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain tersaji seperti pada Tabel 4.13, Tabel 4.14, Tabel 4.15, Tabel 4.16, dan Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.13 Penyuluh Memahami dan Menguasai Tugas Pokok dan Fungsi

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	42	48,28
3.	Kurang Setuju (KS)	14	16,09
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kinerja No. 1

Dari data pada Tabel 4.13 di atas terlihat sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju atas pernyataan penyuluh memahami dan menguasai tugas pokok dan fungsi, 42 responden (48,28%) menyatakan setuju, dan terdapat 14 responden (16,09%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penyuluh telah mengetahui apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang penyuluh. Sebagaimana yang disampaikan oleh Moekijat (1998) bahwa tugas adalah suatu bagian atau satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan, tugas adalah gabungan dari dua unsur (elemen) atau lebih sehingga menjadi suatu kegiatan yang lengkap.

Tabel 4.14 Mampu Merencanakan Target Kinerja yang Harus dicapai dalam Suatu Periode

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	36	41,38
3.	Kurang Setuju (KS)	20	22,99
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kinerja No. 2

Penyuluh memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan mampu merencanakan target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode. Sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (41,38%) menyatakan setuju, dan 20 responden (22,99%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh menyadari agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya perencanaan yang matang. Mengutip pendapat Terry (1975) yang menyatakan bahwa perencanaan adalah pemilihan dan menghubungkan fakta-fakta, membuat serta menggunakan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan masa datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan tertentu yang diyakini diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

Tabel 4.15 Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	21	24,14
2.	Setuju (S)	48	55,17
3.	Kurang Setuju (KS)	18	20,69
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kinerja No. 3

Hasil kompilasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu relatif sama. Sebanyak 21 responden (24,14%) menyatakan sangat setuju, 48 responden (55,17%) menyatakan setuju, dan ada 18 responden (20,69%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Manajemen waktu sangat penting bagi seorang penyuluh mengingat pekerjaannya tidak hanya di kantor (administrasi) tetapi juga di lapangan, manajemen waktu akan membantu menentukan prioritas, kapan harus menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 4.16 Mampu Membangun Hubungan yang Baik dengan Berbagai Pihak

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	33	37,93
2.	Setuju (S)	36	41,38
3.	Kurang Setuju (KS)	17	19,54
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,15
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kinerja No. 4

Tanggapan responden terhadap pernyataan mampu membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak cukup beragam. Sebanyak 33 responden (37,93%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (41,38%) menyatakan setuju, terdapat 17 responden (19,54%) yang menyatakan kurang setuju, serta terdapat 1 responden (1,15%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan penyuluh memiliki pandangan yang berbeda menyangkut hubungan dengan berbagai pihak dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan penyuluhan sebaiknya dilakukan dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait dan partisipatif serta disesuaikan dengan kondisi di lapangan.

Tabel 4.17 Berlangsung Komunikasi yang Baik dengan Petani

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	29	33,33
2.	Setuju (S)	39	44,83
3.	Kurang Setuju (KS)	19	21,84
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kinerja No. 5

Tabel 4.17 menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan berlangsung komunikasi yang baik dengan petani. Sebanyak 29 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (44,83%) menyatakan setuju, dan ada 19 responden (21,84%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan tingkat persetujuan penyuluh yang relatif seragam bahwa komunikasi yang baik dengan petani harus dijalin. Komunikasi yang dilakukan oleh penyuluh dengan petani akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani dalam mengelola lahan usahanya. Penyampaian materi penyuluhan yang mudah diterima oleh petani/keompok tani menjadi kunci dari efektivitas kegiatan penyuluhan.

b. Kompetensi

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi dengan menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Menurut Palan (2007) kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Pengaruh kompetensi penyuluh terhadap peningkatan kinerja penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat diukur melalui beberapa indikator antara lain Penyuluh Mampu Menghasilkan Ide, Tindakan, dan Solusi yang Inovatif, Bekerja dengan Orang Lain dalam Satu Tim adalah Lebih Baik daripada Bekerja Secara Sendirian, Mampu Mengantisipasi Masalah yang mungkin terjadi, Mampu Menentukan Prioritas Kerja Secara Efektif, dan Senantiasa Berusaha Mematuhi Peraturan Kerja. Adapun hasil jawaban dari penyuluh/responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain tersaji seperti pada Tabel 4.18, Tabel 4.19, Tabel 4.20, Tabel 4.21, dan Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.18 Penyuluh Mampu Menghasilkan Ide, Tindakan, dan Solusi yang Inovatif

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	26	29,89
2.	Setuju (S)	43	49,43
3.	Kurang Setuju (KS)	18	20,69
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kompetensi No. 1

Dari data pada Tabel 4.18 di atas terlihat sebanyak 26 responden (29,89%) menyatakan sangat setuju atas pernyataan penyuluh mampu menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif, 43 responden (49,43%) menyatakan setuju, dan 18 responden (20,69%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan tingkat persetujuan dari penyuluh akan kemampuan dalam hal menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif yang harus dimiliki oleh seorang penyuluh. Sebagaimana pendapat Indraningsih dkk. (2010) bahwa peran penyuluh pertanian perlu dikembangkan lebih lanjut mengarah sebagai pengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan petani, motivator, serta fasilitator untuk mengembangkan kemandirian petani, bukan ketergantungan terhadap pihak lain (termasuk bantuan pemerintah).

Tabel 4.19 Bekerja dengan Orang Lain dalam Satu Tim
adalah Lebih Baik daripada Bekerja Secara Sendirian

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	39	44,83
2.	Setuju (S)	42	48,28
3.	Kurang Setuju (KS)	5	5,75
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,15
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kompetensi No. 2

Penyuluh memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian. Sebanyak 39 responden (44,83%) menyatakan sangat setuju, 42 responden (48,28%) yang menyatakan setuju, 5 responden (5,75%) yang menyatakan kurang setuju, serta terdapat 1 responden (1,15%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan tingkat persetujuan penyuluh bahwa bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh West (2002) bahwa telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

Tabel 4.20 Mampu Mengantisipasi
Masalah yang Mungkin Terjadi

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	34	39,08
3.	Kurang Setuju (KS)	22	25,29
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kompetensi No. 3

Hasil kompilasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan mampu mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi relatif sama. Sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (39,08%) menyatakan setuju, dan terdapat 22 responden (25,29%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh menyadari akan situasinya bahwa hal-hal baru (masalah) sangat mungkin menghampiri ketika berada di lapangan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Slamet (2003) bahwa penyuluh harus mampu merespon tantangan-tantangan baru yang muncul dari situasi yang baru.

Tabel 4.21 Mampu Menentukan Prioritas Kerja Secara Efektif

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	32	36,78
2.	Setuju (S)	39	44,83
3.	Kurang Setuju (KS)	16	18,39
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kompetensi No. 4

Tanggapan para responden terhadap pernyataan mampu menentukan prioritas kerja secara efektif cukup beragam. Sebanyak 32 responden (36,78%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (44,83%) menyatakan setuju, dan ada 16 responden (18,39%) yang menyatakan kurang setuju. Saat ini, kegiatan penyuluhan telah bergeser ke arah pemberdayaan petani, melalui penyediaan teknologi yang sesuai dengan kemampuan petani. Penyuluh diharapkan mampu menyusun skala prioritas pekerjaan yang sesuai dengan situasi dan kondisi wilayah binaannya agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.22 Senantiasa Berusaha Mematuhi Peraturan Kerja

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	28	32,18
2.	Setuju (S)	39	44,83
3.	Kurang Setuju (KS)	20	22,99
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Kompetensi No. 5

Tabel 4.22 menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan senantiasa berusaha mematuhi peraturan kerja. Sebanyak 28 responden (32,18%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (44,83%) menyatakan setuju, dan terdapat 20 responden (22,99%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan penyuluh perlu untuk lebih ditingkatkan. Disiplin untuk mentaati peraturan kerja akan mengantarkan seseorang menjadi pribadi yang berkualitas.

c. Pelatihan

Pelatihan atau pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari karyawan (Jati, 2006). Menurut pendapat Mondy (2008) bahwa pelatihan (*training*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Pengaruh pelatihan yang telah diikuti terhadap peningkatan kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat dalam meningkatkan kinerjanya, diukur melalui beberapa indikator antara lain Keahlian dan Pengetahuan Kerja yang dimiliki Membantu Penyuluh dalam Melakukan Penyuluhan, Program Pelatihan yang telah diikuti Meningkatkan Kompetensi kepada Organisasi, Materi Pelatihan yang diikuti Telah Sesuai dengan Pengembangan Kompetensi Peserta, dan Pelatihan yang telah diikuti Menekan Tingkat Kesalahan dalam Kegiatan Penyuluhan. Adapun hasil jawaban dari penyuluh/responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain tersaji seperti pada Tabel 4.23, Tabel 4.24, Tabel 4.25, Tabel 4.26, dan Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.23 Keahlian dan Pengetahuan Kerja yang dimiliki Membantu Penyuluh dalam Melakukan Penyuluhan

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	21	24,14
2.	Setuju (S)	48	55,17
3.	Kurang Setuju (KS)	18	20,69
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Pelatihan No. 1

Dari data pada Tabel 4.23 di atas terlihat bahwa 21 responden (24,14%) menyatakan sangat setuju bahwa keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki membantu penyuluh dalam melakukan penyuluhan, 48 responden (55,17%) menyatakan setuju terhadap hal tersebut, dan terdapat 18 responden (20,69%) yang menyatakan kurang setuju. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan penyuluh menyetujui pernyataan bahwa keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki, yang salah satunya diperoleh melalui pelatihan mampu meningkatkan kompetensi penyuluh yang bersangkutan sehingga nantinya dapat membantu dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Akan tetapi, kurangnya frekuensi pelatihan yang diikuti oleh penyuluh karena minimnya jumlah anggaran yang dikelola oleh Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat pada akhirnya dapat mengakibatkan rendahnya kompetensi penyuluh.

Tabel 4.24 Program Pelatihan yang telah diikuti Meningkatkan Kompetensi

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	39	44,83
3.	Kurang Setuju (KS)	17	19,54
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Pelatihan No. 2

Penyuluh memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan program pelatihan yang telah diikuti meningkatkan kompetensi penyuluh. Sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (44,83%) menyatakan setuju, dan hanya 17 responden (19,54%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang telah diikuti dapat meningkatkan kompetensi penyuluh, karena pelatihan dapat menumbuhkembangkan kecintaan seseorang kepada pekerjaannya, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam meningkatkan kompetensi pegawai, baik yang bersangkutan maupun organisasinya.

Tabel 4.25 Kepuasan Kerja Semakin Meningkat Setelah Mengikuti Pelatihan

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	29	33,33
2.	Setuju (S)	47	54,02
3.	Kurang Setuju (KS)	11	12,64
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Pelatihan No. 3

Hasil kompilasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan kepuasan kerja semakin meningkat setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut: sebanyak 29 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju, 47 responden (54,02%) menyatakan setuju, dan hanya 11 responden (12,64%) yang menyatakan kurang setuju. Melalui kegiatan pelatihan, setiap penyuluh akan mendapatkan kemampuan/kompetensi baru, atau bahkan lebih mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki agar lebih baik. Oleh karena itu, pihak organisasi memiliki kewajiban dalam mengadakan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh penyuluhnya, sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Jenis dan cara pemberian pelatihan dapat dilakukan sesuai dengan program dan ketersediaan anggaran yang ada di organisasi.

Tabel 4.26 Materi Pelatihan yang diikuti Telah Sesuai dengan Pengembangan Kompetensi Peserta

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	27	31,03
2.	Setuju (S)	40	45,98
3.	Kurang Setuju (KS)	20	22,99
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Pelatihan No. 4

Tanggapan responden terhadap pernyataan materi pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan pengembangan kompetensi peserta cukup beragam. Sebanyak 27 responden (31,03%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (45,98%) menyatakan setuju, dan terdapat 20 responden (20,99%) yang menyatakan kurang setuju. Sementara itu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang telah diikuti dapat meningkatkan kompetensi penyuluh secara maksimal apabila materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan arah pengembangan kompetensi penyuluh. Peningkatan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan menjadi modal utama penyuluh dalam menjalankan tugasnya di kantor atau melakukan kegiatan penyuluhan di lapangan kepada petani/keompok tani.

Tabel 4.27 Pelatihan yang telah diikuti Menekan Tingkat Kesalahan dalam Kegiatan Penyuluhan

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	37	42,53
3.	Kurang Setuju (KS)	19	21,84
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Pelatihan No. 5

Tabel 4.27 menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan pelatihan yang telah diikuti menekan tingkat kesalahan dalam kegiatan penyuluhan. Sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (42,53%) menyatakan setuju, dan hanya 19 responden (21,84%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang telah diikuti dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja karena kompetensi dalam menjalankan tugas telah meningkat. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan akan memperbaiki dari kemampuan *technical skills*, *human skills*, maupun *managerial skills*, hal ini akan dapat mendorong kinerja maupun produktivitas menjadi meningkat. Pelatihan juga akan mengurangi tingkat kesalahan sehingga dapat menekan biaya-biaya pemborosan sehingga mendorong terjadinya efektivitas kerja.

d. Interaksi Sosial

Menurut Soerjono Soekanto (1990) interaksi sosial adalah dasar dari proses sosial yang terjadi akibat adanya hubungan-hubungan sosial yang dinamis, dalam hal ini mencakup hubungan antar individu, antar kelompok maupun yang terjadi antara individu dan kelompok. Menurut Wilson, E. K., Mack, R. and Pease (1973) interaksi sosial dapat mendorong terjadinya perubahan perilaku seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik, mendorong terjadinya atau terbangunnya solidaritas *in-group* dalam kehidupan kelompok, serta mendorong lahirnya karya yang lebih inovatif atau lebih maju, sehingga dapat meningkatkan kompetensi seseorang.

Pengaruh interaksi sosial penyuluh terhadap peningkatan kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat dalam meningkatkan kinerjanya, diukur melalui beberapa indikator antara lain Meneladani Perilaku Positif yang Ditunjukkan oleh Rekan Kerja, Berdiskusi saat Kegiatan Penyuluhan di Lapangan, Menghadiri Kegiatan-kegiatan yang ada di Lingkungan Kantor/Lapangan, Bekerja Sama dengan Rekan Kerja untuk Mencapai Tujuan Bersama, dan Menerima Perbedaan Pendapat dengan Rekan Kerja. Adapun hasil jawaban dari penyuluh/responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan antara lain tersaji seperti pada Tabel 4.28, Tabel 4.29, Tabel 4.30, Tabel 4.31, dan Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.28 Meneladani Perilaku Positif
yang Ditunjukkan oleh Rekan Kerja

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	32	36,78
2.	Setuju (S)	38	43,68
3.	Kurang Setuju (KS)	17	19,54
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

*Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian
Variabel Interaksi Sosial No. 1*

Dari data pada Tabel 4.28 di atas terlihat sebanyak 32 responden (36,78%) menyatakan sangat setuju bahwa penyuluh meneladani perilaku positif yang ditunjukkan oleh rekan kerja, 38 responden (43,68%) menyatakan setuju, dan terdapat 17 responden (19,54%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Dewi Ketut Sukardi (1987) bahwa sikap merupakan kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi dirinya sendiri, orang lain atau situasi tertentu. Mempunyai sikap dan perilaku yang baik, akan mendukung seseorang dapat bersosialisasi dengan baik. Demikian pula halnya dengan penyuluh ketika berhadapan dengan orang rekan kerja atau petani binaannya, sikap para penyuluh pendamping akan memengaruhi kinerja mereka dalam melakukan kegiatan pembinaan kepada petani.

Tabel 4.29 Berdiskusi saat Kegiatan Penyuluhan di Lapangan

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	28	32,18
2.	Setuju (S)	41	47,13
3.	Kurang Setuju (KS)	18	20,69
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Interaksi Sosial No. 2

Penyuluh memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan berdiskusi saat kegiatan penyuluhan di lapangan. Sebanyak 28 responden (32,18%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (47,13%) menyatakan setuju, dan 18 responden (20,69%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan diskusi merupakan hal vital dalam penyampaian informasi kepada petani. Penyuluh dituntut aktif untuk mengikuti perkembangan teknologi pertanian yang terbaru, yang kemudian disampaikan dan didiskusikan dengan petani, dengan harapan terdapat peningkatan hasil produksi dan kesejahteraan petani.

Tabel 4.30 Menghadiri Kegiatan-kegiatan yang ada di Lingkungan Kantor/Lapangan

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	36	41,38
3.	Kurang Setuju (KS)	20	22,99
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Interaksi Sosial No. 3

Hasil kompilasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan menghadiri kegiatan-kegiatan yang ada di lingkungan kantor/lapangan cukup beragam. Sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (41,38%) menyatakan setuju, dan terdapat 20 responden (22,99%) yang menyatakan kurang setuju. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju atau pula sangat tidak setuju terhadap pernyataan menghadiri kegiatan-kegiatan yang ada di lingkungan kantor/lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh telah berusaha untuk berinteraksi sosial yang baik dengan rekan kerja maupun petani yang berada di wilayah binaannya.

Tabel 4.31 Bekerja Sama dengan Rekan Kerja
untuk Mencapai Tujuan Bersama

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	32	36,78
2.	Setuju (S)	41	47,13
3.	Kurang Setuju (KS)	14	16,09
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

*Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian
Variabel Interaksi Sosial No. 4*

Tanggapan responden terhadap pernyataan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama sebagai berikut: sebanyak 32 responden (36,78%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (47,13%) menyatakan setuju, dan 14 responden (16,09%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya penyuluh menyatakan bahwa penyuluh telah dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Cooley (dalam Soekanto, 2002) bahwa kerjasama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut.

Tabel 4.32 Menerima Perbedaan Pendapat dengan Rekan Kerja

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	36	41,38
2.	Setuju (S)	35	40,23
3.	Kurang Setuju (KS)	15	17,24
4.	Tidak Setuju (TS)	1	1,15
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Interaksi Sosial No. 5

Tabel 4.32 menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja. Sebanyak 36 responden (41,38%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (40,23%) menyatakan setuju, 15 responden (17,24%) menyatakan kurang setuju, serta terdapat 1 responden (1,15%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh mampu menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja. Penyuluh satu dengan yang lain tentunya memiliki karakteristik sifat yang berbeda-beda, namun perbedaan tersebut harus ditransformasikan menjadi sebuah kekuatan. Dengan jalinan komunikasi yang baik, maka akan meningkatkan keberhasilan penyuluh dalam menjalankan tugasnya.

e. Motivasi Kerja

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta mempunyai niat dan berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya dengan terus meningkatkan kemampuan/kompetensinya. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besarnya motivasinya, motivasi kerja seseorang dapat bercorak lebih proaktif atau reaktif (Munandar, 2010).

Pengaruh motivasi kerja penyuluh terhadap peningkatan kompetensi penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat dalam meningkatkan kinerjanya, diukur melalui beberapa indikator antara lain Pemberian Penghargaan bagi Pegawai yang Berprestasi akan Meningkatkan Motivasi Kerja, Organisasi Memberikan Kesempatan yang Luas Bagi Pegawai untuk Mengembangkan Diri, Hubungan Kerja antara Penyuluh dengan Petani Berjalan dengan Baik, Keberhasilan dari Petani Menjadi Kebanggaan Tersendiri dalam Kegiatan Penyuluhan, dan Prestasi Kerja Membuat Kesempatan untuk Memiliki Jenjang Karier yang Lebih Tinggi. Adapun hasil jawaban dari penyuluh/responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain tersaji seperti pada Tabel 4.33, Tabel 4.34, Tabel 4.35, Tabel 4.36, dan Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.33 Pemberian Penghargaan bagi Penyuluh yang Berprestasi akan Meningkatkan Motivasi Kerja

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	30	34,48
2.	Setuju (S)	38	43,68
3.	Kurang Setuju (KS)	19	21,84
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Motivasi Kerja No. 1

Dari data pada Tabel 4.33 di atas terlihat sebanyak 30 responden (34,48%) menyatakan sangat setuju bahwa pemberian penghargaan bagi penyuluh yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja, 38 responden (43,68%) menyatakan setuju, dan terdapat 19 responden (21,84%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh memang mengharapkan adanya perhatian/pengakuan atas kinerjanya. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan As'ad (1981) yang menyatakan bahwa kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Pemberian penghargaan tersebut dapat memacu para penyuluh untuk bekerja lebih rajin lagi dalam meningkatkan kemampuannya yang tujuan akhirnya agar petani yang berada di wilayah kelolanya dapat berhasil mengembangkan usaha taninya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan petani.

Tabel 4.34 Organisasi Memberikan Kesempatan yang Luas Bagi Penyuluh untuk Mengembangkan Diri

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	27	31,03
2.	Setuju (S)	39	44,83
3.	Kurang Setuju (KS)	21	24,14
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Motivasi Kerja No. 2

Penyuluh memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi penyuluh untuk mengembangkan diri. Sebanyak 27 responden (31,03%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (44,83%) menyatakan setuju, dan terdapat 21 responden (24,14%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Penghargaan dapat diberikan kepada penyuluh berupa pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta menghadiri seminar, pelatihan, *workshop* dan sebagainya sebagai bagian dari upaya meningkatkan kompetensi dari penyuluh.

Tabel 4.35 Hubungan Kerja antara Penyuluh dengan Petani Berjalan dengan Baik

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	38	43,68
2.	Setuju (S)	36	41,38
3.	Kurang Setuju (KS)	13	14,94
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Motivasi Kerja No. 3

Hasil kompilasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan hubungan kerja antara penyuluh dengan petani berjalan dengan baik relatif sama. Sebanyak 38 responden (43,68%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (41,38%) menyatakan setuju, dan 13 responden (14,94%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara penyuluh dengan petani mutlak diperlukan dalam kegiatan penyuluhan. Sebagaimana juga yang disampaikan oleh Sumardjo (2008) bahwa fokus utama penyuluhan adalah pembangunan manusia sebagai bagian dari sistem sosial. Hubungan kerja yang baik akan memotivasi dua belah pihak untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Tabel 4.36 Keberhasilan dari Petani Menjadi Kebanggaan Tersendiri dalam Kegiatan Penyuluhan

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	30	34,48
2.	Setuju (S)	37	42,53
3.	Kurang Setuju (KS)	20	22,99
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Motivasi Kerja No. 4

Sebanyak 30 responden (34,48%) menyatakan sangat setuju keberhasilan dari petani menjadi kebanggaan tersendiri dalam kegiatan penyuluhan, 37 responden (42,53%) menyatakan setuju, dan terdapat 20 responden (22,99%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, penyuluh telah memiliki motivasi dalam memajukan petani dengan berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan penyuluhan. Menurut pendapat Robbins (2006) bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Tabel 4.37 Prestasi Kerja Membuat Kesempatan
untuk Memiliki Jenjang Karier yang Lebih Tinggi

No.	Tingkat Persetujuan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju (SS)	31	35,63
2.	Setuju (S)	43	49,43
3.	Kurang Setuju (KS)	13	14,94
4.	Tidak Setuju (TS)	0	0,00
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,00
	J u m l a h	87	100,00

Data Olahan dari Pertanyaan Penelitian Variabel Motivasi Kerja No. 5

Tabel 4.37 menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan prestasi kerja membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karier yang lebih tinggi. Sebanyak 31 responden (35,63%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (49,43%) menyatakan setuju, dan terdapat 13 responden (14,94%) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh merasa belum ada penghargaan yang memadai dari organisasi atas prestasi kerjanya. Apabila permasalahan ini tidak direspon dengan baik oleh organisasi, maka dapat saja menurunkan motivasi kerja penyuluh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di kantor maupun di lapangan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Kinerja

Distribusi hasil jawaban responden untuk variabel kinerja pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan interval rerata dapat disajikan seperti pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
Y _{2.1}	Bapak/Ibu memahami dan menguasai tugas pokok dan fungsi penyuluh.	4,20	Tinggi
Y _{2.2}	Bapak/Ibu mampu merencanakan target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.	4,13	Tinggi
Y _{2.3}	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4,03	Tinggi
Y _{2.4}	Bapak/Ibu mampu membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak.	4,16	Tinggi
Y _{2.5}	Komunikasi Bapak/Ibu dengan petani berlangsung dengan baik.	4,11	Tinggi
Rerata		4,13	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi seperti pada Tabel 4.38, secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kelima indikator seluruhnya rerata sebesar 4,13, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator-indikator tersebut. Fakta menunjukkan bahwa indikator Y_{2.1} yaitu penyuluh menguasai tugas pokok dan fungsinya, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai *mean* sebesar 4,20, sehingga item menguasai tugas pokok dan fungsi penyuluh dianggap hal yang paling menonjol dari faktor kinerja pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Menurut pendapat Mangkunegara (2001) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Moekijat (1998) bahwa tugas adalah suatu bagian atau satu unsur atau satu komponen dari suatu jabatan, tugas adalah gabungan dari dua unsur (elemen) atau lebih sehingga menjadi suatu kegiatan yang lengkap. Untuk itu penguasaan penyuluh akan tugas pokok dan fungsinya menjadi sebuah keharusan (mutlak) dalam merealisasikan kegiatan, baik di kantor maupun di lapangan.

b. Deskripsi Variabel Kompetensi

Distribusi hasil jawaban responden untuk variabel kompetensi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan interval rerata dapat disajikan seperti pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
Y _{1.1}	Bapak/Ibu mampu menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif.	4,09	Tinggi
Y _{1.2}	Menurut Bapak/Ibu, bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian.	4,37	Sangat Tinggi
Y _{1.3}	Bapak/Ibu mampu mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi.	4,10	Tinggi
Y _{1.4}	Bapak/Ibu mampu menentukan prioritas kerja secara efektif.	4,18	Tinggi
Y _{1.5}	Bapak/Ibu senantiasa berusaha mematuhi peraturan kerja.	4,09	Tinggi
Rerata		4,17	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi seperti pada Tabel 4.39, secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kelima indikator seluruhnya rerata sebesar 4,17, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator-indikator tersebut. Fakta menunjukkan bahwa indikator $Y_{1,2}$ yaitu mampu bekerjasama, memiliki skor tertinggi, dengan nilai *mean* sebesar 4,37, sehingga item bekerja dengan orang lain dalam satu tim lebih baik daripada bekerja sendirian dianggap hal yang paling menonjol dari faktor kompetensi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2004), kompetensi salah satunya mencakup unsur *Teamwork and Cooperation (TW)*, merupakan kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian dari sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

c. Deskripsi Variabel Pelatihan

Distribusi hasil jawaban responden untuk variabel pelatihan pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan interval rerata dapat disajikan seperti pada Tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
X _{1.1}	Keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki membantu Bapak/Ibu dalam melakukan penyuluhan.	4,03	Tinggi
X _{1.2}	Program pelatihan yang telah diikuti meningkatkan kompetensi Bapak/Ibu.	4,16	Tinggi
X _{1.3}	Setelah mengikuti pelatihan, kepuasan kerja yang Bapak/Ibu rasakan semakin meningkat.	4,21	Sangat Tinggi
X _{1.4}	Materi pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan pengembangan kompetensi peserta.	4,08	Tinggi
X _{1.5}	Pelatihan yang telah diikuti dapat menekan tingkat kesalahan dalam kegiatan penyuluhan.	4,14	Tinggi
Rerata		4,12	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi seperti pada Tabel 4.40, secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kelima indikator seluruhnya rerata sebesar 4,12, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator-indikator tersebut. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{1,3}$ yaitu kepuasan kerja, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai *mean* sebesar 4,21, sehingga item pelatihan meningkatkan kepuasan kerja dianggap hal yang paling menonjol dari faktor pelatihan pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Nitisemito (2000) bahwa pelatihan dapat membuat:

- 1) Keahlian lebih meningkat
- 2) Pengetahuan pekerjaan akan lebih baik
- 3) Sikap loyalitas meningkat
- 4) Kepuasan kerja meningkat
- 5) Rasa percaya diri meningkat
- 6) Tingkat kesalahan dapat ditekan.

Begitu pula menurut Hasibuan (2010) bahwa tujuan dari pendidikan dan pelatihan (diklat), yaitu: dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. Deskripsi Variabel Interaksi Sosial

Distribusi hasil jawaban responden untuk variabel interaksi sosial pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan interval rerata dapat disajikan seperti pada Tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41 Distribusi Frekuensi Variabel Interaksi Sosial

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
X _{2.1}	Bapak/Ibu berusaha meneladani perilaku positif yang ditunjukkan oleh rekan kerja.	4,17	Tinggi
X _{2.2}	Bapak/Ibu aktif berdiskusi saat kegiatan penyuluhan di lapangan.	4,11	Tinggi
X _{2.3}	Bapak/Ibu biasa menghadiri kegiatan-kegiatan yang ada di lingkungan kantor/lapangan.	4,13	Tinggi
X _{2.4}	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	4,21	Sangat Tinggi
X _{2.5}	Bapak/Ibu mampu menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	4,22	Sangat Tinggi
Rerata		4,17	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi seperti pada Tabel 4.41, secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kelima indikator seluruhnya rerata sebesar 4,17, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator-indikator tersebut. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{2.5}$ yaitu mampu menerima perbedaan pendapat, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai *mean* sebesar 4,22, sehingga item mampu menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja dianggap hal yang paling menonjol dari faktor interaksi sosial pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Cooley (dalam Soekanto, 2002) bahwa kerjasama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut. Menurut Wilson, E. K, Mack, R. and Pease, J. (1973), interaksi sosial dapat mendorong terjadinya perubahan pola perilaku seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik, mendorong terjadinya atau terbangunnya solidaritas *in-group* dalam kehidupan kelompok, serta mendorong lahirnya karya demi karya yang lebih inovatif atau lebih maju, sehingga dapat meningkatkan kompetensi seseorang.

e. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Distribusi hasil jawaban responden untuk variabel motivasi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan interval rerata dapat disajikan seperti pada Tabel 4.42 berikut:

Tabel 4.42 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Keterangan	Mean	Kategori
X _{3.1}	Menurut Bapak/Ibu, pemberian penghargaan bagi penyuluh yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja.	4,13	Tinggi
X _{3.2}	Organisasi memberikan kesempatan yang luas bagi penyuluh untuk mengembangkan diri.	4,07	Tinggi
X _{3.3}	Hubungan kerja antara penyuluh dengan petani berjalan dengan baik.	4,29	Sangat Tinggi
X _{3.4}	Keberhasilan dari petani menjadi kebanggaan tersendiri bagi Bapak/Ibu dalam kegiatan penyuluhan.	4,11	Tinggi
X _{3.5}	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karier yang lebih tinggi.	4,21	Sangat Tinggi
Rerata		4,16	Tinggi

Sumber: Data Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil tabulasi seperti pada Tabel 4.42, secara keseluruhan diperoleh jawaban bahwa skor pada kelima indikator seluruhnya rerata sebesar 4,16, yang artinya responden mempersepsikan tinggi pada indikator-indikator tersebut. Fakta menunjukkan bahwa indikator $X_{3,3}$ yaitu hubungan baik, memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain, dengan nilai *mean* sebesar 4,29, sehingga item hubungan kerja antara penyuluh dengan petani berjalan dengan baik dianggap hal yang paling menonjol dari faktor motivasi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sumardjo (2008) yang menyatakan bahwa fokus utama penyuluhan adalah pembangunan manusia sebagai bagian dari sistem sosial. Hubungan kerja yang baik akan memotivasi dua belah pihak untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Dengan demikian, yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen di muka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

4. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur suatu penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa, nilai r hitung seluruh item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (Lampiran 6). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Sugiyono, 2007). Dipertegas oleh Arikunto (2006), instrumen baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya/reliabel menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, sedangkan data yang dipercaya/sesuai dengan kenyataannya, maka berapapun diambil akan tetap menghasilkan data yang sama (Singarimbun, 1995).

Hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan penelitian (Lampiran 6), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,968 (lebih besar dari 0,60), artinya seluruh item pertanyaan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian, sehingga data yang ada dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pengujian normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) $< 0,05$, maka distribusinya tidak normal dan jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) $> 0,05$, maka distribusinya adalah normal.

Hasil uji normalitas (Lampiran 6), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,543, atau lebih besar dari 0,05, yang artinya data penelitian telah terdistribusi normal. Dari analisis Diagram Normal P. Plot dapat dilihat bahwa, data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi, dapat disimpulkan bahwa, data yang diolah merupakan data yang terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang *linear* atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Berdasarkan uji linearitas yang dilakukan antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel dependen (*terikat*) (Lampiran 6), menunjukkan bahwa semua model memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, dan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel (2,04), maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan *linear* yang signifikan antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel dependen (*terikat*), sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari tingkat *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF melebihi angka 10, maka variabel tersebut telah mengindikasikan adanya multikolinieritas (Gujarati, 2000).

Hasil penelitian (Lampiran 6) membuktikan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF seluruh variabel tidak melebihi angka 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Apabila pola pada Diagram P. Plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan *output* dari Diagram P. Plot (Lampiran 6), terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya $(t-1)$. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan percobaan d (Durbin-Watson). Hasil perhitungan dilakukan perbandingan dengan f tabel. Pada penelitian ini, karena DW Model I dan Model II terletak antara dU dan $(4-dU)$ (Lampiran 6), maka hipotesis nol diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa, di antara variabel yang diregresikan tidak terdapat autokorelasi.

6. Analisis Regresi

Merujuk pendapat yang dikemukakan oleh Land, Ching, Heise, Maruyama, Schumaker dan Lomax, Joreskog (dalam Kusnendi, 2008) bahwa karakteristik analisis jalur adalah metode analisis data multivariat dependensi yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan asimetris yang dibangun atas dasar kajian teori tertentu, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap variabel akibat. Menguji hipotesis hubungan asimetris yang dibangun atas kajian teori tertentu, artinya yang diuji adalah model yang menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang dibangun atas kajian teori-teori tertentu.

Hasil pengujian hipotesis antar variabel-variabel penelitian yaitu antara Pelatihan (X_1), Interaksi Sosial (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kompetensi Penyuluh (Y_1), serta Kompetensi Penyuluh (Y_1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y_2) dilakukan dengan uji probabilitas pada masing-masing jalur. Hasil analisis secara lengkap terdapat pada Lampiran 6 dan secara ringkas disajikan pada Tabel 4.43. Hasil uji hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa seluruh koefisien jalur bertanda positif (+).

Tabel 4.43 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Kompetensi (Y ₁)	0,219	0,022	Signifikan
Interaksi Sosial (X ₂)	Kompetensi (Y ₁)	0,253	0,047	Signifikan
Motivasi Kerja (X ₃)	Kompetensi (Y ₁)	0,478	0,000	Signifikan
Kompetensi (Y ₁)	Kinerja (Y ₂)	0,875	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS versi 22

Variabel Pelatihan, Interaksi Sosial, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Penyuluh memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing yang lebih kecil dari nilai Alpha 5% (0,05) yaitu: Pelatihan (0,022), Interaksi Sosial (0,047), Motivasi Kerja (0,000), dan Kompetensi Penyuluh (0,000), sehingga persamaan strukturalnya menjadi:

1) Persamaan Struktural untuk Y₁:

$$\begin{aligned}
 Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_1 \\
 &= 0,219 X_1 + 0,253 X_2 + 0,478 X_3 + 0,409 \varepsilon_1
 \end{aligned}$$

2) Persamaan Struktural untuk Y₂:

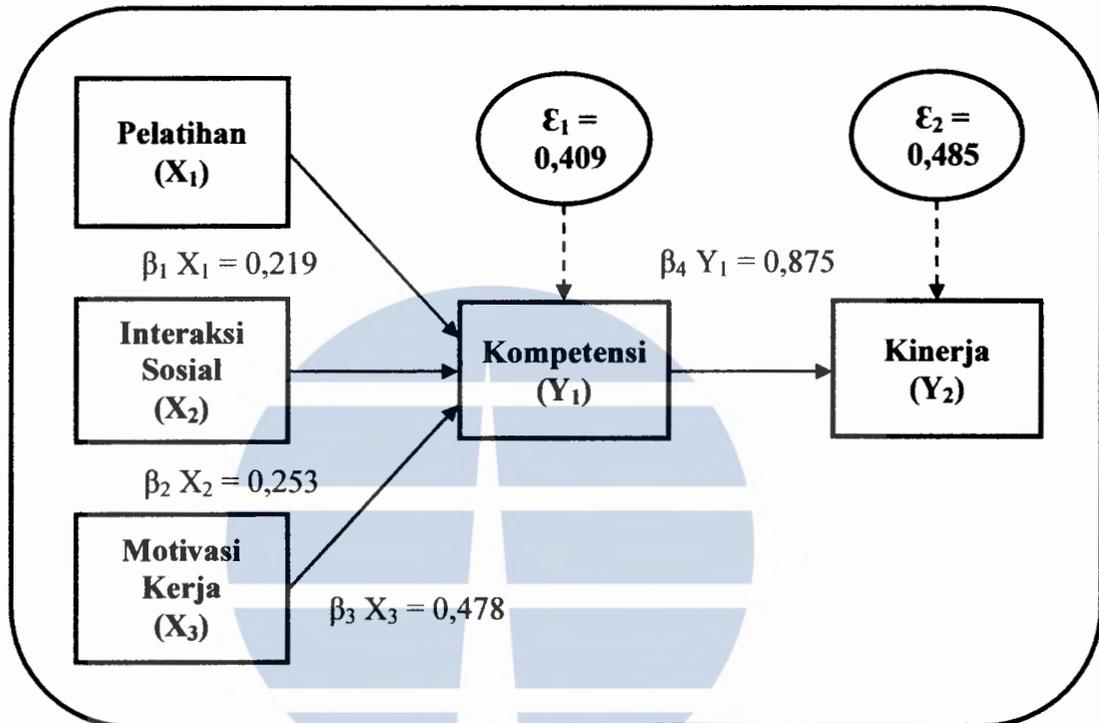
$$\begin{aligned}
 Y_2 &= \beta_4 Y_1 + \varepsilon_2 \\
 &= 0,875 Y_1 + 0,485 \varepsilon_2
 \end{aligned}$$

Nilai residual (ε), diperoleh dari:

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,833} = 0,409$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,765} = 0,485.$$

Hasil pengujian hipotesis secara statistik seperti pada Tabel 4.43 dapat pula disajikan dalam bentuk gambar sebagaimana Gambar 4.6 berikut:



Gambar 4.6 Diagram Jalur Hasil Pengujian Statistik

Diagram jalur pengujian hipotesis menggambarkan besarnya koefisien jalur hasil pengujian hipotesis penelitian, dengan uji probabilitas diperoleh tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tanda nilai koefisien (+), diketahui bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y_1 , demikian pula dengan variabel Y_1 yang memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y_2 .

Interpretasi variabel Pelatihan (X_1): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel Pelatihan (X_1) akan meningkatkan variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1) sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Interpretasi variabel Interaksi Sosial (X_2): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel Interaksi Sosial (X_2) akan meningkatkan variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1) sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Interpretasi variabel Motivasi Kerja (X_3): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel Motivasi Kerja (X_3) akan meningkatkan variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1) sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Interpretasi variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1): Peningkatan sebesar 1 satuan variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1) akan meningkatkan variabel Kinerja Penyuluh (Y_2) sebesar 0,875 satuan dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Secara simultan variabel Pelatihan (X_1), Interaksi Sosial (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 83,3% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1), sedangkan sisanya sebesar 16,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, sedangkan secara parsial variabel Kompetensi Penyuluh (Y_1) memiliki kontribusi sebesar 76,5% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Penyuluh (Y_2), sedangkan sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil uji hipotesis yang pertama dalam studi ini adalah Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Penyuluh diterima. Koefisien jalur *standardize* yang diperoleh adalah sebesar 0,219 dengan probabilitas sebesar $0,022 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kompetensi Penyuluh. Semakin banyak dan baik pelatihan yang diberikan kepada penyuluh, maka kompetensi penyuluh yang bersangkutan akan semakin meningkat.

Pelatihan bertalian dengan peningkatan keterampilan pegawai dan peningkatan kemampuan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah Mc. Kenna (2000). Hal ini juga bisa memberi kontribusi positif terhadap pemberdayaan para pegawai. Rivai (2000) menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka dalam mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Keuntungan manfaat khusus dari pelaksanaan pelatihan tersebut juga diidentifikasi oleh Kenney dan Amstrong dalam Mc. Kenna (2000) sebagai berikut:

- a. Pelatihan memungkinkan pemenuhan tuntutan kerja, dengan cepat dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai berarti memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kuantitas dan kualitasnya.

- b. Hasil pelatihan dapat menunjang kompetensi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas oleh para bawahan, hal itu melepaskan manajer dari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan “penyembuhan” koreksi.
- c. Pelatihan adalah proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin menciptakan sikap pegawai sesuai untuk menghadapi perubahan.
- d. Pentingnya pelatihan dalam hubungan masyarakat dan berguna untuk memproyeksikan citra yang benar terhadap para pegawai atas perspektif yang berkualitas.
- e. Pelatihan keselamatan sebagai bagian program yang integral, hasilnya bisa menunjang, terutama dalam kerangka kesehatan dan keselamatan kerja.
- f. Pelatihan mempunyai pengaruh yang baik pada pergantian staf, dan pemborosan biaya pada rencana dan rekrutmen pekerja bisa dikurangi ketika staf yang diganti dilatih kembali.
- g. Pengaruh motivasi pada pelatihan terwujud ketika merasa mendapat pengakuan saat dikirim ke kursus pelatihan, sehingga mereka termotivasi untuk memperoleh keterampilan baru.
- h. Nilai pelatihan dalam konteks komunikasi terbukti ketika nilai-nilai inti, seperti menghubungkan kualitas produk dengan pelayanan pelanggan disebarluaskan kepada para pegawai dengan harapan bahwa nilai-nilai ini akan diadopsi dengan komitmen yang kuat.

- i. Identifikasi terhadap organisasi dapat dipelihara ketika pengertian yang lebih baik akan pernyataan-pernyataan misi dan tujuan perusahaan dicapai lewat program pelatihan.

Penyuluh yang memiliki keterampilan dalam melakukan tugasnya dapat bekerja lebih cepat, tepat dan teliti sehingga hasil kerja yang diperoleh akan lebih baik. Hal ini dipertegas dengan tingkat persetujuan jawaban responden yang menyatakan bahwa keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki membantu penyuluh dalam melakukan penyuluhan. Penyuluh menyetujui pernyataan bahwa keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki, yang salah satunya diperoleh melalui pelatihan mampu meningkatkan kompetensi penyuluh yang bersangkutan sehingga nantinya dapat membantu dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang disampaikan Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan akan memperbaiki kemampuan *technical skills*, *human skills*, maupun *managerial skills*, hal ini akan dapat mendorong kinerja maupun produktivitas menjadi meningkat. Simanjuntak (1985) mengungkapkan bahwa: pendidikan dan pelatihan tidak saja dapat menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses pembinaan pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional, dan pada gilirannya mampu menghasilkan *output* yang lebih baik. Akan tetapi, kurangnya frekuensi pelatihan

yang diikuti oleh penyuluh karena minimnya jumlah anggaran yang dikelola oleh Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat pada akhirnya mengakibatkan rendahnya kompetensi penyuluh. Sebagaimana hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan salah seorang responden/ penyuluh (Bapak Frans Kely/BPP Kecamatan Arut Utara) yang mengatakan bahwa:

“Sebenarnya kemampuan teknis itu.....paling banyak kami dapatkan melalui kegiatan pelatihan.....hanya saja, kami jarang mengikutinya karena alasan keterbatasan anggaran dari kantor Bu”.

(Wawancara pada Hari Sabtu, 12 Maret 2016).

Melalui kegiatan pelatihan yang diikuti, setiap penyuluh akan mendapatkan kemampuan baru, atau bahkan lebih mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki agar lebih baik. Oleh karena itu, pihak organisasi memiliki kewajiban dalam mengadakan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh penyuluhnya, dengan memasukkannya ke dalam penganggaran kegiatan kantor, sehingga dapat meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Hasil uji hipotesis yang kedua dalam studi ini adalah Interaksi Sosial berpengaruh positif terhadap Kompetensi Penyuluh diterima. Koefisien jalur *standardize* yang diperoleh adalah sebesar 0,253 dengan probabilitas sebesar $0,047 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Interaksi Sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kompetensi Penyuluh. Semakin baik interaksi sosial yang dilakukan oleh penyuluh pada lingkungan kerjanya, maka kompetensi penyuluh yang bersangkutan akan semakin meningkat.

Penyuluh pertanian dituntut menyampaikan pesan yang bersifat inovatif yang mampu mengubah atau mendorong perubahan, sehingga terwujud perbaikan-perbaikan mutu hidup setiap individu dan seluruh masyarakat (Mardikanto, 1993). Pesan atau materi penyuluhan yang disampaikan para penyuluh kepada pelaku utama dan pelaku usaha dalam berbagai bentuk meliputi: informasi, teknologi, rekayasa sosial, manajemen, ekonomi, hukum, dan kelestarian lingkungan. Materi penyuluhan tersebut dibuat berdasarkan kebutuhan dan kepentingan pelaku utama dan pelaku usaha dengan memperhatikan kemanfaatan dan kelestarian sumber daya pertanian, perikanan, dan kehutanan. Unsur yang perlu diperhatikan dalam mengemas materi penyuluhan adalah pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan modal sosial.

Partisipasi pada kegiatan-kegiatan yang ada di kantor/lapangan merupakan bagian dari usaha untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja, misalnya pada kegiatan penyusunan RDK dan RDKK kelompok tani, penyuluh diharapkan selalu hadir dalam memberikan bimbingan dan masukan, untuk menentukan arah kegiatan di lapangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartasapoetra (1994) yang menyatakan bahwa, penyuluh mempunyai peran sebagai pendidik petani agar petani lebih terarah dalam usaha taninya.

Hal ini juga dipertegas dengan tanggapan responden terhadap pernyataan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama yang relatif setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya penyuluh menyatakan bahwa penyuluh telah dapat

bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Cooley (dalam Soekanto 2002) bahwa kerjasama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut. Penyuluh satu dengan yang lain tentunya memiliki karakteristik sifat yang berbeda-beda, namun perbedaan tersebut harus ditransformasikan menjadi sebuah kekuatan. Dengan jalinan komunikasi yang baik, maka akan meningkatkan keberhasilan penyuluh dalam menjalankan tugasnya.

Sikap dan perilaku yang baik, akan mendukung seseorang untuk dapat bersosialisasi dengan baik. Demikian pula halnya dengan penyuluh ketika berhadapan dengan orang rekan kerja atau petani binaannya, sikap para penyuluh pendamping akan memengaruhi kinerja mereka dalam melakukan kegiatan pembinaan petani. Kegiatan diskusi yang dilakukan penyuluh dengan petani merupakan hal yang vital dalam penyampaian informasi kepada petani. Sebagaimana hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan salah seorang petani di wilayah binaan penyuluh (Ibu Lilis Setiawati/Kelompok Wanita Tani “Bawal Putih”, yang mengatakan bahwa:

“Waktu nyusun rencana kelompok, penyuluhnya memang datang Bu.....tapi, di waktu-waktu biasa, penyuluhnya jarang ke sini.....kami bingung mau nanya ke mana....apalagi waktu ada kegiatan KRPL, berkasnya banyak, kami ga ngerti”.

(Wawancara pada Hari Minggu, 20 Maret 2016).

Penyuluh juga dituntut aktif untuk mengikuti perkembangan dari program-program yang baru diluncurkan oleh pemerintah, yang kemudian didiskusikan dengan petani. Menurut Wilson, E. K, Mack, R. and Pease, J. (1973) interaksi sosial dapat mendorong terjadinya perubahan pola perilaku seseorang atau kelompok ke arah yang lebih baik, mendorong terjadinya atau terbangunnya solidaritas *in-group* dalam kehidupan kelompok, serta mendorong lahirnya karya demi karya yang lebih inovatif atau lebih maju, sehingga dapat meningkatkan kompetensi seseorang.

3. Hasil uji hipotesis yang ketiga dalam studi ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Penyuluh diterima. Koefisien jalur *standardize* yang diperoleh adalah sebesar 0,478 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kompetensi Penyuluh. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh penyuluh, maka kompetensi yang bersangkutan akan semakin meningkat.

Motivasi menurut Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Berdasarkan definisi di atas maka peranan serta keberadaan motivasi ini penting bagi suatu organisasi, karena motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan akan melahirkan komitmen kepada organisasi sehingga dia pun rela berkorban untuk kepentingan organisasi. Kebutuhan dan keinginan

seseorang yang berbeda-beda terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan adanya sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga akan berbeda-beda (Sutrisno, 2010). Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta mempunyai niat dan berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besarnya motivasinya (Munandar, 2010).

Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling memengaruhi kompetensi penyuluh dibandingkan variabel interaksi sosial dan variabel pelatihan pada penelitian, hal ini diketahui dari hasil analisis yang menunjukkan nilai koefisien jalur pengaruh variabel motivasi kerja yang sebesar 0,478 lebih tinggi daripada koefisien jalur variabel interaksi sosial yang sebesar 0,253 dan variabel pelatihan yang sebesar 0,219.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif pada kompetensi penyuluh. Hal ini berarti motivasi penyuluh ikut menentukan baik-buruknya kompetensi penyuluh dengan koefisien jalur sebesar 0,478 pada $\alpha = 0,05$. Pengaruh positif motivasi kerja pada kompetensi penyuluh tersebut tampak pada tingkat persetujuan penyuluh dalam mengapresiasi indikator-indikator pertanyaan pada kuesioner motivasi kerja.

Motivasi kerja penyuluh diukur antara lain melalui pertanyaan: Pemberian Penghargaan bagi Pegawai yang Berprestasi akan Meningkatkan Motivasi Kerja, Organisasi Memberikan Kesempatan yang Luas Bagi Pegawai untuk Mengembangkan Diri, Hubungan Kerja antara Penyuluh dengan Petani Berjalan dengan Baik, Keberhasilan dari Petani Menjadi Kebanggaan Tersendiri dalam Kegiatan Penyuluhan, dan Prestasi Kerja Membuat Kesempatan untuk Memiliki Jenjang Karier yang Lebih Tinggi. Sementara itu, pertanyaan penelitian yang paling berhubungan erat dengan kompetensi penyuluh adalah Hubungan Kerja antara Penyuluh dengan Petani Berjalan dengan Baik (*mean*: 4,29, skala kategori sangat tinggi). Secara keseluruhan, koefisien jalur variabel motivasi kerja yang sebesar 0,478, mengindikasikan bahwa, jika terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan variabel kompetensi penyuluh sebesar 0,478 satuan, dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Margono Slamet (2003) yang menyatakan bahwa dalam kegiatan penyuluhan, seorang penyuluh harus mengadakan hubungan dengan orang lain sehingga tercipta komunikasi yang baik, di mana komunikasi yang baik adalah komunikasi yang menimbulkan hubungan timbal balik (*feedback*). Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010).

Sebagaimana pendapat Hadiyati (2008) yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi karena adanya harapan-harapan yang ada padanya yang berkaitan dengan kebutuhannya yaitu gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status kepegawaian, hubungan antar rekan kerja, pengakuan kemampuan, kesempatan untuk maju, adanya insentif, status kepegawaian, kepangkatan, penghargaan dan pembinaan karier. Tanpa adanya harapan-harapan menuju ke arah kemajuan, maka motivasi untuk bekerja dengan baik tidak mungkin akan dilakukan.

Dengan demikian, berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen di muka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas (Nawawi, 2000). Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Dewi Ketut Sukardi (1987) bahwa sikap merupakan kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi dirinya sendiri, orang lain atau situasi tertentu. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda-beda (Sutrisno, 2010).

Demikian pula dengan penyuluh yang berada di bawah naungan Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat, motivasi kerja mereka harus terus dipupuk dan ditingkatkan, karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh penyuluh, maka kompetensi yang bersangkutan akan semakin meningkat. Pemangku kebijakan dapat mengambil langkah-langkah, agar motivasi kerja penyuluh dapat lebih ditingkatkan, misalnya secara *personal* dengan mengajak penyuluh berbicara/berdialog dan menciptakan suasana yang lebih santai atau dengan mengunjungi penyuluh yang sedang bertugas di lapangan, sehingga, keberhasilan dari kegiatan-kegiatan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh dapat meningkatkan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Hasil uji hipotesis yang keempat dalam studi ini adalah Kompetensi Penyuluh berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh diterima. Koefisien jalur *standardize* yang diperoleh adalah sebesar 0,875 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Penyuluh mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Penyuluh. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang penyuluh, maka kinerja penyuluh yang bersangkutan juga akan semakin meningkat.

Tjitropranoto (2003) menyoroti kompetensi penyuluh perlu ditingkatkan melalui pemahaman penyuluh terhadap sifat-sifat, potensi dan keadaan sumberdaya alam, iklim serta lingkungan di wilayah petani binaan. Selain itu, penyuluh perlu memahami perilaku petani dan potensi pengembangannya, pemahaman terhadap kesempatan usaha pertanian yang menguntungkan petani, membantu petani dalam mengakses informasi harga dan pasar, memahami peraturan perundangan yang berlaku terkait dengan usaha pertanian. Hasil penelitian Muliady (2009) menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh (pengelolaan informasi dan kepemimpinan).

Saat ini, kegiatan penyuluhan telah diarahkan pada partisipasi aktif petani, melalui penyediaan teknologi yang sesuai dengan kemampuan petani. Penyuluh diharapkan mampu menyusun skala prioritas pekerjaan yang sesuai dengan situasi dan kondisi wilayah binaannya agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Di lapangan, sebagian besar dari petani mengharapkan penyuluh

menguasai dan membawa solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang ada di lapangan, termasuk kemampuan tentang produksi tanaman dan peternakan. Penyuluh juga diharapkan mampu menghasilkan ide dan tindakan dalam peningkatan hasil usaha tani, untuk itulah peningkatan kompetensi penyuluh menjadi sesuatu yang wajib dilakukan.

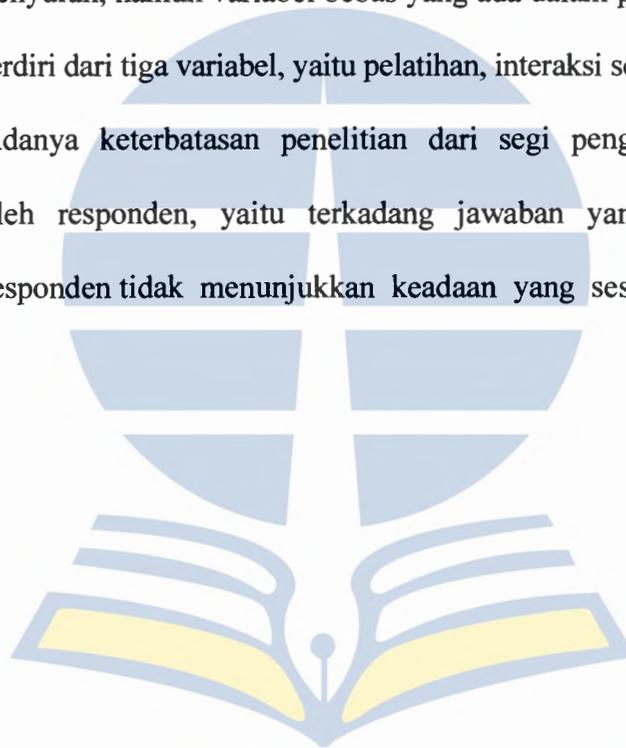
Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus-menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif (Sedarmayanti, 2004). Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001). Sedangkan menurut pendapat Tovey (dalam Irianto, 2001) bahwa analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi, sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak sia-sia.

Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian tentang kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya, dan Yulianthini (2014) bahwa ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.

Keterbatasan-keterbatasan yang penulis hadapi dalam melakukan penelitian ini, antara lain:

- a. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja penyuluh, namun variabel bebas yang ada dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan, interaksi sosial dan motivasi.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dari segi penggunaan kuesioner oleh responden, yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak dan baik Pelatihan yang diberikan kepada penyuluh, maka Kompetensi Penyuluh yang bersangkutan akan semakin meningkat.
2. Interaksi Sosial berpengaruh positif terhadap Kompetensi Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Interaksi Sosial yang dilakukan oleh penyuluh pada lingkungan kerjanya, maka Kompetensi Penyuluh yang bersangkutan akan semakin meningkat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh penyuluh, maka Kompetensi Penyuluh yang bersangkutan akan semakin meningkat.

4. Kompetensi Penyuluh berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang penyuluh, maka Kinerja Penyuluh yang bersangkutan juga akan semakin meningkat.
5. Variabel bebas yang paling memengaruhi Kompetensi Penyuluh adalah variabel Motivasi Kerja, hal ini diketahui dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur variabel Motivasi Kerja yang lebih tinggi daripada koefisien jalur variabel Pelatihan dan koefisien jalur variabel Interaksi Sosial.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut dapat disampaikan beberapa saran atau rekomendasi kepada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Penyuluh, antara lain:

1. Keterbatasan penelitian saat ini yaitu hanya memuat variabel Pelatihan, Interaksi Sosial, Motivasi Kerja dan Kompetensi, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memuat variabel-variabel lain, misalnya variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi, sehingga diperoleh hasil yang lebih lengkap.

2. Diharapkan dapat meningkatkan intensitas Pelatihan dan memperkaya materi Pelatihan yang diikuti, sehingga penyuluh akan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai tugas pokok dan fungsinya serta secara keseluruhan dapat meningkatkan kompetensi penyuluh yang bersangkutan.
3. Organisasi hendaknya lebih membangun hubungan kerja yang kondusif antar pegawai/penyuluh, maupun dengan atasannya. Kepada penyuluh yang berprestasi, dapat diberikan penghargaan berupa pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta menghadiri seminar, pelatihan, *workshop* dan sebagainya sebagai bagian dari upaya meningkatkan Kompetensi Penyuluh.
4. Pemangku kebijakan di Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat perlu untuk terus memotivasi kerja penyuluh, misalnya secara *personal* dengan mengajak penyuluh berbicara/berdialog dan menciptakan suasana yang lebih santai atau dengan mengunjungi penyuluh yang sedang bertugas di lapangan.
5. Berkaitan dengan upaya membangun kapasitas institusional dari penyuluh, maka permasalahan Pelatihan, Interaksi Sosial, Motivasi Kerja, dan Kompetensi perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pemangku kebijakan kepegawaian. Upaya peningkatan kompetensi penyuluh hendaknya dilaksanakan secara sinergis dan berkelanjutan, misalnya dengan mengupayakan adanya penganggaran yang memadai melalui APBD/APBN, sehingga penyuluh memiliki wadah/sarana dalam upaya meningkatkan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ali, Mohammad & Mohammad Asrori. (2004). *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Aslam, Astri., Riani, Asri Laksmi., dan Pamudji Gunawan. (2013). *Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, dan Interaksi Sosial terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali)*.
- Atmodiwirio. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Pustaka.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kotawaringin Barat. *Kotawaringin Barat Dalam Angka Tahun 2015*. Published by © BPS Kabupaten Kotawaringin Barat.
- Buchari, Zainun. (2000). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Byars J. dan Rue, L. W. (1997). *Human Resources Management*. 5th Ed. Irwin. Chicago.
- Dessler, Garry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Fitrianasari, Dini., Nimran, Umar., Utami, Hamidah Nayati. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo)*.
- George R. Terry, Ph. D. (1975). *Office Management and Controll: The Administratif Managing of Information*. Seventh Edition. Richard D. Irwin, Inc. London.
- Gomez Mejia, Luis R, Balkin David dan Cordy Robert. (2001). *Human Resources Management*. Prentice Hall, New Jersey.
- Gulo, W. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Hadiyati, Sri. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Administarsi Negara Republik Indonesia.
- Handaru, Jati. (2006). *Penerapan Web Dinamis untuk Media Pembelajaran Distance Learning*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Indraningsih, Kurnia Suci., Sugihen, Basita G., Tjitropranoto, Prabowo., Asngari, Pang S., dan Wijayanto, Hari. (2010). *Kinerja Penyuluh dari Perspektif Petani dan Eksistensi Penyuluh Swadaya sebagai Pendamping Penyuluh Pertanian*.
- Inneke Qamariah dan Fadli. (2011). *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung*.
- Irianto, J. (2001). *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Joreskog, K. G. dan D. Sorbom. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*: SSI, Inc.
- Juhana, Dudung., Kadir, Yahya, Daniel. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*.
- Kartasapoetra, A. G., (1994). *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kenna. Mc. E., dan Beech. N. (2000). *The Essence Of MSDM*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kusnendi. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural*. Bandung: Alfabeta.
- Laila, Zulhijja., dan Misbahuddin., Azzuhri. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri*.
- LAKIP Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2013.
- Laporan Tahunan SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015.

- Ley, et al. (2007). *A Social Geography of the City*. Harper & Row, Publishers, New York.
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya, dan Ni Nyoman Yulianthini. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*.
- Mack, R., dan Pease, J. (1973). *Sociology and Social Life*. Fifth Edition. New York: D. Van Nostrand Company.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardikanto, Totok. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- Maryati dan Suryawati. (2003). *Sosiologi 1*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R., and Jackson, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. d. Jimmy Sadeli, Penerj. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (1998). *Analisis Jabatan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muliady, T.R. (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat*. (Disertasi). Bogor. Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Munandar, Utami. (2010). *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah*. Jakarta: Gramedia.
- Murgiyono. (2002). *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Nawawi, H. H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, S. A. (1994). *Manajemen Personalia*. Edisi Delapan. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. Cetakan kedua. PPM, Jakarta Pusat.

- Panggabean, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. (2002). *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Rencana Kerja SKPD Dinas Kehutanan Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016.
- Rencana Kerja SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2015.
- Rencana Kerja SKPD KP2KP Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016.
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall. International. Inc.
- Rusmono. (2010). *Strategi Pembelajaran Problem Based Learning itu Perlu, Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1 Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju, Bandung.
- Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: PPS Universitas Muhammadiyah.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Pradnya Paramita.
- Simanjuntak, Payaman J. (1985). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, M. (1983). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Slamet, M. (2003). *Pemberdayaan Masyarakat dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Disunting oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.

- Soegandhi, Achmad dan Haryanto. (2013). *Teori Pembelajaran*. Semarang: IKIP.
- Soerjono, Soekanto. (1990). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rajawali.
- Stephen, Isaac and William B. Michael. (1981). *Handbook in Research and Evaluation*. Edisi Kedua. Edit Publishers. San Diego. California.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi., dan Purwanto. (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukardi, Dewi Ketut. (1987). *Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sumardjo. (2008). *Penyuluhan Pembangunan Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat*. Dalam I. Yustina, A. Sudradjat (ed.). *Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat*. Pustaka Bangsa Press. Medan.
- Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.
- Tjitropranoto, P. (2003). *Penyuluh Pertanian: Masa Kini dan Masa Depan*. Di dalam: Yustina I., Sudradjat A., penyunting. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. IPB Press. Bogor.
- West, Michael. (2002). *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1. Biodata

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama : **FRINNA SHINTA, S.Hut.**
 NIM : 500644607
 Tempat dan Tanggal Lahir : Banjarbaru, 09 Februari 1983
 Registrasi Pertama : 2014.2
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Sungai Besar 1
 Banjarbaru Tahun 1994
 Lulus SLTP di SLTPN 1 Banjarbaru Tahun 1997
 Lulus SLTA di SMUN 1 Banjarbaru Tahun 2000
 Lulus S1 di Fakultas Kehutanan
 Universitas Lambung Mangkurat Tahun 2004
 Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d 2016 sebagai Pelaksana
 pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan
 Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat
 Provinsi Kalimantan Tengah.
 Alamat Tetap : Jl. P. Antasari No. 66 RT. 15 Kel. Raja P. Bun
 No. Telp./HP. : 082155815500.

Palangka Raya, Mei 2016
 Penulis,



FRINNA SHINTA, S.Hut.
 NIM. 500644607

Lampiran 2. Rekomendasi Penelitian



**BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 300 / 29 / Kesbang.III / 2016

a. Dasar : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
4. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 59 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pemberian Izin Penelitian / Pendataan bagi setiap Instansi Pemerintah maupun Non Pemerintah.

b. Menimbang : Surat dari Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Universitas Terbuka Palangka Raya Nomor : 354/UN31.45/TR/2016 Tanggal 29 Februari 2016 Perihal Ijin Penelitian

Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Kotawaringin Barat, memberikan rekomendasi kepada :

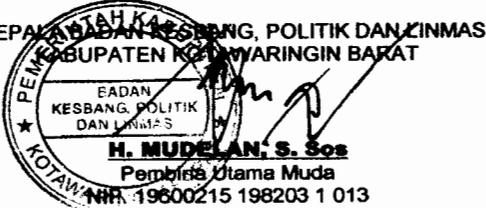
a. Nama / Objek : FRINNA SHINTA, S. Hut
b. Jabatan/Tempat/ Identitas : Mahasiswa Program Magister (S-2) Jurusan Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Palangka Raya NIM. 500644607
c. Untuk : 1. Melakukan Pengumpulan Data Penelitian untuk Keperluan Penyusunan Tesis, Tugas Akhir Program Magister (S2) dengan Proposal berjudul "PENGARUH PELATIHAN, INTERAKSI SOSIAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH MELALUI KOMPETENSI (Studi Pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)"
2. Lokasi Penelitian : Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Kotawaringin Barat
3. Waktu / Lama Penelitian : 3 (Tiga) Bulan, Dari Tanggal 10 Maret 2016 s/d 10 Juni 2016
4. Bidang Manajemen

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan seperlunya.



Pangkalan Bun, 10 Maret 2016

**KEPALA BADAN KESBANG, POLITIK DAN LINDMAS
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



H. MUVELAN, S. Sos
Pemimpin Utama Muda
NIP. 19600215 198203 1 013

Tembusan disampaikan kepada yth. :

1. Gubernur Kalimantan Tengah.
Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prov. Kalteng di P.Raya ;
2. Ketua DPRD Kab. Kotawaringin Barat di P.Bun ;
3. Bupati Kotawaringin Barat di P.Bun ;
4. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Kober di P.Bun.

Lampiran 3. Instrumen Penelitian (Daftar Pertanyaan)

A. Pengantar**KUESIONER INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA
UNTUK PENYUSUNAN TESIS*****Judul:***

**PENGARUH PELATIHAN, INTERAKSI SOSIAL,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH MELALUI KOMPETENSI
(Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian
dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat)**

Bapak/Ibu yang terhormat,

Bersama ini, saya sampaikan daftar pertanyaan angket (kuesioner) yang merupakan instrumen pengumpulan data untuk penyusunan tesis dengan judul sebagaimana tersebut di atas.

Untuk itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu menyisihkan waktu untuk mengisi angket ini secara terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan selama ini.

Perlu disampaikan, bahwa angket ini semata-mata bertujuan untuk kepentingan pembelajaran (penyusunan tesis) dan sama sekali tidak dikaitkan dengan hubungan pribadi Bapak/Ibu dengan institusi tempat bekerja.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Pangkalan Bun, Maret 2016

FRINNA SHINTA

B. Karakteristik Responden

1. Nama lengkap :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin : Perempuan / Laki-laki
4. Usia :tahun
5. Masa kerja :tahun
6. Pendidikan terakhir : SLTA D.III S1
7. Pengalaman kerja sebelumnya :
.....
.....
.....
.....
.....
.....
8. Pelatihan yang pernah diikuti :
.....
.....
.....
.....
.....
.....

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan, dipersilahkan kepada Bapak/Ibu untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Kuesioner

1. Kuesioner Kinerja Penyuluh (Y₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Bapak/Ibu memahami dan menguasai tugas pokok dan fungsi penyuluh.					
2.	Bapak/Ibu mampu merencanakan target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.					
3.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Bapak/Ibu mampu membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak.					
5.	Komunikasi Bapak/Ibu dengan petani berlangsung dengan baik.					

2. Kuesioner Kompetensi (Y_1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Bapak/Ibu mampu menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif.					
2.	Menurut Bapak/Ibu, bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian.					
3.	Bapak/Ibu mampu mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi.					
4.	Bapak/Ibu mampu menentukan prioritas kerja secara efektif.					
5.	Bapak/Ibu senantiasa berusaha mematuhi peraturan kerja.					

3. Kuesioner Pelatihan (X_1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki membantu Bapak/Ibu dalam melakukan penyuluhan.					
2.	Program pelatihan yang telah diikuti meningkatkan kompetensi Bapak/Ibu.					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, kepuasan kerja yang Bapak/Ibu rasakan semakin meningkat.					
4.	Materi pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan pengembangan kompetensi peserta.					
5.	Pelatihan yang telah diikuti dapat menekan tingkat kesalahan dalam kegiatan penyuluhan.					

4. Kuesioner Interaksi Sosial (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Bapak/Ibu berusaha meneladani perilaku positif yang ditunjukkan oleh rekan kerja.					
2.	Bapak/Ibu aktif berdiskusi saat kegiatan penyuluhan di lapangan.					
3.	Bapak/Ibu biasa menghadiri kegiatan-kegiatan yang ada di lingkungan kantor/lapangan.					
4.	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
5.	Bapak/Ibu mampu menerima perbedaan pendapat dengan rekan kerja.					

5. Kuesioner Motivasi Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Menurut Bapak/Ibu, pegawai yang berprestasi telah diberikan penghargaan.					
2.	Penyuluh mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri.					
3.	Hubungan kerja antara penyuluh dengan petani berjalan dengan baik.					
4.	Keberhasilan dari petani menjadi kebanggaan tersendiri bagi Bapak/Ibu dalam kegiatan penyuluhan.					
5.	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karier yang lebih tinggi.					

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan (KP2KP) Kabupaten Kotawaringin Barat



Gambar 2. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Pangkalan Banteng



Gambar 3. Proses Pengisian Kuesioner oleh Responden/Penyuluh



Gambar 4. Proses Pengumpulan Data Lapangan



Gambar 5. Koordinasi yang dilakukan antar Penyuluh



Gambar 6. Kegiatan Sosialisasi yang dilakukan oleh Penyuluh



Gambar 7. Komunikasi antar Penyuluh dan Petani



Gambar 8. Kegiatan Lapangan yang dilakukan oleh Penyuluh



Gambar 9. Kegiatan Lapangan yang dilakukan oleh Penyuluh

Lampiran 5. Data Primer Penelitian

No.	Pertanyaan Penelitian					Total Skor
	Kinerja (Y ₂)					
	1	2	3	4	5	
R1	4	4	4	5	4	21
R2	5	5	5	5	5	25
R3	5	4	4	5	4	22
R4	4	5	4	4	4	21
R5	5	3	4	5	3	20
R6	4	4	3	4	5	20
R7	4	4	5	4	4	21
R8	4	3	5	3	3	18
R9	5	5	4	5	4	23
R10	4	3	5	4	5	21
R11	5	5	3	5	5	23
R12	5	5	5	5	5	25
R13	3	4	4	4	3	18
R14	5	5	4	5	3	22
R15	4	4	4	5	4	21
R16	3	3	5	3	3	17
R17	5	5	4	5	5	24
R18	4	4	5	4	4	21
R19	5	5	5	5	4	24
R20	5	5	4	5	5	24
R21	5	5	4	5	5	24
R22	5	4	5	5	5	24
R23	3	3	5	3	3	17
R24	5	5	5	5	5	25
R25	5	4	5	4	4	22
R26	5	5	4	5	5	24
R27	4	5	5	4	4	22
R28	5	5	5	5	5	25
R29	4	5	4	4	5	22
R30	5	4	5	4	4	22
R31	4	5	5	5	5	24
R32	5	5	4	5	5	24
R33	5	5	4	5	5	24
R34	4	4	4	4	4	20
R35	4	4	5	4	4	21
R36	4	4	4	4	4	20
R37	3	3	4	3	3	16
R38	4	5	4	5	5	23
R39	4	4	4	4	4	20
R40	5	5	4	5	4	23
R41	4	5	4	4	4	21
R42	4	4	5	4	4	21

R43	5	5	4	5	5	24
R44	5	5	4	5	4	23
R45	5	5	4	5	5	24
R46	4	4	5	4	4	21
R47	3	3	3	3	3	15
R48	5	3	3	3	3	17
R49	4	4	4	4	4	20
R50	4	4	4	4	4	20
R51	3	3	3	3	3	15
R52	3	4	4	3	3	17
R53	4	3	4	3	3	17
R54	5	4	4	4	4	21
R55	4	4	4	4	4	20
R56	4	4	5	4	4	21
R57	4	3	4	3	3	17
R58	3	3	4	3	3	16
R59	5	4	4	5	5	23
R60	4	4	4	4	4	20
R61	4	3	4	3	3	17
R62	4	4	3	4	4	19
R63	3	3	3	3	3	15
R64	4	5	4	4	4	21
R65	5	5	4	5	5	24
R66	4	4	4	4	4	20
R67	3	3	3	3	3	15
R68	4	4	3	5	5	21
R69	4	4	5	4	4	21
R70	4	4	4	4	4	20
R71	4	5	4	4	4	21
R72	4	4	3	4	4	19
R73	3	3	4	3	5	18
R74	3	3	4	3	3	16
R75	3	3	4	2	3	15
R76	5	5	4	5	5	24
R77	5	5	4	5	5	24
R78	4	4	3	4	4	19
R79	5	3	3	5	5	21
R80	3	3	3	3	4	16
R81	4	4	3	4	4	19
R82	4	4	4	4	4	20
R83	5	5	3	5	5	23
R84	4	4	3	4	5	20
R85	4	5	4	5	4	22
R86	4	4	3	4	4	19
R87	4	4	3	4	5	20
TTL	365	359	351	362	358	1796
AVG	4,20	4,13	4,03	4,16	4,11	20,64

No.	Pertanyaan Penelitian					Total Skor
	Kompetensi (Y ₁)					
	1	2	3	4	5	
R1	4	4	3	5	4	20
R2	5	5	5	5	5	25
R3	5	4	4	4	4	21
R4	4	4	3	4	5	20
R5	4	5	5	5	4	23
R6	4	4	4	4	5	21
R7	5	5	4	5	4	23
R8	3	4	3	3	3	16
R9	5	5	5	5	5	25
R10	5	4	4	4	5	22
R11	5	4	5	5	3	22
R12	5	4	5	5	5	24
R13	4	5	5	4	3	21
R14	5	5	5	5	5	25
R15	4	4	4	5	4	21
R16	3	3	3	4	3	16
R17	5	5	5	4	5	24
R18	4	5	4	4	4	21
R19	5	5	5	5	5	25
R20	5	4	5	5	5	24
R21	4	4	4	5	5	22
R22	5	5	4	5	5	24
R23	3	4	3	3	4	17
R24	5	5	5	5	5	25
R25	4	5	4	4	4	21
R26	5	4	5	5	5	24
R27	4	5	4	5	4	22
R28	5	5	5	5	5	25
R29	4	4	4	4	4	20
R30	4	4	5	4	4	21
R31	5	5	5	5	5	25
R32	5	4	5	5	5	24
R33	4	5	4	5	5	23
R34	4	5	4	4	4	21
R35	4	5	4	4	5	22
R36	4	4	4	4	5	21
R37	3	4	3	3	3	16
R38	4	4	5	5	5	23
R39	4	4	4	4	4	20
R40	4	5	4	4	4	21
R41	4	4	5	4	4	21
R42	4	5	4	4	4	21
R43	5	4	5	5	5	24
R44	5	4	5	3	5	22

R45	5	3	5	5	4	22
R46	4	5	4	4	4	21
R47	3	4	3	3	3	16
R48	3	5	3	3	3	17
R49	4	4	4	4	4	20
R50	4	4	4	4	4	20
R51	3	5	3	3	3	17
R52	3	5	3	4	3	18
R53	3	4	3	3	3	16
R54	4	4	4	4	4	20
R55	4	5	4	4	4	21
R56	4	4	4	4	4	20
R57	3	4	3	3	3	16
R58	4	5	3	3	3	18
R59	4	5	4	5	4	22
R60	4	4	5	4	4	21
R61	3	4	3	3	3	16
R62	4	5	4	4	4	21
R63	3	4	3	3	3	16
R64	4	3	4	4	4	19
R65	5	5	5	5	5	25
R66	4	4	4	5	4	21
R67	3	3	3	3	3	15
R68	5	3	5	5	5	23
R69	4	5	4	4	4	21
R70	4	4	4	5	4	21
R71	4	4	5	4	4	21
R72	4	5	4	4	4	21
R73	3	4	3	3	3	16
R74	3	4	3	3	3	16
R75	3	4	3	4	3	17
R76	4	5	5	5	5	24
R77	5	5	5	5	4	24
R78	4	2	4	4	4	18
R79	3	4	3	4	3	17
R80	3	5	3	3	3	17
R81	4	5	4	4	4	21
R82	5	5	5	4	4	23
R83	5	5	5	5	5	25
R84	4	5	5	4	4	22
R85	4	4	4	5	4	21
R86	4	4	3	4	4	19
R87	5	5	5	4	5	24
TTL	356	380	357	364	356	1816
AVG	4,09	4,37	4,10	4,18	4,09	20,87

No.	Pertanyaan Penelitian					Total Skor
	Pelatihan (X_1)					
	1	2	3	4	5	
R1	4	5	4	4	4	21
R2	5	5	5	5	5	25
R3	4	5	4	4	5	22
R4	4	5	5	5	4	23
R5	4	5	4	4	5	22
R6	3	4	5	4	4	20
R7	5	4	4	4	5	22
R8	4	3	4	4	3	18
R9	4	5	4	5	5	23
R10	5	4	4	5	4	22
R11	3	5	3	5	5	21
R12	5	5	5	5	4	24
R13	4	4	4	3	4	19
R14	4	5	5	5	5	24
R15	4	4	5	3	4	20
R16	5	3	5	3	3	19
R17	4	5	4	5	5	23
R18	5	4	4	4	4	21
R19	5	4	5	5	5	24
R20	4	5	3	5	5	22
R21	4	5	5	5	5	24
R22	5	5	4	5	4	23
R23	5	3	4	3	3	18
R24	5	5	5	5	5	25
R25	5	4	5	4	4	22
R26	4	5	5	5	5	24
R27	5	4	4	4	4	21
R28	5	5	3	5	5	23
R29	5	4	4	4	4	21
R30	5	4	4	4	4	21
R31	5	5	5	4	5	24
R32	4	5	4	5	5	23
R33	4	4	4	5	5	22
R34	4	4	3	4	4	19
R35	4	4	4	4	4	20
R36	4	4	5	4	5	22
R37	4	3	4	3	3	17
R38	4	5	5	5	5	24
R39	4	4	4	4	4	20
R40	5	5	4	4	5	23
R41	4	4	4	5	4	21
R42	4	4	5	4	4	21
R43	4	4	5	4	5	22
R44	4	5	4	5	5	23

R45	4	5	5	5	5	24
R46	4	4	4	4	4	20
R47	3	3	3	3	3	15
R48	3	3	4	3	3	16
R49	4	4	4	4	4	20
R50	4	4	4	4	4	20
R51	3	3	4	3	3	16
R52	4	3	4	3	3	17
R53	5	4	4	3	3	19
R54	4	4	5	4	4	21
R55	4	4	5	4	4	21
R56	5	5	5	4	4	23
R57	4	3	4	3	3	17
R58	4	3	4	4	3	18
R59	4	5	5	4	5	23
R60	4	4	3	4	4	19
R61	4	3	4	3	3	17
R62	3	4	5	4	4	20
R63	3	3	4	3	3	16
R64	4	4	5	4	4	21
R65	4	5	5	5	5	24
R66	3	4	4	4	4	19
R67	3	3	4	3	3	16
R68	3	4	4	5	5	21
R69	5	5	4	4	4	22
R70	4	4	3	4	3	18
R71	4	5	3	5	4	21
R72	4	4	5	4	4	21
R73	4	3	4	3	4	18
R74	4	3	3	3	3	16
R75	4	3	4	3	3	17
R76	4	5	4	5	5	23
R77	4	5	4	5	5	23
R78	3	4	4	4	4	19
R79	3	5	4	3	5	20
R80	3	3	4	3	3	16
R81	3	4	5	4	4	20
R82	5	4	5	3	3	20
R83	3	5	5	4	5	22
R84	3	4	3	4	4	18
R85	4	4	3	4	5	20
R86	3	4	4	4	4	19
R87	3	4	4	5	4	20
TTL	351	362	366	355	360	1794
AVG	4,03	4,16	4,21	4,08	4,14	20,62

No.	Pertanyaan Penelitian					Total Skor
	Interaksi Sosial (X ₂)					
	1	2	3	4	5	
R1	5	4	5	4	5	23
R2	4	5	5	5	4	23
R3	5	4	4	5	5	23
R4	4	5	4	4	4	21
R5	5	5	5	5	5	25
R6	4	4	5	4	4	21
R7	4	4	4	4	4	20
R8	3	3	3	3	3	15
R9	5	5	4	5	5	24
R10	4	4	5	4	4	21
R11	5	4	5	5	5	24
R12	5	5	5	5	5	25
R13	4	3	3	5	4	19
R14	5	5	5	5	5	25
R15	4	4	3	4	5	20
R16	3	3	3	3	4	16
R17	4	5	5	5	4	23
R18	4	4	4	4	4	20
R19	5	5	4	5	5	24
R20	5	5	5	5	5	25
R21	5	4	5	4	5	23
R22	5	5	5	5	5	25
R23	3	3	3	4	3	16
R24	5	5	5	4	5	24
R25	4	4	5	4	4	21
R26	5	5	5	5	5	25
R27	4	4	4	4	5	21
R28	5	5	4	5	5	24
R29	4	5	5	4	4	22
R30	4	4	4	4	4	20
R31	5	5	5	5	5	25
R32	5	5	5	4	5	24
R33	5	5	5	5	5	25
R34	5	4	4	4	3	20
R35	4	5	4	4	4	21
R36	4	4	4	4	5	21
R37	3	3	3	3	4	16
R38	5	5	5	5	5	25
R39	4	4	4	5	4	21
R40	5	4	4	5	5	23
R41	4	4	4	4	5	21
R42	4	4	4	4	4	20
R43	5	5	5	5	5	25
R44	5	5	4	5	5	24

R45	5	5	5	5	5	25
R46	4	4	4	4	4	20
R47	3	4	3	3	3	16
R48	3	3	3	4	3	16
R49	4	4	4	4	4	20
R50	4	4	4	4	4	20
R51	3	3	5	3	3	17
R52	3	3	3	5	3	17
R53	4	3	3	3	5	18
R54	4	4	4	4	4	20
R55	4	4	4	5	4	21
R56	4	4	4	5	4	21
R57	3	3	3	3	3	15
R58	3	3	3	5	3	17
R59	5	4	4	5	5	23
R60	4	4	4	4	4	20
R61	3	3	3	3	3	15
R62	4	4	4	4	4	20
R63	3	3	3	3	3	15
R64	4	4	5	4	4	21
R65	5	5	5	5	5	25
R66	4	4	4	4	4	20
R67	3	3	3	3	3	15
R68	5	5	5	4	4	23
R69	4	4	4	4	4	20
R70	4	4	5	4	5	22
R71	4	4	4	4	4	20
R72	5	4	4	4	4	21
R73	3	4	3	3	5	18
R74	3	3	4	3	3	16
R75	3	3	3	3	3	15
R76	4	5	5	4	5	23
R77	5	5	4	5	5	24
R78	4	4	4	4	4	20
R79	5	3	3	5	4	20
R80	3	3	3	3	3	15
R81	4	4	4	4	4	20
R82	4	4	4	4	2	18
R83	5	5	5	5	5	25
R84	4	4	3	4	4	19
R85	5	4	5	5	5	24
R86	5	4	4	4	4	21
R87	4	5	5	4	5	23
TTL	363	358	359	366	367	1815
AVG	4,17	4,11	4,13	4,21	4,22	20,86

No.	Pertanyaan Penelitian					Total Skor
	Motivasi Kerja (X_3)					
	1	2	3	4	5	
R1	4	4	5	5	5	23
R2	5	5	4	5	4	23
R3	4	4	4	5	4	21
R4	4	4	5	4	4	21
R5	5	4	5	4	5	23
R6	4	4	4	5	4	21
R7	4	4	5	4	5	22
R8	3	3	3	3	4	16
R9	5	5	5	5	5	25
R10	4	5	4	4	4	21
R11	5	5	5	5	5	25
R12	5	5	5	5	5	25
R13	3	3	4	3	4	17
R14	5	5	5	5	5	25
R15	4	4	4	5	4	21
R16	3	3	4	3	4	17
R17	4	5	5	5	5	24
R18	4	4	5	4	4	21
R19	5	5	5	4	5	24
R20	5	5	5	5	5	25
R21	5	5	4	5	4	23
R22	5	5	5	5	5	25
R23	3	3	3	3	3	15
R24	5	5	5	5	5	25
R25	5	4	4	4	4	21
R26	5	5	5	5	5	25
R27	4	4	4	5	5	22
R28	5	5	5	5	5	25
R29	4	4	4	4	5	21
R30	4	4	5	4	4	21
R31	5	4	5	3	5	22
R32	5	4	5	5	5	24
R33	5	5	5	5	5	25
R34	4	4	4	5	4	21
R35	4	4	4	5	4	21
R36	4	4	4	4	4	20
R37	3	5	3	3	3	17
R38	5	5	5	5	5	25
R39	4	4	4	4	4	20
R40	4	4	5	4	4	21
R41	5	4	5	4	4	22
R42	4	4	4	4	4	20
R43	4	5	5	5	5	24
R44	5	5	5	4	5	24

R45	5	5	5	5	5	25
R46	4	4	4	4	4	20
R47	3	3	3	4	3	16
R48	3	3	3	3	4	16
R49	5	4	4	4	4	21
R50	4	4	4	4	4	20
R51	3	3	3	5	3	17
R52	4	3	4	3	4	18
R53	3	3	3	3	3	15
R54	4	4	5	4	4	21
R55	5	4	4	4	4	21
R56	4	4	4	4	4	20
R57	3	3	3	3	3	15
R58	3	3	3	3	3	15
R59	4	4	5	4	5	22
R60	5	4	5	4	4	22
R61	3	3	3	3	3	15
R62	4	4	4	4	4	20
R63	3	3	5	3	3	17
R64	4	4	4	4	4	20
R65	4	5	5	3	5	22
R66	4	4	5	4	5	22
R67	3	3	3	3	4	16
R68	5	5	5	5	5	25
R69	4	4	5	4	4	21
R70	4	4	4	4	4	20
R71	5	5	4	4	5	23
R72	4	4	5	4	4	21
R73	3	3	4	3	3	16
R74	3	3	4	3	3	16
R75	3	3	3	3	3	15
R76	5	5	5	5	5	25
R77	5	5	4	5	5	24
R78	4	3	4	4	4	19
R79	3	3	4	3	4	17
R80	3	3	3	3	3	15
R81	4	4	4	4	4	20
R82	4	4	4	4	4	20
R83	5	5	5	5	4	24
R84	4	4	4	4	4	20
R85	4	3	5	4	5	21
R86	5	4	4	5	4	22
R87	4	5	4	4	4	21
TTL	359	354	373	358	366	1810
AVG	4,13	4,07	4,29	4,11	4,21	20,80

Lampiran 6. Data Hasil Analisis Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kinerja (Y ₂)	A1	0,801	0,2108	Valid
		A2	0,860	0,2108	Valid
		A3	0,284	0,2108	Valid
		A4	0,929	0,2108	Valid
		A5	0,757	0,2108	Valid
2.	Kompetensi (Y ₁)	B1	0,883	0,2108	Valid
		B2	0,237	0,2108	Valid
		B3	0,824	0,2108	Valid
		B4	0,850	0,2108	Valid
		B5	0,856	0,2108	Valid
3.	Pelatihan (X ₁)	C1	0,298	0,2108	Valid
		C2	0,875	0,2108	Valid
		C3	0,274	0,2108	Valid
		C4	0,858	0,2108	Valid
		C5	0,879	0,2108	Valid
4.	Interaksi Sosial (X ₂)	D1	0,869	0,2108	Valid
		D2	0,899	0,2108	Valid
		D3	0,778	0,2108	Valid
		D4	0,752	0,2108	Valid
		D5	0,767	0,2108	Valid
5.	Motivasi Kerja (X ₃)	E1	0,866	0,2108	Valid
		E2	0,857	0,2108	Valid
		E3	0,788	0,2108	Valid
		E4	0,738	0,2108	Valid
		E5	0,846	0,2108	Valid

B. Hasil Uji Reliabilitas

```
GET
  FILE='D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav'.
  DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
  RELIABILITY
    /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8
  Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16
    Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Item_21 Item_22 Item_23 Item_24
  Item_25
    /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
    /MODEL=ALPHA
    /SUMMARY=TOTAL.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	25

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

```
REGRESSION
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Pelatihan Interaksi_Sosial Motivasi Kompetensi

  /SAVE RESID.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

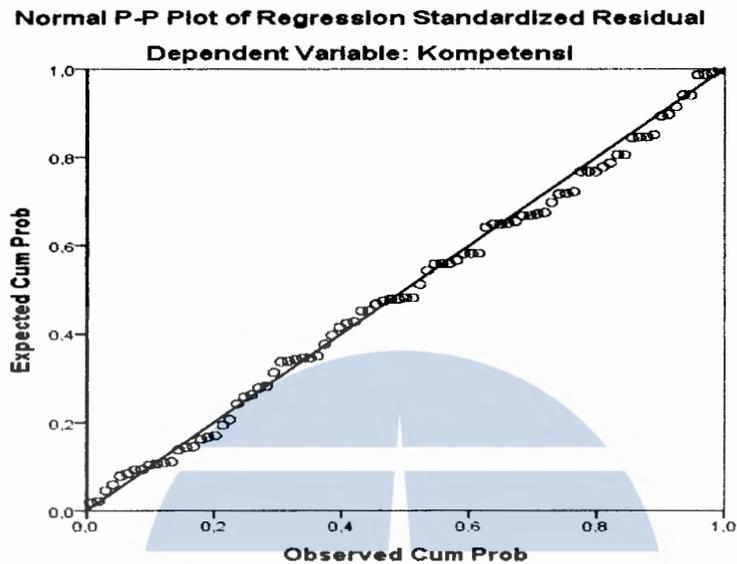
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85923661
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,056
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,801
Asymp. Sig. (2-tailed)		,543

a. Test distribution is Normal.

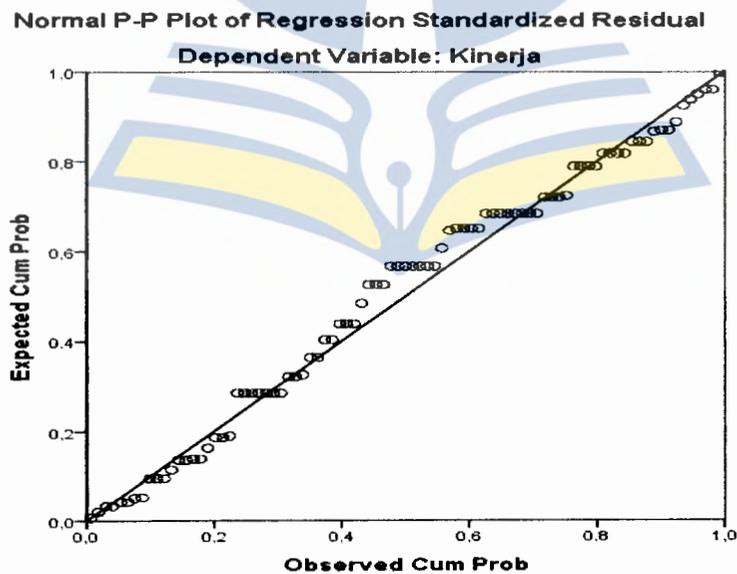
Hasil uji normalitas menggunakan Diagram Normal P. Plot:

a. Model I (X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1)



Sumber: Data Olahan Penelitian

b. Model II (Y_1 terhadap Y_2)



Sumber: Data Olahan Penelitian

2. Uji Linearitas

a. Uji Linearitas antara Variabel Pelatihan (X_1) dengan Kompetensi (Y_1)

GET

```
FILE='D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=Kompetensi BY Pelatihan
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi * Pelatihan	87	100,0%	0	,0%	87	100,0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi * Pelatihan	,839	,704	,850	,723

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Between (Combined)	498,621	10	49,862	19,827	,000
Pelatihan Groups Linearity	485,644	1	485,644	193,113	,000
Deviation from Linearity	12,977	9	1,442	,573	,815
Within Groups	191,126	76	2,515		
Total	689,747	86			

b. Uji Linearitas antara Variabel Interaksi Sosial (X_2) dengan Kompetensi (Y_1)

GET

```
FILE='D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=Kompetensi BY Interaksi_Sosial
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi * Interaksi_Sosial	87	100,0%	0	,0%	87	100,0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi * Interaksi_Sosial	,880	,775	,897	,804

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Interaksi_ Sosial	554,599	10	55,460	31,188	,000
Between Groups	534,479	1	534,479	300,562	,000
Linearity	20,119	9	2,235	1,257	,274
Deviation from Linearity	135,148	76	1,778		
Within Groups	689,747	86			
Total					

c. Uji Linearitas antara Variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan Kompetensi (Y_1)

GET

```
FILE='D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=Kompetensi BY Motivasi
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompetensi * Motivasi	87	100,0%	0	,0%	87	100,0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kompetensi * Motivasi	,892	,796	,911	,830

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi * Motivasi	Between Groups	572,825	10	57,283	37,234	,000
	Linearity	548,880	1	548,880	356,775	,000
	Deviation from Linearity	23,945	9	2,661	1,729	,097
Within Groups		116,922	76	1,538		
Total		689,747	86			

d. Uji Linearitas antara Variabel Kompetensi (Y_1) dengan Kinerja (Y_2)

GET

```
FILE='D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
MEANS TABLES=Kinerja BY Kompetensi
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kompetensi	87	100,0%	0	,0%	87	100,0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kompetensi	,875	,765	,896	,803

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	534,689	10	53,469	30,893	,000
	Linearity	509,566	1	509,566	294,410	,000
	Deviation from Linearity	25,123	9	2,791	1,613	,127
Within Groups		131,541	76	1,731		
Total		666,230	86			

3. Uji Multikolinieritas

- a. Uji Multikolinieritas antara Variabel Pelatihan (X_1), Interaksi Sosial (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kompetensi (Y_1)

REGRESSION

```

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kompetensi
/METHOD=ENTER Pelatihan Interaksi_Sosial Motivasi.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pelatihan, Interaksi Sosial ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574,427	3	191,476	137,812	,000 ^b
	Residual	115,320	83	1,389		
	Total	689,747	86			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Interaksi_Sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,827	1,080		1,691	,095		
	Pelatihan	,251	,107	,219	2,342	,022	,231	4,338
	Interaksi_Sosial	,230	,115	,253	2,012	,047	,127	7,851
	Motivasi	,434	,102	,478	4,253	,000	,159	6,270

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Uji Multikolinieritas antara Variabel Kompetensi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

REGRESSION

```

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER Kompetensi.

```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,566	1	509,566	276,472	,000 ^b
	Residual	156,664	85	1,843		
	Total	666,230	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

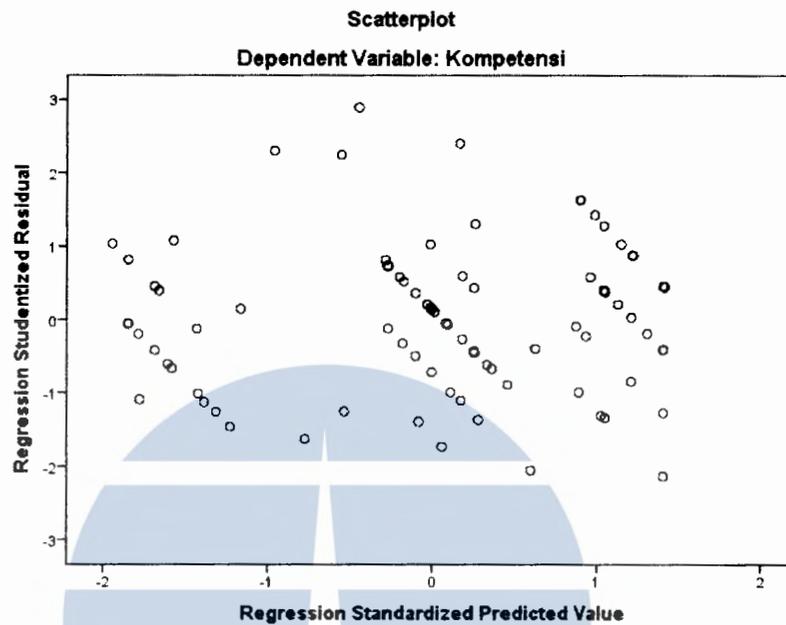
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,721	1,087		2,503	,014		
	Kompetensi	,860	,052	,875	16,627	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

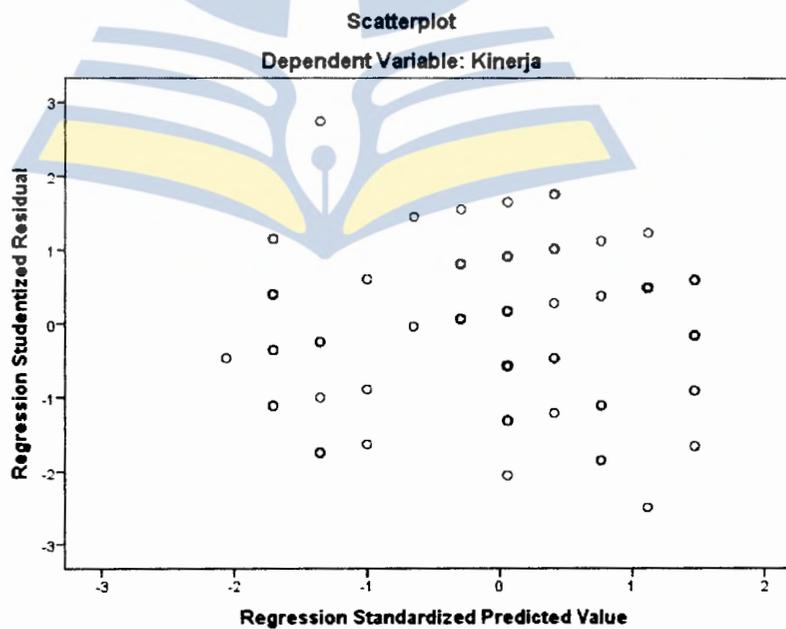
4. Uji Heteroskedastisitas

a. Model I (X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1)



Sumber: Data Olahan Penelitian

b. Model II (Y_1 terhadap Y_2)



Sumber: Data Olahan Penelitian

5. Uji Autokorelasi

- a. Uji Autokorelasi antara Variabel Pelatihan (X_1), Interaksi Sosial (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kompetensi (Y_1)

```
REGRESSION
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y1
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3

  /RESIDUALS DURBIN.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pelatihan, Interaksi_Sosial ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.455	3	200.485	256.894	.000 ^a
	Residual	64.775	83	.780		
	Total	666.230	86			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Interaksi_Sosial

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.950 ^a	.903	.899	.883	1.848

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Interaksi_Sosial

b. Uji Autokorelasi antara Variabel Kompetensi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

```
REGRESSION
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y2
  /METHOD=ENTER Y1

  /RESIDUALS DURBIN.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.566	1	509.566	276.472	.000 ^a
	Residual	156.664	85	1.843		
	Total	666.230	86			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.765	.762	1.358	1.689

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

D. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X_1), Interaksi Sosial (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kompetensi (Y_1)

```
REGRESSION
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kompetensi

  /METHOD=ENTER Pelatihan Interaksi_Sosial Motivasi.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.827	1.179

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Interaksi_Sosial

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.427	3	191.476	137.812	.000 ^a
	Residual	115.320	83	1.389		
	Total	689.747	86			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Interaksi_Sosial

b. Dependent Variable: Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.827	1.080		1.691	.095
	Pelatihan	.251	.107	.219	2.342	.022
	Interaksi_Sosial	.230	.115	.253	2.012	.047
	Motivasi	.434	.102	.478	4.253	.000

2. Pengaruh Langsung Variabel Kompetensi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

```
REGRESSION
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Kompetensi.
```

[DataSet1] D:\04. FRINNA SHINTA semester 4\Data SPSS Frinna Shinta.sav

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.762	1.358

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.566	1	509.566	276.472	.000 ^a
	Residual	156.664	85	1.843		
	Total	666.230	86			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.721	1.087		2.503	.014
	Kompetensi	.860	.052	.875	16.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja