

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

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



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Administrasi Publik

Oleh :R. Jamain  
NIM : 014945713

**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2008**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun 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

Jakarta , Juli 2008  
Yang Menyatakan



( R. JAMAIN )  
NIM: 014945713

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL)  
DI KABUPATEN KARIMUN

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif dimaksudkan menjelaskan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL di Kab. Karimun. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dimana variabel bebas dan variabel terikat diukur dengan menggunakan skala linkert. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 orang, dimana data dianalisa menggunakan anlaisis linier dan regresi berganda.

Hasil penelitian membuktikan, pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL dengan menggunakan uji t yang diperoleh koefisien regresinya positif dan berpengaruh signifikan pada masing-masing variabel, sedangkan pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja PPL dengan menggunakan uji f di peroleh f hitungnya 35,546 hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL sebesar 35,546 dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi*

THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND COMPENSATION  
TO WORKING PERFORMANCE FIELD EXTENSION  
WORKER'S AT KARIMUN REGENCY

ABSTRACT

The research is a type of research descriptive quantitative, where it is meant to explain the effect to education, training and compensation to working performance field extension worker's at karimun regency. Collection data was done to use questionnaires, where it is independent variable and dependent variable with using the measurement which referenced to linkert scale. The sample of this of this research consists 32 respondent, where is the data is analyzed with using linier regression analysis and multiple linier regression analysis.

The result of the research proves that effect education, training and compensation to working performance field extension worker's the using t-test the coefficient regression is positive and significant effect for the all variable's.

However education, training and compensation collectively (Simultaneously). The effect to the working performance field extension worker's with for using F test, which F counting 35,546 with significant level F 0,000.

This research result there is significant effect between education, training and compensation means working performance variable is 35,546 remain can be explained by the other variable which is not included in this research.

Keyword : Education, training and compensation

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan , Pelatihan dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL)  
di Kabupaten Karimun

Penyusun TAPM : R. Jamain

NIM : 014945713

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu/6 September 2008

Menyetujui,

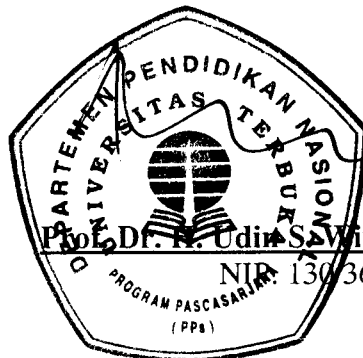
Pembimbing I

Muhd. Qudrat Nugraha, Ph.D  
NIP. 130 788 239

Pembimbing II

Dr. Dudung Burhanudin, M.Pd  
NIP. 131 898 732

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. R. Udin S. Winataputra, MA  
NIP. 130 367 151

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : R. Jamain  
NIM : 014945713  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul TAPM : Pengaruh Pendidikan , Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyluluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun

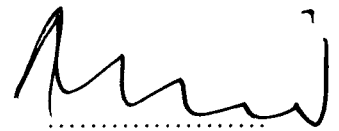
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/6 September 2008  
Waktu : 09.25 – 11.25

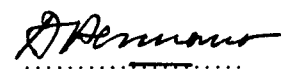
Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, M.A  
NIP. 130 367 151



Penguji Ahli : Dr. Djaka Permana, M.Si  
NIP. 130 319 673



Pembimbing I : Muhd. Qudrat Nugraha, Ph.D  
NIP. 130 788 239



Pembimbing II : Dr. Dudung Burhanudin, M.Pd  
NIP. 131 898 732



Puji syukur senantiasa penulis sampaikan kepada Allah, SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini tepat pada waktunya yang berjudul **“ PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PUNYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL) DI KABUPATEN KARIMUN “** Dimana tugas ini merupakan tugas mandiri dalam menyelesaikan tugas akhir penyelesaian studi pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs.H.Surachman Dimiyati, M.ed,P.hD, Asisten Direktur Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka, Jakarta.
2. Ibu Dra. Susanti, M.Si Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka, Jakarta.
3. Bapak M.Qodrat Nugraha, P.hD sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Dudung Burhanuddin, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan TAPM ini.
4. Seluruh dosen pengajar Magister Administrasi Publik Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka, yang telah memberikan materi kepada penulis dalam mengikuti proses perkuliahan.
5. Kepala Dinas Pertanian dan Kehutanan Kab. Karimun yang telah memberikan motivasi untuk mengikuti program pasca sarjana ini.
6. Bapak Kepala UPBJJ UT, Pekanbaru beserta jajarannya yang telah memberikan bimbingan dan pengawasan selama masa pengambilan Program Pasca Sarjana ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa MAP-UT Karimun dan rekan-rekan Dinas yang senantiasa memberikan masukan, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
8. Istri tercinta “ Hartati dan anak tersayang RM. Bima Gentayu yang senantiasa membantu dan memberikan semangat dalam penyelesaian TAPM ini.

Akhirnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu menambah wawasan selama proses pembelajaran dalam penulisan TAPM ini

Karimun, Juli 2008

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA



## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Pernyataan	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II KERANGKA TEORETIK</b>	
A. Kajian Teoretik .....	9
B. Kerangka Berpikir .....	27
C. Definisi Operasional .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	34
B. Populasi dan Sampel .....	34
C. Instrumen Penelitian .....	34
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	36
E. Analisis Data .....	39
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. TEMUAN	

1. Gambaran Umum Kab. Karimun .....	42
2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Kehutanan Kab. Karimun .....	47
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel .....	48
4. Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian.....	62
6. Uji Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	65

## B. PEMBAHASAN

1. Analisa Deskripsi PPL .....	69
2. Analisa Deskripsi Frekuensi Skor Variabel Penelitian .....	73

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN .....	77
B. SARAN .....	79

UNIVERSITAS TERBUKA

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka berpikir Tentang Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	27
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Karimun .....	47

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1.1	Jumlah Penyuluh Pertanian Lapangan Kab. Karimun Berdasarkan Pendidikan Formal Yang Dimiliki. ....	5
Tabel	2.2	Matrik Pengembangan Instrumen .....	32
Tabel	3.3	Skor Pengukuran Jawaban Responden .....	35
Tabel	3.4	Variabel kinerja PPL dengan indikator .....	35
Tabel	3.5	Variabel Pendidikan, Pelatihan PPL dengan indikator .....	35
Tabel	3.6	Variabel Kompensasi PPL dengan indikator .....	36
Tabel	4.7	Tabel Item Total Statistik Variabel Pendidikan .....	48
Tabel	4.8	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pendidikan .....	49
Tabel	4.9	Reabilitas Statistik Variabel Pendidikan .....	49
Tabel	4.10	Tabel item Total Statistik Variabel Pelatihan .....	50
Tabel	4.11	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pelatihan .....	51
Tabel	4.12	Reabilitas Statistik Variabel Pelatihan .....	52
Tabel	4.13	Tabel Item Total Statistik Variabel Kompensasi .....	53

Tabel	4.14	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kompensasi	.....	54
Tabel	4.15	Reabilitas Statistik Variabel Kompensasi	.....	55
Tabel	4.16	Tabel Item Total Statistik Variabel Kinerja	.....	56
Tabel	4.17	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pelatihan	.....	57
Tabel	4.18	Reabilitas Statistik Variabel Kinerja	.....	58
Tabel	4.19	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	.....	59
Tabel	4.20	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	.....	59
Tabel	4.21	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	.....	60
Tabel	4.22	Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	.....	61
Tabel	4.23	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	.....	61
Tabel	4.24	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja PPL	.....	63
Tabel	4.25	Distribusi Fekuensi Skor Variabel Pendidikan,	.....	63
Tabel	4.26	Distribusi Frekuensi Skor Pelatihan	.....	64
Tabel	4.27	Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi	.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

			Halaman
Lampiran	1	Kuesioner Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	82
Lampiran	2	Data Validitas dan Reabilitas Pendidikan PPL .....	89
Lampiran	3	Data Validitas dan Reabilitas Pelatihan PPL .....	90
Lampiran	4	Data Validitas dan Reabilitas Kompensasi PPL .....	91
Lampiran	5	Data Validitas dan Reabilitas Kinerja PPL .....	92
Lampiran	6	Data Uji Korelasi dan Regresi Pendidikan Terhadap Kinerja PPL .....	93
Lampiran	7	Data Uji Korelasi dan Regresi Pelatihan Terhadap Kinerja PPL .....	94
Lampiran	8	Data Uji Korelasi dan Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	95
Lampiran	9	Data Uji Korelasi dan Regresi Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	96
Lampiran	10	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Pendidikan PPL .....	97
Lampiran	11	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Pelatihan PPL .....	98
Lampiran	12	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi PPL .....	99
Lampiran	13	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja PPL .....	100
Lampiran	14	Hasil Uji Korelasi dan Regresi Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja PPL .....	101

Lampiran	15	Hasil Uji Korelasi dan Regresi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PPL .....	103
Lampiran	16	Hasil Uji Korelasi dan Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	105
Lampiran	17	Hasil Uji Korelasi dan Regresi Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPL .....	108

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## PENDAHULUAN

**A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan sektor pertanian telah teruji dan mampu para pelakunya dalam menghadapi krisis moneter dikala sektor industri mengalami kegagalan dalam transformasi struktur perekonomian nasional, sampai saat ini pun perekonomian Indonesia masih belum pulih dari krisis, hal ini ditandai masih banyaknya pengangguran, kemiskinan serta ancaman kerawanan pangan diberbagai daerah.

Melihat dari kenyataan ini, pemerintah pusat harus menetapkan berbagai kebijakan untuk membangkitkan dan mengembangkan sektor pertanian sebagai salah satu prioritas utama penggerak pembangunan, bukan lagi sebagai sektor pendukung pembangunan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut, harus dilakukan pendekatan-pendekatan atau sistem sistem usaha agribisnis. Pembangunan pertanian yang organisasi dan manajemennya secara rasional dibuat untuk mendapatkan nilai tambah komersial dan menghasilkan barang atau jasa diperlukan banyak orang.

Untuk tercapainya harapan tersebut banyak sektor yang terkait dan saling melengkapi seperti sektor perdagangan, industri, pertambangan dan sebagainya. Selain itu, para pelaku pertanian, baik pemerintah pusat, daerah, pengusaha, aparat pertanian maupun petani, harus saling melengkapi dan yang tidak kalah pentingnya teknologi yang digunakan untuk dapat meningkatkan produktifitas komoditi pertanian.



Untuk dapat mentransformasikan inovasi teknologi baru kepada petani diperlukan fungsi penyuluhan pertanian harus dimaksimalkan dengan memberdayakan para penyuluh pertanian dalam membantu masyarakat desa khususnya mencapai kehidupan yang lebih layak.

Sebagaimana filosofi pertanian yang intinya antara lain menyentuh langsung kebutuhan petani, massal dan berdampak pada peningkatan pertumbuhan pembangunan yang tinggi serta mensejahterakan, mengentaskan kemiskinan dan mengurangi pengangguran. Sejalan dengan hal tersebut Departemen Pertanian menetapkan cara dan program yakni melalui perekayasa pancayasa (lima yasa) yaitu, infrastruktur, penguatan kelembagaan petani (kelompok tani, gabungan kelompok tani, koperasi), penyuluhan, pembiayaan dan pemasaran. (Sinar tani, 2007).

Dari kelima yasa tersebut hanya penyuluhan yang kurang direspon terutama di daerah karena mayoritas daerah menganggap kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan hanya akan menghabiskan anggaran saja dan tidak menambah PAD karena hasilnya sulit dikalkulasikan secara nominal. Untuk menggerakkan penyuluhan ini pemerintah melalui Deptan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk petani dan pegawai serta melakukan reorganisasi pendidikan pertanian sebagaimana dikatakan (Suprpto, 2008) bahwa untuk bisa mengembangkan profesionalisme pelaku utama agribisnis maka petaninya harus diberikan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan sehingga berwawasan global, untuk itu lembaga pelatihan yang ada harus bisa melatih sedemikian rupa sehingga punya wawasan dan kemampuan daya saing tinggi, kelembagaan petani dan penyuluhan pertanian juga harus dibenahi (Sinar tani, edisi Januari 2008)

Menurut (Van Den ban dan Hawkins,1999) penyuluhan pertanian merupakan sarana kebijaksanaan yang dapat digunakan pemerintah untuk mendorong pembangunan pertanian yang dilakukan oleh agen penyuluh kepada petani, hal ini akan mencapai sesaran apabila perubahan yang dibawa menyentuh kepentingan petani.

Untuk mendorong pembangunan pertanian salah satu cara yang dapat digunakan pemerintah adalah menerapkan suatu kebijakan yaitu tentang kepenyuluhan pertanian, diharapkan dari kebijakan tersebut dapat menciptakan keterkaitan antara petani dan penyuluh, penelitian dan sumber informasi lainnya.

Kompensasi pada dasarnya merupakan suatu hubungan tukar menukar karyawan dengan organisasinya, menurut (Bernardin dan Russel, 1998) kompensasi dipandang sebagai

1. Suatu sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya;
2. Suatu cara berkomunikasi penting yang digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya dan perilaku yang diinginkan;
3. Suatu mekanisme penting yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan.

Sehubungan dengan konsep ini pemberian insentif / rangsangan atau kompensasi berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Dilihat dari kebijakan pemerintah tentang penyuluhan pertanian dari masa orde baru sampai kepada orde reformasi sekarang, telah terjadi kesenjangan cukup signifikan dimana dimasa otonomi daerah ini penataan organisasi penyuluh diserahkan ke daerah, oleh daerah terjadi bermacam-macam penafsiran dalam menata lembaga

ini yang walhasil mayoritas penyuluh pertanian didaerah menerima sesuatu ketidakpastian dan berakibat kinerja para penyuluh turun drastis (mati suri).

Keadaan demikian juga berimbas di Kab. Karimun Prop. Kepri dimana para penyuluh pertanian yang ada menampakkan gejala penurunan kinerja, sejak berlaku otonomi daerah, apalagi lembaga yang mengatur penyuluhan ini belum indenpenden sehingga belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal, akibatnya kinerjanya para penyuluh dalam tugas dan fungsinya tidak maksimal. Apalagi jika dilihat dari kondisi daerah yang terdiri dari pulau-pulau dan berpencar-pencar tentunya memerlukan tenaga-tenaga yang handal baik teknologi maupun semangat kerjanya.

Oleh karena itu pemerintah pusat melalui Departemen Pertanian sangat memahami hal ini dan tidak boleh berlarut-larut, karena dapat mengakibatkan rendahnya produktifitas petani dalam usaha taninya, karena keberadaan para penyuluh ini mutlak adanya, sebagai penyambung inovasi teknologi baru kepada petani.

Sehubungan dengan hal tersebut pemerintah telah mensyahkan Undang-undang Nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan, Perikanan dan Kehutanan (SP3K), diharapkan dengan berlakunya undang-undang ini keberadaan penyuluh pertanian dapat lebih eksis lagi dan lebih semangat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Jika dilihat dari keberadaan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang berada di bawah Dinas Pertanian dan Kehutanan Kab. Karimun ditinjau dari pendidikan formal yang dimiliki sampai tahun 2007, sebagaimana tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Penyuluh Pertanian Lapangan Kab. Karimun Berdasarkan Pendidikan Formal Yang Dimiliki

No	Kecamatan	Jenjang Pendidikan			Jumlah
		SLTA	D3	S1	
1.	Karimun			1	1
2.	Tebing	2		2	4
3.	Meral	2	1		3
4.	Kundur	3		2	5
5.	Kundur Utara	4			4
6.	Kundur Barat	3	1		4
7.	Moro	2	1	1	4
8.	Buru	2		2	4
9.	Durai	2	1		3
	Jumlah	20	4	8	32

Sumber: Dinas Pertanian dan Kehutanan Kab. Karimun tahun 2007.

Dari tabel ini dimana tingkat pendidikan yang dimiliki oleh PPL didominasi oleh pendidikan tingkat SLTA Pertanian 20 orang, (62,5%), diploma 4 orang (12,5%) dan sarjana 8 orang (25 %), dimana penyebaran yang telah ditentukan oleh Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) masing-masing dan tanggung jawab PPL tersebut sudah dianggap dapat menyebarkan berbagai macam informasi peranan kepada petani. Selanjutnya sesuai dengan tuntutan zaman senantiasa berkembang tuntutan masyarakatpun akan meningkat, baik kebutuhan kehidupan maupun kebutuhan akan ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk meningkatkan kesejahteraan, untuk itu penyuluh sebagai agen pembaharuan pertanian akan menyampaikan inovasi-inovasi baru dibidang

pertanian kepada petani yang seharusnya ditunjang oleh SDM pertanian dapat melalui pendidikan formal maupun mengikuti pelatihan-pelatihan dibidang pertanian yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja PPL dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, karena dengan pendidikan yang memadai dan sesuai yang dimiliki para PPL akan lebih mudah mentransformasikan segala macam inovasi teknologi baru kebidang pertanian ke petani.

Selain pendidikan formal faktor pelatihan merupakan faktor penentu akan kesinambungan informasi yang seharusnya dimiliki oleh PPL akan pengetahuan-pengetahuan ilmu teknologi baru yang ditemukan oleh lembaga-lembaga peneliti maupun kebijakan-kebijakan pemerintah yang harus diketahui oleh petani untuk peningkatan kesejahteraannya, supaya masalah ini tepat sasaran, maka peran PPL mutlak harus ada dengan jalan melibatkan PPL dalam bidang pertanian agar segala teknologi-teknologi baru tadi dapat diketahui petani agar petani sekaligus diterapkan dalam usaha taninya, jadi peran lembaga-lembaga pelatihan perlu ditingkatkan dan senantiasa melibatkan PPL dalam kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan dengan harapan kinerja PPL akan lebih baik dan meningkat.

Pelatihan-pelatihan yang mutlak dan wajib diikuti oleh PPL antara lain, pelatihan dasar penyuluh untuk semua tingkatan penyuluh, pelatihan pembudidayaan, pelatihan agribisnis, pelatihan komunikasi, pelatihan kultur jaringan dan pelatihan teknologi tepat guna lainnya yang lazimnya diselenggarakan oleh lembaga balai pelatihan pertanian yang sudah ditentukan.

Begitu pula dengan pemberian insentif atau rangsangan dari Pemda yang merupakan berupa tambahan penghasilan bagi PPL, diharapkan dengan alokasi insentif ini kinerja PPL akan bersemangat dalam tugas kepenyuluhan.

Namun dari realitas tingkat pendidikan formal para PPL yang berada di Kabupaten Karimun saat ini sebahagian besar berpendidikan SLTA (62,5%), D3 (12,5%) dan S1 (25%), untuk pelatihan yang pernah diikuti masih relatif kurang sedangkan kompensasi yang berupa insentif sudah cukup memadai baik dari insentif pemerintah pusat maupun dari pemerintah daerah.

Bertitik tolak dari uraian-uraian diatas sangat menarik dikaji keterkaitan " Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun "

## **B. Perumusan Masalah**

Dilihat dari pentingnya pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang harus diterima PPL diharapkan pembangunan pertanian yang berkelanjutan dalam arti pembangunan sistem pertanian akan terus berlanjut dan dapat diketahui, dilaksanakan oleh petani dengan perantaraan maksimalnya kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dalam mengadopsi teknologi pertanian yang ada sehingga petani dapat meningkatkan produktifitas serta pendapatan usahanya, berkaitan dengan hal yang telah diuraikan diatas permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja PPL.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPL.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPL.

4. Berapa besar kontribusi pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL khususnya di Kabupaten Karimun.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sebagai tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja PPL khususnya di Kab. Karimun.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPL khususnya di Kab. Karimun.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPL khususnya di Kab. Karimun.
4. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL khususnya di Kab. Karimun.

### **D. Kegunaan Penelitian**

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

## TINJAUAN PUSTAKA

**A. Kajian Teori**

Tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah menjaga suatu sistem ketertiban didalam masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar. Pada era reformasi dan otonomi daerah sekarang ini adalah merupakan suatu kesempatan bagi pemerintah baik pusat maupun daerah untuk menata ulang sistem perekonomian yang dinilai kurang tepat, dimana seyogyanya sistem perekonomian baik masa sekarang maupun masa akan datang lebih berorientasi kepada ekonomi kerakyatan, yaitu ekonomi yang berbasis rakyat banyak pada usaha kecil ( Ali.Z jurnal siasat UIR-Press 45-50, 1999).

Sukses atau gagalnya sebuah administrasi dalam operasionalnya sangat dipengaruhi oleh SDM yang dipekerjakan (Nawawi. H, 2003 ), selanjutnya SDM dalam sebuah organisasi harus memperhitungkan kemampuan oprganisasi dalam mempertahankan SDM yang keahliannya dibutuhkan organisasi.

Karakteristik SDM yang berkualitas

- a. Kualitas jasmani yaitu memiliki kesehatan jasmani (fisik) yang terpelihara dan memiliki kemampuan mandayagunakan atau memfungsikan peralatan tubuh yang dikaruniakan oleh Tuhan YME;
- b. Kualitas sosial fisiologis, terus menerus meningkatkan keluasaan dan kedalaman pengetahuan baik bersifat umum maupun khusus dibidangnya, selalu berusaha untuk menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
- c. Kualitas moral dan spiritual, dimana selalu menjadi contoh dan teladan bagi orang lain dan sekitarnya.



Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi ganda selain sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan pembangunan, aspek pendidikan dan latihan bagi SDM merupakan aspek penting dari manajemen SDM, dimana berhubungan erat dengan peningkatan pendapatan, sejalan dengan itu pendidikan pekerja di Indonesia rendah dengan variasi yang tinggi, dengan demikian pendidikan rendah diikuti dengan produktivitas yang rendah (Barthoes.B, 2004).

Selanjutnya dalam proses pemerintahan, pembuatan hukum dan peraturan merupakan salah satu kewajiban yang hakiki, untuk melihat itu kemajuan pemerintah dapat dilihat kemampuannya membuat Undang-undang yang jangkauan pengaturannya masuk keberbagai lapangan kehidupan dan mengatur semua sendi-sendi kehidupan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan mereka dan mendapatkan kepastian hukum yang jelas pada pelaksanaannya.

Program pembangunan pertanian tidak terlepas dari kebijakan pemerintah terhadap persoalan mendasar dari pertanian itu sendiri, yakni penataan dan pembaharuan kelembagaan sosial ekonomi di pedesaan.

Petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudidaya ikan, pengolah ikan dan masyarakat didalam dan disekitar kawasan hutan merupakan bagian dari masyarakat Indonesia, sehingga perlu ditingkatkan kesejahteraan dan kecerdasannya, salah satu upaya peningkatan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan penyuluhan.

Penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama, agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan

produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Untuk mengantisipasi perubahan lingkungan strategis yang berkembang pada abad 21 dengan isu globalisasi, desentralisasi demokratisasi dan pembangunan berkelanjutan, diperlukan sumberdaya manusia yang handal untuk mewujudkan pertanian, perikanan dan kehutanan yang tangguh, produktif, efisien dan berdaya saing sehingga dapat mensejahterakan rakyat Indonesia.

Dalam rangka menjawab perubahan lingkungan strategis diperlukan upaya revitalisasi pertanian, perikanan dan kehutanan yang didukung oleh sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan (Penjelasan UU SP3K No.16/2006).

Sehubungan dengan itu setelah berlakunya Undang-undang otonomi daerah dimana sebagian tugas Pemerintah Pusat diserahkan ke daerah, telah menjadikan pemerintah daerah sebagai daerah otonom, mempunyai kewenangan penuh dalam melakukan kebijakan pembangunan didaerahnya yang tentunya sesuai dengan situasi dan kondisi wilayah masing-masing, didalam perjalanan tidak semua bidang atau sektor dapat dilakukan oleh Pemda dengan baik, dimana ada kebijakan itu harus tetap diatur oleh pusat dalam arti Pemerintah pusat harus mengambil alih kebijakan tersebut sehingga lebih terjamin keseragaman keberadaannya.

Sistem penyuluhan selama ini belum didukung oleh peraturan perundang-undangan yang kuat dan lengkap sehingga kurang memberikan jaminan kepastian hukum serta keadilan bagi pelaku utama, pelaku usaha dan penyuluh. Kondisi tersebut menimbulkan perbedaan, pemahaman dan

pelaksanaan dikalangan masyarakat disamping itu adanya perubahan peraturan perundang-undangan dan kebijakan penyuluhan yang demikian cepat telah melemahkan semangat dan kinerja para penyuluh sehingga dapat menggoyahkan ketahanan pangan dan menghambat pengembangan dan perekonomian nasional. (Penjelasan UU SP3K).

Peraturan perundangan merupakan unsur dan potensi yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan, karena dengan adanya peraturan perundangan tersebut sebagai sarana untuk menata kehidupan masyarakat akan terlindungi hak-hak mereka dan kepastian hukum lebih terarah dalam mengimplementasikannya. Lahirnya Undang-undang No. 16 tahun 2006 tentang sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) yang di Undangkan November Tahun 2006, dimana memperjelas dan memberikan kepastian hukum kepada para Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) tentang keberadaannya, fungsi dan tugas yang diembankan menjadi nyata.

#### **1. Pendidikan.**

Pendidikan dianggap memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas manusia, lewat pendidikan manusia dianggap akan memperoleh pengetahuan, dan dengan pengetahuannya diharapkan dapat membangun keberadaan hidupnya dengan lebih baik, implikasinya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kehidupannya akan lebih baik dan berkualitas, dengan demikian diharapkan atau idelalnya semakin tinggi tingkat pendidikan PPL diharapkan semakin berkualitas dalam mentransformasikan berbagai ilmu pengetahuan teknologi khususnya bidang pertanian kepada petani.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa, biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan dan sekaligus pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seseorang.

Pendidikan merupakan institusi penting bagi proses penyiapan dan peningkatan SDM yang benar-benar berkualitas, saat ini pemerintah telah memiliki program pendidikan nasional yang strategis yaitu peningkatan relevansi, efisiensi dan kualitas pendidikan, pendidikan penyuluhan merupakan perkembangan-perkembangan kegiatan pendidikan orang dewasa dalam proses belajar, pendidikan penyuluhan merupakan himpunan ilmu pengetahuan yang berorientasi keputusan (terutama sosiologi, fisiologi dan antropologi) untuk penyuluh mengambil keputusan, jadi pendidikan penyuluhan menggunakan komunikasi informasi untuk membantu petani membentuk pendapat dan mengambil keputusan yang benar dalam berusaha tani yang dilakukan oleh penyuluh ( Van den Ban dan Hawkins, 1999 ).

Menurut Honis Nadler dalam pendidikan dan pelatihan manajemen (Soemartono, 1993) merumuskan definisi pendidikan, pelatihan dan pengembangan tidak mengutamakan apa yang dipelajari (keterampilan, sikap dan pengetahuan), melainkan pemanfaatannya, dan beberapa ahli lain mengartikan

pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk membentuk suatu kepribadian, sedangkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Dari pengertian ini dimana proses penelitian yang ditempuh oleh seseorang pada jenjang pendidikan formal adalah untuk membentuk kepribadian dan pengetahuan, sedangkan pelatihan lebih cenderung untuk meningkatkan keterampilan pada suatu bidang tertentu. Menurut UU No.2 tahun 1999 pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau pelatihan, agar peserta didik tersebut berperan dalam masa depannya.

Dari pengertian-pengertian diatas salah satu pokok masalah yang dihadapi bangsa ini untuk memasuki globalisasi adalah kondisi sumberdaya manusia yang relatif rendah, sehubungan dengan itu dimana pendidikan formal PPL mempunyai peranan yang cukup menentukan mentranspormasikan ilmu teknologi bidang pertanian dan pada gilirannya kinerja para PPL akan lebih baik.

Dunia pendidikan tidak dapat dengan mudah mengikuti perkembangan teknologi yang terjadi dimasyarakat, sebagai akibat sulit diterapkannya perhitungan-perhitungan ekonomi yang mendasar pada prinsip efisiensi dan efektifitas terhadap semua unsurnya, tidak semua pembaharuan pendidikan dapat dihitung atas dasar efisiensi dan untung rugi karena pendidikan memiliki misi penting yang sulit dinilai secara ekonomis, yaitu misi kemanusiaan (Suyanto, Hisam.J, 2000).

Tujuan pendidikan nasional menurut Undang-undang nomor 2 tahun 1989 pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan

bertakwa terhadap Tuhan yang maha esa dan berbudi pekerti luhur dan memiliki pengetahuan dan keterampilan, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, memiliki kepribadian yang mantap serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan, sedangkan pendidikan menurut Aleximkeles, salah satu faktor yang mempengaruhi dalam membentuk manusia modern menjadi bearti untuk berkembangnya suatu inovasi harus ditrmpuh dengan pendidikan.

Pendidikan berjenjang pada umumnya harus dipahami sebagai ikhtiar yang jauh lebih luas lingkupnya dari pada sekedar memolakan manusia demi kesesuaian dan pemakainya, sesuai dengan kebutuhan segera dan sesaat, sebagaimana sistem pendidikan nasional menurut Undang-undang nomor 2 tahun 1989, dimana terdapat jenis pendidikan terutama ditujukan pada kesiapan lulusannya untuk memasuki dunia kerja termasuk pada jenjang pendidikan tinggi.

## **2. Pelatihan.**

Program pelatihan (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Program latihan bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja (Umar. H, 1998).

Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang sempit, terutama dengan instruksi tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama dalam peningkatan kecakapan. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka dalam

masa sekarang maupun yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang piktiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Kinerja aparatur pemerintah akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat sedangkan kualitas aparatur salah satunya ditentukan oleh pelatihan-pelatihan yang diikuti dan diterimanya, rakyat akan sejahtera salahsatunya jika aparatur berkualitas sebab tugas aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan masyarakat yang tugas untuk melayani, jadi jika kualitas aparturnya rendah bisa menjadi penyebab kurangnya kesejahteraan masyarakat.

Ada beberapa definisi pelatihan antara lain dikemukakan oleh Byarr dan Rise, 1997 (Yun Iswanto, 2006) pelatihan merupakan suatu proses belajar yang mencakup penguasaan keahlian, konsep, hukum-hukum atau sikap untuk meningkatkan kinerja, artinya tidak hanya dapat melaksanakan pekerjaan saja, tetapi menjalankan pekerjaan agar berkinerja lebih tinggi (produktif), sedangkan menurut Ivan cevich, 1992 mendefinisikan pelatihan merupakan suatu proses mengubah perilaku karyawan yang sistematis dalam suatu kerangka tujuan untuk meningkatkan sasaran organisasi, selain itu menurut (Dessler, 2000) pelatihan merupakan proses pengajaran kepada karyawan baru tentang keahlian dasar yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa definisi ini dapat dimengeri pelatihan mutlak harus dapat dilakukan oleh setiap organisasi kepada karyawan, baik karyawan baru maupun yang sudah lama, agar setiap kegiatan yang dilakukan lebih baik dan produktifitas karyawan lebih tinggi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu proses yang berusaha untuk memberikan informasi keahlian tentang informasi serta sasarannya kepada

karyawan, pelatihan dan pengembangan dirancang untuk dipertahankan atau membantu seseorang secara terus menerus membuat kontribusi dalam bentuk kinerja yang lebih baik (Yon Iswanto, 2006) sehubungan dengan hal tersebut keberadaan PPL di kabupaten Karimun dimana tingkat pendidikan yang bervariasi jadi mutlak harus ada pelatihan sehingga kemampuan mereka akan sama dalam melaksanakan tugas yang diembankan.

### **3.Kompensasi**

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar. H. 1999), sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu diberikan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa pada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan dapat memotivasi mereka mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kompensasi (imbalan) atau balas jasa yang dapat diterima karyawan dibagi atas 2 macam yaitu : imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung), non finansial (kompensasi pelengkap) yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Imbalan finansial seperti gaji/upah, bonus, premi, pengobatan, premi asuransi dll, imbalan non finansial seperti program rekreasi, kafetaria dan tempat beribadat.

Dilihat dari sudut individu jumlah kompensasi merupakan faktor penentu yang penting untuk gaya hidupnya dan jenis kegiatannya diluar jam kerja, disamping itu kompensasi dapat pula merupakan faktor penentu penting untuk status sosial dan kehormatan dimata masyarakat. Bagi banyak orang kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan yang dapat



dibelanjakan untuk membeli seperangkat barang-barang dan jasa, kompensasi berarti kehormatan sosial, kekuasaan dan pengaruh (Lawler, 1983).

Insentif finansial bertujuan untuk memotivasi orang untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerjanya atau meningkatkan kompetensi dan keterampilan dengan memfokuskan pada target atau prioritas tertentu (Armstrong.M dan Helen Murlis, 1984).

Sistem kompensasi dapat mengoperasionalkan falsafah manajemen menyeluruh dalam suatu organisasi, dimana memberikan imbalan kepada prestasi, sistem kompensasi dapat membantu menciptakan iklim motivasi kerja sehingga kinerja akan semakin membaik (Lawrel, 1983).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa, suatu imbalan akan menjadi efektif apabila setiap karyawan dapat memahami keterkaitan antara *performance* dengan besarnya imbalan yang ingin diterima oleh seorang karyawan sesuai dengan teori skiner menyatakan “ perilaku yang diperkuat dengan diberi imbalan selalu akan diulangi oleh si pelaku, sedangkan perilaku yang tidak diberi imbalan cenderung untuk ditinggalkan, sedangkan menurut teori adam setiap karyawan selalu ingin menyesuaikan masukan pribadinya untuk dapat disesuaikan dengan konsepsi pemerataan menurut versi karawan itu. Untuk mengefektifkan imbalan syarat yang harus dipenuhi adalah (1). Setiap karyawan harus mengetahui setiap karyawan ada imbalan, dan bahwa imbalan itu cukup menarik, (2). karyawan juga harus menyadari perilaku tertentu dapat menuju kepada tercapainya imbalan. (3). Karyawan juga harus menyadari ia juga berkemampuan untuk sampai kepada perilaku tersebut. (4). Harus ada hubungan langsung antara perilaku dan diterimanya imbalan. (5) Jika *performance* dinilai oleh orang lain dan penerima

imbalan tersebut tergantung dari evaluasi tersebut, karyawan harus yakin evaluasi itu hasil dan dilaksanakan secara obyektif (Lawler, 1983).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas dari organisasi, yang dapat diartikan pegawai menukar tenaganya dengan penghargaan yang disediakan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut Bernardin dan Russel (1998) dan Yun Iswanto (2006), kompensasi dipandang sebagai (1). Suatu sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. (2). Suatu cara berkomunikasi penting yang digunakan organisasi untuk menyampaikan dan menguatkan nilai, budaya dan perilaku yang diinginkan. (3). Suatu mekanisme penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran.

Kompensasi mencakup penghargaan finansial dan non finansial. Kompensasi menurut (Ivan Cevich 1992) dalam (Yun Iswanto, 2006) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi sedangkan kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan hari raya, asuransi dan sebagainya. Sedangkan menurut (Mines dan Crane, 1996) dalam (Yun Iswanto, 2006) menyatakan bahwa tunjangan karyawan merupakan bentuk pelengkap kompensasi baik finansial maupun non finansial diatas atau dibawah gaji dengan tujuan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan tipe-tipe penghargaan yang tergantung kinerja seperti upah berdasarkan jasa, insentif/bonus, penghargaan terhadap prestasi khusus.

Pengertian kompensasi (Insentif) menurut Flippo (Sri Rezeki, 2005) adalah balas jasa yang memadai dan layak pada personalia untuk sumbangan mereka pada tujuan organisasi sedangkan menurut Hasibuan, 1994 berpendapat bahwa, insentif adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kinerjanya.

Menurut (Siswanto. B, 2005) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian kompensasi (insentif) didefinisikan sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok utama yaitu, sistem insentif pada tingkat individu dan pada tingkat kelompok, sedangkan menurut Moekijad, 1999 insentif diberikan kepada 2 kategori yaitu, insentif intrinsik dan insentif ekstrinsik. Insentif intrinsik yaitu motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaan mereka, seseorang merasa pekerjaan yang dihadapi memberikan makna kepuasan dan kebahagiaan pada diri sendiri, insentif ekstrinsik yaitu motivasi atau rangsangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana diharapkan akan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Selanjutnya menurut (Mitisemito, 1992) mengatakan bahwa kompensasi (insentif) adalah memberikan sejumlah tambahan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya, berikutnya menurut (Harsono, 1992) yang dimaksud kompensasi (insentif) adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang

dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mendapat hasil yang lebih baik, sedangkan menurut (Hasibuan, 1994) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas standar. Menurut (Martoyo, 1996) kompensasi (insentif) dapat dirumuskan suatu stimulan (daya tarik) dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dengan demikian dapat menghasilkan suatu produktivitas tertentu.

Tujuan pemberian kompensasi (insentif) hendaknya dapat merealisasikan yang ditetapkan perusahaan, terhadap para karyawan untuk mempunyai momentum dari meningkatkan produktivitas kerjanya tanpa adanya gesekan. Ada tiga pertimbangan dalam pemberian kompensasi (insentif), menurut (Martoyo, 1996) Yaitu :

- a. Insentif diberikan sebagai suatu daya tarik;
- b. Insentif diberikan dengan maksud untuk memenuhi harapan-harapan atau cita-cita para karyawan;
- c. Pemberian insentif bertujuan dapat terciptanya suatu produktivitas tertentu.

Oleh karena itu tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga mencapai kinerja yang optimal, selain itu diharapkan mampu menghasilkan tenaga-tenaga berpotensi dan berguna bagi kemajuan organisasi.

Sifat dasar pemberian kompensasi (insentif) menurut Rano Pandoyo dan Husnah (Sri Rezeki, 2005) mengatakan agar sistem pengupahan insentif bisa berhasil dengan baik maka beberapa sifat dasar perlu diperhatikan pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan

sendiri, penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi, pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin, standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati dan biasanya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

#### **4.Kinerja**

Menurut (Robin, 1996) menjelaskan kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektifitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik, sedangkan menurut (Fattah, 1999) mendefinisikan kinerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu (Bernardin dan Russel, 1998). Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja penampilan yang melakukan menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal. Hal tersebut secara kualitatif atau yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh sikap, pengetahuan dan kinerja.

Carver dan Sergiovanni dalam Rahardja (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang didalam suatu kelompok (organisasi).

Pengertian lain dikemukakan Gibson (1996) sebagai hasil karya timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan/keterampilan dan pengalaman seseorang. Dari pemahaman/mengetahui prestasi kerja tersebut dapatlah disimpulkan bahwa kemampuan (usaha), motivasi, pengalaman dan kesempatan merupakan faktor-faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja seseorang. Seorang karyawan akan memiliki prestasi kerja yang baik jika didukung oleh kekuatan faktor-faktor tersebut.

Fatah (1999) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Thomas Gordon sebagaimana dikutip oleh Hariani dan Muhadjir (1990) menyatakan bahwa kinerja widyaiswara mengacu pada profil kemampuan dasar widyaiswara, yakni :

1. Kemampuan menguasai bahan;
2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar;
3. Kemampuan diklat;
4. Kemampuan menggunakan media;
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan;
6. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar;
7. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk pendidikan pengajaran;
8. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan;
9. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi institusi dan
10. Kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran.

Definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal. Hal tersebut secara kualitatif atau yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Mempelajari berbagai teori dan uraian diatas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu ia tidak diam tapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan, melakukan dengan cara-cara tertentu, mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian dapat disimpulkan konsensi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perubahan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuan hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas diharapkan.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja merupakan keadilan/tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor yang mempengaruhinya, jones mengatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan

terjadinya kinerja buruk, antara lain (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan Proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada keyakinan mereka terhadap kepemimpinan, sasaran dan pekerjaan mereka sendiri. Cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan keyakinan pegawai baik individu maupun kelompok adalah dengan menunjukkan tindakan dan perkataan informal bahwa pimpinan mempercayai mereka. Hal ini berarti faktor kepemimpinan memiliki peranan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa pakar dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah sifat dan karakteristik suatu pekerjaan yang dinyatakan sebagai catatan kerja seseorang, dengan kriteria pengembangan diri, kerja tim, komunikasi, jumlah produk yang dihasilkan dan keputusan yang dibuat, kecelakaan kerja, absen tanpa izin, kesalahan dalam kurun waktu. Kinerja berfungsi sebagai alat untuk memberi informasi bagi pekerja dan atasannya mengenai bagaimana seseorang telah melakukan pekerjaan. Kinerja adalah fungsi dan interaksi antara kemampuan dan karakter pribadi.

Dalam rangka melacak kemajuan kinerja, mengidentifikasi kendala dan memberi informasi dalam suatu organisasi, diperlukan adanya komunikasi kinerja yang berlangsung terus menerus sehingga dapat mencegah dan menyelesaikan masalah yang muncul, karena alasan sebenarnya mengelola kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efektifitas serta merancang-bangun kesuksesan bagi setiap pekerja.



Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara menilai prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja, selanjutnya untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan apakah kinerjanya meningkat atau menurun, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja kepada anggotanya yang dilakukan secara berkala. Kegiatan penilaian kinerja adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi dan menilai kemampuan dan kecakapan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Jadi didalam penilaian kinerja suatu fungsi harus dievaluasi dengan kerja yang dilaksanakan bukan karakteristik orang yang melaksanakan. Dalam penelitian ini kinerja penyuluh yang akan dievaluasi ada sembilan indikator keberhasilan penyuluh :

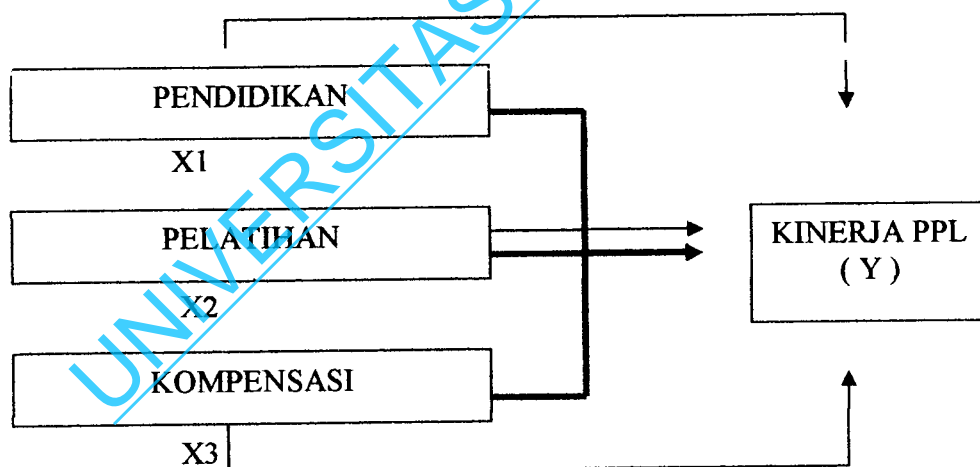
1. Programa penyuluhan disetiap tingkatan;
2. Rencana kerja tahunan penyuluh di wilayah kerja masing-masing sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha;
3. Data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi sesuai dengan pengembangan wilayah komoditas unggulan;
4. Terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha;
5. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama kelompok tani, kelompok usaha/asosiasi petani dan usaha formal;
6. Terwujudnya kemitraan usaha antara pelaku utama dan pelaku usaha yang saling menuntungkan;

7. Terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha kelembagaan keuangan, informasi sarana produksi dan pemasaran;
8. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja;
9. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama di wilayah kerja

## B. Kerangka Berpikir

Kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas tertentu selama periode tertentu (Bernard dan Russel, 1998). Jadi dalam penilaian kinerja adalah suatu fungsi harus dievaluasi dengan kerja yang dilaksanakan, bukan karakteristik orang yang melaksanakan.

Gambar 2.1 kerangka berpikir penelitian



1. Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja PPL;
2. Pelatihan mempengaruhi kinerja PPL;
3. Pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja PPL;
4. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara stimulan mempengaruhi kinerja PPL.

Dengan maksimalnya kinerja PPL produktivitas meningkat, pemberdayaan, pendapatan petani meningkat sekaligus kesejahteraannya, untuk mewujudkan itu semua, peran PPL perlu ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan-pelatihan dan pemberian kompensasi .

Sehingga kinerja para PPL akan meningkat selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PPL yaitu faktor internal (umur, pendidikan, pengetahuan dan usaha taninya, sedangkan faktor eksternal berupa ( insentivitas penyuluhan, ketepatan saluran, dan informasi inovasi.

Sebagai kerangka berpikir dari pengaruh pendidikan, pelatihan yang didapat dan pemberian kompensasi kepada para PPL akan meningkatkan kinerja PPL dan berpengaruh nyata dan terciptanya petani-petani yang tangguh dibidangnya.

Dari pandangan-pandangan yang telah dijelaskan dapat dibuat hipotesis penelitian sbb :

1. Ho : Diduga dengan adanya strata pendidikan PPL yang lebih tinggi berpengaruh terhadap kinerja PPL ;  
Ha : Diduga dengan adanya strata pendidikan PPL yang lebih tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja PPL ;
2. Ho : Diduga dengan seringnya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan akan berpengaruh terhadap kinerja PPL ;  
Ha : Diduga dengan seringnya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan tidak berpengaruh terhadap kinerja PPL ;
3. Ho : Diduga dengan adanya pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja PPL ;

Ha : Diduga dengan adanya pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PPL ;

4. Ho : Diduga dengan adanya peningkatan pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PPL.

Ha : Diduga dengan adanya peningkatan pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja PPL.

### **C. Definisi Operasional**

#### **a. Pendidikan**

Pendidikan merupakan institusi penting bagi proses penyiapan sumberdaya manusia yang benar-benar berkualitas serta bertujuan untuk membentuk kepribadian, berdasarkan definisi operasional variabel tersebut, maka secara operasional konsep pendidikan dalam penelitian untuk melihat.

- a. Variabel stata tingkat pendidikan, yang menjadi indikatornya tingkat pendidikan formal PPL.
- b. Variabel kesesuaian pendidikan, yang indikatornya keragaman jurusan pendidikan PPL.

#### **b. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses belajar yang mencakup penguasaan keahlian, konsep, hukum-hukum atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan definisi tersebut yang menjadi indikator variabel ini antara lain :

1. Magang, yakni pelatihan yang berkerjasama dengan berbagai pihak institusi organisasi.

2. Pelatihan diluar tempat kerja yakni pelatihan dilakukan didalam kelas, sekolah maupun ruangan tertentu.

### **c. Kompensasi**

Adapun indikator dari variabel insentif antara lain :

#### 1. Kompensasi (Insentif) Finansial

- Pemberian uang diluar gaji;
- Pemberian hadiah atau barang.

#### 1. Kompensasi (Insentif) non finansial

- Pemberian penghargaan berdasarkan prestasi kerja;
- Pemberian fasilitas kesehatan;
- Pemberian promosi jabatan
- Pemberian kesempatan Diklat.
- 

### **d. Kinerja**

Sebagai catatan dari out comes yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas tertentu secara periode tertentu. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Program penyuluhan disetiap tingkatan;
2. Rencana kerja tahunan penyuluh di wilayah kerja masing-masing sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha;
2. Data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi sesuai dengan pengembangan wilayah komoditas unggulan;
3. Terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata sesuai dengan kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha;

4. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama kelompok tani, kelompok usaha/asosiasi petani dan usaha formal;
5. Terwujudnya kemitraan usaha antara pelaku utama dan pelaku usaha yang saling menuntungkan;
6. Terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha kelembagaan keuangan, informasi sarana produksi dan pemasaran;
7. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja;
8. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama di wilayah kerja.

Untuk memberi kejelasan arah penelitian ini, maka diberikan batasan-batasan variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independent Variable) atau variabel yang mempengaruhi yakni variabel Pendidikan (X1), yang terdiri dari sub variabel, tingkat pendidikan formal PPL (X1.1) dan kesesuaian pendidikan (X1.2), dan variabel pelatihan (X2) yang terdiri dari sub variabel magang (X2.1) dan pelatihan diluar tempat kerja (X2.2) serta variabel kompensasi insentif (X3) yang terdiri dari kompensasi finansial (X3.1) dan kompensasi non finansial (X3.2), dimana masing-masing sub variabel diatas memiliki indikator empiris masing-masing.
2. Variabel terikat (Dependent Variable) atau variabel dipengaruhi yaitu kinerja PPL (Y), yang terdiri dari Programa penyuluhan (Y1), Rencana kerja tahunan penyuluh (Y2), peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi sesuai dengan pengembangan wilayah komoditas unggulan (Y3), terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata (Y4), tumbuh

kembangnya kelembagaan (Y5), terwujudnya kemitraan usaha antara pelaku utama dan pelaku usaha (Y6), terciptanya akses pelaku utama dan pelaku usaha kelembagaan keuangan, informasi dan sarana produksi (Y7), meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di masing-masing wilayah kerja (Y8), meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama di wilayah kerja (Y9).

Secara operasional keempat variabel ini dapat digambarkan dengan matriks pengembangan instrumen.

Tabel 2.2 Matrik Pengembangan Instrumen

No	Permasalahan Penelitian	Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Instrumen
	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL	<b>1. Pendidikan (X1)</b>			
		a. Tingkat pendidikan dan Kesesuaian Pdd	Jenjang Pdd (X1.1)	PPL	Kuesioner
			Jurusan Pdd (X1.2)	PPL	Kuesioner
		<b>2. Pelatihan (X2)</b>			
		b. Magang dan Pelatihan diluar tempat kerja	Jmlh keikutsertaan (X2.1)	PPL	Kuesioner
			Jmlh keikutsertaan (X2.2)	PPL	Kuesioner
		<b>3. Kompensasi (X3)</b>			
		a. Finansial	Jmlh uang diluar gaji (X3.1.1)	PPL	Kuesioner
			Hadiah barang (X.3.1.2)	PPL	Kuesioner
		b. Non Finansial	Pemberian penghargaan, prestasi kerja	PPL	Kuesioner
			(X3.2.1)	PPL	Kuesioner
			Jmlh Fasilitas (X3.2.2)	PPL	Kuesioner
			Promosi Job (X3.2.3)	PPL	Kuesioner
			Kesempatan Diklat (X3.2.4)	PPL	Kuesioner
	<b>4. Kinerja (Y)</b>				
		Program penyuluh (Y1)	PPL	Kuesioner	
		Rencana Kerja Tahunan (Y2)	PPL	Kuesioner	

			Peta Wilayah (Y3)	PPL	Kuesioner
			Penyebaran informasi (Y4)	PPL	Kuesioner
			Tumbuh kembang kelembagaan (Y5)	PPL	Kuesioner
			Kemitraan (Y6)	PPL	Kuesioner
			Akses trhd kelembagaan keuangan, informasi dan saprodi (Y7)	PPL	Kuesioner
			Produktivitas (Y8)	PPL	Kuesioner
			Peningkatan pendapatan (Y9)	PPL	Kuesioner

UNIVERSITAS TERBUKA



## METODE PENELITIAN

**A. Desain Penelitian**

Sebagaimana tujuan penelitian yang akan dilakukan maka penelitian ini termasuk pada metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh dari pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun.

**B. Populasi Dan Sampel**

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di wilayah Kab. Karimun Prov. Kepri tahun 2007 yaitu sebanyak 32 orang, dengan demikian metode pengambilan sampelnya menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi diambil menjadi sampel, sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

**C. Instrumen Penelitian**

1. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk diisi dan dijawab yang dibuat secara tertulis, dalam menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan "Skala Linkert " dimana cara pengukurannya dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban, jawaban tersebut diberi skor 1-5, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Skor Pengukuran Jawaban Responden

Pilihan	Skala Linkert	Skor
a.	Sangat setuju / selalu	5
b.	Setuju / selalu	4
c.	Cukup	3
d.	Kurang	2
e.	Sangat kurang	1

Keterangan : sesuai dengan konteks jawaban yang tersedia.

Adapun sebagai item-item pertanyaan yang dibuat sebagai berikut :

Tabel 3.4 Variabel kinerja PPL dengan indikator

No	Indikator Kinerja PPL	Item-item	Jumlah	%
1	Perencanaan Penyuluhan	1,2	2	22
2	Pelaksanaan Penyuluhan	3,4,,5,6,7,8,9	7	78
	J u m l a h		9	100

Sumber : Diolah, Juli 2008

Tabel ini menjelaskan bahwa pertanyaan yang dibuat mengenai perencanaan penyuluhan dan pelaksanaan penyuluhan dengan jumlah pertanyaan 9 buah dengan asumsi sudah dapat mewakili dari variabel kinerja.

Tabel 3.5 Variabel Pendidikan, Pelatihan PPL dengan indikator

No	Indikator Diklat PPL	Item-item	Jumlah	%
1	Tingkat Pendidikan dan Kesesuaian Jurusan	1,2,3	3	30
2	Magang	1,2	2	20
3	Pelatihan diluar tempat kerja	3,4,5,6,7	5	50
	J u m l a h		10	100

Sumber : Diolah, Juli 2008

Tabel ini menjelaskan dimana untuk variabel pendidikan terdapat 3 buah pertanyaan, untuk variabel pelatihan terdapat 7 buah pertanyaan dengan asumsi seluruh pertanyaan sudah dapat mewakili variabel pendidikan dan pelatihan

Tabel 3.6 Variabel Kompensasi PPL dengan indikator

No	Indikator Kompensasi PPL	Item-item	Jumlah	%
1	Finansial	1,2,3,4,5	5	44
2	Non Finansial	6,7,8,9,10,11	6	55
	J u m l a h		11	100

Sumber : Diolah, Juli 2008

Tabel ini menjelaskan dimana pertanyaan kompensasi yang dikategorikan finansial dan non finansial diajukan 11 pertanyaan dengan asumsi sudah dapat mewakili variabel kompensasi.

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, dimana pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dilapangan secara langsung khususnya mengenai kinerja PPL di lapangan.
2. Dokumentasi, teknik mengumpulkan data sekunder melalui bantuan pegawai yang berwenang sesuai jabatan, tugas dan fungsinya, begitu pula untuk kinerja.
3. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner kepada responden sehingga memperoleh data primer yang diperlukan.

4. Wawancara, dilakukan guna memberikan penjelasan kepada responden tentang isi dan maksud yang terkandung dalam kuesioner.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer yaitu, data yang diperoleh dari pihak pertama atau responden, data ini terdiri dari data pendidikan, dua variabel yaitu tingkat pendidikan (X1.1), Kesesuaian pendidikan (X1.2), data pelatihan yaitu magang (X2.1) dan Pelatihan diluar tempat kerja (X.2.2), data kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (X3.1) dan kompensasi non finansial (X.3.2) pengaruhnya terhadap kinerja PPL (Y).
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua, data ini terdiri dari data pendukung variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi bagi bagi kinerja PPL, selanjutnya setelah ditentukan skor dari masing-masing item pertanyaan dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

- a. Uji Validitas.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Teknik yang dilakukan adalah teknik yang dikemukakan oleh Person yakni teknik korelasi “ *Product moment* “ yang dirumuskan sebagai berikut :

(Singarimbun, 1989)

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

Keterangan :

- $r_{XY}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Skor masing-masing pertanyaan / item instrumen
- Y = Skor total setiap variabel yang diteliti
- XY = Skor instrumen dari tiap item dikalikan skor total
- N = Jumlah sampel yang akan diteliti

Angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Jika angka korelasi diatas angka kritik taraf 5 % adalah signifikan (valid), dan jika dibawah angka kritik maka tidak signifikan

#### b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,5 atau lebih :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

- k : Banyaknya belahan tes  
 $s_j^2$  : Varians belahan j  
 $s_x^2$  : Varians Skor Tes

### E. Analisis Data

Pada dasarnya data-data yang diperoleh, dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan model statistik parametrik, dalam program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 15 seperti analisis deskriptif dan regresi berganda. Namun sebelum analisis itu dilalui melalui proses yang harus dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Apabila telah memenuhi syarat uji tersebut, maka berikutnya dilakukan perhitungan analisis SPSS versi 15 ini, selanjutnya diadakan interpretasi terhadap hasil analisis tersebut.

1. Analisis Deskriptif, digunakan untuk menerangkan informasi mengenai responden, serta untuk mengetahui pendidikan, pelatihan insentif dan kinerja PPL di Kabupaten Karimun.
2. Analisis Regresi Linier berganda (Multi Regression Linier Analysis) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent sekaligus digunakan untuk membuat prediksi kinerja PPL di Kab. Karimun, penggunaan analisis linier berganda ini dilandasi oleh pertimbangan data yang berskala interval lebih dari satu variabel bebas (Independent Variabel) dengan satu variabel terikat (Devendent Variabel).

Bentuk umum dari model yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :  
Y = Variabel kinerja PPL  
X1 = Variabel Pendidikan  
X2 = Variabel Pelatihan

- X3 = Variabel Kompensasi  
a = Konstanta  
b1,b2 = Koefisien Variabel-Variabel  
e = Koefisien Pengganggu

Dalam analisis ini digunakan analisis regresi. Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi dengan kinerja PPL.

Berikutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dengan kata lain nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas.

Jika  $R^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel tidak bebasnya, namun sebaliknya jika ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin kecil. (Setiaji, 2004).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya, secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1. pengujian data dengan tes regresi berganda yang akan dianalisis menggunakan bantuan paket program SPSS.

Teknik analisis uji statistik meliputi ketepatan perkiraan ( $R^2$ ), uji ketepatan model (F test) dan uji koefisien regresi parsial atau individu (t test).

a. Uji Regresi Parsial

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat, dimana untuk mengetahui apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai  $t$ , bilamana nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sebaliknya jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima hipotesis alternatif ditolak.

b. Uji Ketepatan Model

Dimana uji ini bertujuan mengetahui apakah perumusan model sudah tepat, dimana uji ini dilakukan membandingkan signifikansi nilai  $F$ , apabila hasil  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat ( Setiaji, 2004).

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Temuan

##### 1. Gambaran Umum Kabupaten Karimun

Pada awalnya Kabupaten Karimun yang dulunya sebuah kecamatan dari Kabupaten Kepulauan Riau Provinsi Riau, namun setelah keluarnya UU No.53 tahun 1999 dimana Kabupaten Kepulauan Riau dimekarkan menjadi Kab. Bintan, Kab. Karimun dan Kab. Natuna, namun perkembangan otonomi daerah dengan disahkan UU No. 25 tahun 2002 tentang pembentukan Provinsi Kepulauan Riau dimana Kab. Karimun menjadi salah satu dari enam Kab/Kota di Prov. Kepri dengan jumlah 22 Kelurahan dan 32 Desa yang tersebar di 9 Kecamatan, Kab. Karimun terletak diantara  $0^{\circ} 35'$  Lintang Utara sampai dengan  $1^{\circ} 10'$  Lintang Utara dan  $103^{\circ} 30'$  Bujur Timur sampai dengan  $104^{\circ}$  Bujur timur. Wilayah Kab. Karimun terdiri atas daratan dan perairan yang secara keseluruhan kurang lebih seluas  $7.984 \text{ km}^2$ .

Kabupaten Karimun merupakan sebuah kabupaten kepulauan yang terdiri dari dari pulau besar dan kecil dengan jumlah sekitar 251 buah pulau, dimana semua pulau sudah bernama dan sebanyak 55 pulau telah berpenghuni. Dua pulau terbesar diwilayah ini menjadi sentra berbagai kegiatan ekonomi masyarakat dan juga pemukiman penduduk, yakni Pulau Karimun dan Pulau Kundur.

Wilayah Kabupaten Karimun berada diantara kota Batam, Singapura, Malaysia, Kepulauan Riau dan Riau, hal ini menjadikan Karimun sebagai tempat yang sangat strategis terutama untuk berbagai kegiatan perekonomian.

Batas-batas Kabupaten Karimun sebelah utara berbatasan dengan Philip Channel Singapura, sebelah utara dengan Kabupaten Indragiri Hilir, sebelah barat dengan Kabupaten Bengkalis dan sebelah timur dengan kota Batam.

## **2. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Kehutanan Kab. Karimun**

Untuk dapat menjalankan tugas yang telah dibebankan, Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Karimun dipimpin oleh Kepala Dinas yang dibantu oleh 1 (satu) Kepala Bagian, 4 (empat) Kepala Bidang dan 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara garis besar pelaksanaan tugas pokok masing-masing bagian/bidang adalah sebagai berikut :

1. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan teknis administrasi umum, perencanaan, keuangan dan kepegawaian Dinas, dengan uraian sebagai berikut:
  - a) Merencanakan teknis pelayanan ketatausahaan Dinas;
  - b) Melaksanakan pelayanan ketatausahaan surat menyurat kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas;
  - c) Mengelola urusan rumah tangga Dinas;
  - d) Menyusun perencanaan kegiatan Dinas;
  - e) Menyusun laporan kegiatan Dinas,
  - f) Mengelola keuangan Dinas;
  - g) Mengelola urusan kepegawaian di lingkungan Dinas;
  - h) Melaksanakan tugas kedinasan lain dibidang ketatausahaan yang ditugaskan oleh pimpinan.

Bagian tata usaha membawahi 2 (dua) sub bagian, yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

2. Bidang Tanaman Pangan mempunyai tugas melaksanakan produksi dan pengembangan tanaman pangan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah, dengan uraian sebagai berikut:

- a) Melaksanakan perencanaan dan pelaporan tanaman pangan;
- b) Melaksanakan pengembangan produksi padi, palawija dan hortikultura;
- c) Melaksanakan fasilitasi pengembangan manajemen usaha koperasi masyarakat;
- d) Melaksanakan pengembangan usaha tani dan pengelolaan hasil pertanian;
- e) Melaksanakan rehabilitasi pengembangan lahan dan perlindungan tanaman;
- f) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dan instansi terkait dalam upaya pengembangan tanaman pangan;
- g) Melaksanakan tugas lain di bidang Tanaman Pangan yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

Bidang Tanaman Pangan membawahi 2 (dua) seksi, yaitu Seksi Produksi dan Pengembangan Lahan Tanaman Pangan dan Seksi Sarana dan Prasarana.

3. Bidang Perkebunan dan Kehutanan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Perkebunan dan Kehutanan yang menjadi kewenangan daerah, dengan uraian sebagai berikut:

- a) Melakukan perumusan kebijaksanaan teknis operasional di bidang pengelolaan Perkebunan dan Kehutanan;
- b) Melaksanakan kebijakan teknis operasional tentang pengembangan dan penataan Perkebunan dan Kehutanan;

- c) Melakukan rencana pengembangan lahan dan Perkebunan dan Kehutanan;
- d) Melakukan Rehabilitasi lahan Perkebunan dan Kehutanan;
- e) Melakukan perlindungan lahan Perkebunan dan Kehutanan;
- f) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengembangan dan perlindungan lahan Perkebunan dan Kehutanan;
- g) Melaksanakan tugas lain dibidang Perkebunan dan Kehutanan yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

Bidang Perkebunan dan Kehutanan membawahi 2 (dua) seksi, yaitu Seksi Produksi dan Pengembangan Lahan Perkebunan dan Kehutanan dan Seksi Rehabilitasi dan Perlindungan Lahan Perkebunan dan Kehutanan.

4. Bidang Peternakan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan petunjuk teknis operasional perencanaan, pelaporan, pengembangan dan kesehatan masyarakat dan veteriner, dengan uraian sebagai berikut:
- a) Merencanakan pengembangbiakan ternak dan kesehatan masyarakat dan veteriner;
  - b) Merumuskan pelaporan pelaksanaan pengembangbiakan peternakan dan kesehatan masyarakat dan veteriner;
  - c) Merumuskan dan melaksanakan petunjuk teknis operasional pengembangbiakan ternak dan kesehatan masyarakat dan veteriner;
  - d) Merumuskan persiapan bahan dan peralatan untuk menunjang pengembangbiakan ternak dan kesehatan masyarakat dan veteriner;
  - e) Merumuskan dan melaksanakan pembinaan usaha dan produksi peternakan dan kesehatan masyarakat dan veteriner;

- f) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengembangan usaha dan produksi ternak;
- g) Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Dinas dalam rangka pengembangan usaha dan produksi peternakan.

Bidang Peternakan membawahi 2 (dua) seksi, yaitu Seksi Usaha dan Produksi Peternakan dan Seksi Kesehatan Masyarakat dan Veteriner.

5. Bidang Penyuluhan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan petunjuk teknis dan pelaksanaan penyuluhan pertanian, perkebunan, kehutanan dan peternakan yang menjadi kewenangan daerah, dengan uraian sebagai berikut:

- a) Melaksanakan perencanaan dan pelaporan penyuluhan Tanaman Pangan, Perkebunan, Kehutanan dan Peternakan.
- b) Melaksanakan secara operasional penyuluhan Tanaman Pangan, Perkebunan, Kehutanan dan Peternakan.
- c) Melaksanakan persiapan tenaga penyuluh Tanaman Pangan, Perkebunan, Kehutanan dan Peternakan.
- d) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam upaya pelaksanaan penyuluhan.
- e) Melaksanakan tugas lain dibidang penyuluhan yang ditugaskan oleh Kepala Dinas

Bidang Penyuluhan membawahi 2 (dua) seksi, yaitu Seksi Penyuluhan Tanaman Pangan, Perkebunan, Kehutanan dan Peternakan dan Seksi Pembinaan Organisasi Tanaman Pangan, Perkebunan, Kehutanan dan Peternakan.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) merupakan unsur pelaksana teknis operasional Dinas Pertanian dan Kehutanan, yang terdiri dari 2 (dua) unit, yaitu UPTD Balai Benih dan Klinik Hewan
7. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Pertanian dan Kehutanan sesuai dengan keahliannya.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Dan Kehutanan Kab. Karimun



Sumber : Perda No. 5 Tahun 2007, Tentang SOTK Dinas Pertanian dan Kehutanan Kab. Karimun

### 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel (Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja)

#### 1. Pendidikan

Sebelum kuesioner disebarkan kepada seluruh responden dilakukan uji coba terhadap 10 responden. Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 32 orang PPL dengan data sebagaimana tertera pada lampiran 10 Untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada angka pada Corrected item-Total Correlation (Riduan, 2007 : 353) yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel seperti tertera pada tabel 4.7 Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item tersebut adalah valid.

Tabel 4.7 Tabel Item Total Statistik Variabel Pendidikan  
Item-Total Statistics  
n = 32

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	6,22	5,789	,919	,773
N0.2	5,97	3,322	,860	,784
N0.3	6,06	5,480	,667	,906

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Berdasarkan Tabel Product Moment (Riduan, 2007 ; 360) nilai r tabel dengan jumlah sampel 32 dan tingkat signifikan 5% adalah 0,349. Hasil pengujian validitas item total statistik untuk variabel pendidikan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan No. 1 sampai dengan No. 3 adalah valid karena semua nilai lebih besar dari 0,349 sebagaimana tertera pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pendidikan  
n = 32

ITEM	r hitung	r tabel $\alpha=0,05$ n=32	KEPUTUSAN
No. 1	0,919	> 0,349	Valid
No. 2	0,860	> 0,349	Valid
No. 3	0,667	> 0,349	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Pengujian reabilitas dapat dilihat dari nilai korelasi Gutman Split-Half Coefficient (Riduan, 2007 : 353). Nilai reabilitas variabel pendidikan adalah 0,687, hal ini berarti korelasi berada pada kategori kuat sebagaimana tertera pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Reabilitas Statistik Variabel Pendidikan  
Reliability Statistics  
n = 32

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,906
		N of Items	2(a)
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1(b)
	Total N of Items		3
Correlation Between Forms			,667
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,800
	Unequal Length		,815
Guttman Split-Half Coefficient			,687

a The items are: N0.1, N0.2.

b The items are: N0.3, N0.3.

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS v 15



Dari hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan SPSS v 15, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel pendidikan adalah valid dan reliabel, untuk itu dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

## 2. Pelatihan

Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 32 orang PPL dengan data sebagaimana tertera pada lampiran 11. Untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada angka pada Corrected item-Total Correlation (Riduan, 2007 : 353) yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel seperti tertera pada tabel 4.10. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item tersebut adalah valid.

Tabel 4.10 Tabel Item Total Statistik Variabel Pelatihan  
Item-Total Statistics  
n = 32

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	29,84	21,039	,656	,754
N0.2	28,94	24,060	,547	,774
N0.3	28,53	24,644	,513	,779
N0.4	29,41	25,088	,388	,792
N0.5	28,88	24,694	,462	,784
N0.6	29,56	24,899	,358	,797
N0.7	28,75	23,935	,509	,778
N0.8	29,72	22,725	,484	,782
N0.9	29,38	22,306	,529	,775

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Berdasarkan Tabel Product Moment (Riduan, 2007 ; 360) nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel 32 dan tingkat signifikan 5% adalah 0,349. Hasil pengujian validitas item total statistik untuk variabel pelatihan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan No. 1 sampai dengan No. 9 adalah valid karena semua nilai lebih besar dari 0,349 sebagaimana tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pelatihan  
n = 32

ITEM	r hitung	r tabel $\alpha=0,05$ n=32	KEPUTUSAN
No. 1	0,656	> 0,349	Valid
No. 2	0,547	> 0,349	Valid
No. 3	0,513	> 0,349	Valid
No. 4	0,388	> 0,349	Valid
No. 5	0,462	> 0,349	Valid
No. 6	0,358	> 0,349	Valid
No. 7	0,509	> 0,349	Valid
No. 8	0,484	> 0,349	Valid
No. 9	0,529	> 0,349	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Pengujian reabilitas dapat dilihat dari nilai korelasi Gutman Split-Half Coefficient (Riduan, 2007 : 353). Nilai reabilitas variabel pelatihan adalah 0,832, hal ini berarti korelasi berada pada kategori sangat kuat sebagaimana tertera pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Reabilitas Statistik Variabel Pelatihan  
Reliability Statistics  
n = 32

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,701
		N of Items	5(a)
	Part 2	Value	,582
		N of Items	4(b)
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			,715
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,834
	Unequal Length		,835
Guttman Split-Half Coefficient			,832

a The items are: N0.1, N0.2, N0.3, N0.4, N0.5.

b The items are: N0.6, N0.7, N0.8, N0.9

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS v 15

Dari hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan SPSS v 15, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel pelatihan adalah valid dan reliabel, untuk itu dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

### 3. Kompensasi

Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 32 orang PPL dengan data sebagaimana tertera pada lampiran 12. Untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada angka pada Corrected item-Total Correlation (Riduan, 2007 : 353) yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel seperti tertera pada tabel 4.13 Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item tersebut adalah valid.

Tabel. 4.13 Tabel Item Total Statistik Variabel Kompensasi  
Item-Total Statistics  
n = 32

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	38,69	34,286	,679	,816
N0.2	39,81	30,931	,672	,813
N0.3	39,88	34,823	,444	,835
N0.4	38,84	36,846	,518	,829
N0.5	39,66	35,394	,370	,843
N0.6	38,91	34,475	,657	,817
N0.7	39,16	37,555	,410	,836
N0.8	40,06	36,190	,376	,840
N0.9	38,78	35,144	,592	,822
N0.10	38,63	35,726	,591	,823
N0.11	39,16	33,620	,552	,825

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Berdasarkan Tabel Product Moment (Riduan, 2007 ; 360) nilai r tabel dengan jumlah sampel 32 dan tingkat signifikan 5% adalah 0,349. Hasil pengujian validitas item total statistik untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa semua item pertanyaan No. 1 sampai dengan No. 11 adalah valid karena semua nilai lebih besar dari 0,349 sebagaimana tertera pada tabel berikut.

Tabel 4.14. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kompensasi  
n = 32

ITEM	r hitung	r tabel $\alpha=0,05$ n=32	KEPUTUSAN
No. 1	0,679	> 0,349	Valid
No. 2	0,672	> 0,349	Valid
No. 3	0,444	> 0,349	Valid
No. 4	0,518	> 0,349	Valid
No. 5	0,370	> 0,349	Valid
No. 6	0,657	> 0,349	Valid
No. 7	0,410	> 0,349	Valid
No. 8	0,376	> 0,349	Valid
No. 9	0,592	> 0,349	Valid
No. 10	0,591	> 0,349	Valid
No. 11	0,552	> 0,349	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Pengujian reabilitas dapat dilihat dari nilai korelasi Gutman Split-Half Coefficient (Riduan, 2007 : 353). Nilai reabilitas variabel kompensasi adalah 0,758, hal ini berarti korelasi berada pada kategori sangat kuat sebagaimana tertera pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Reabilitas Statistik Variabel Kompensasi  
Reliability Statistics  
n = 32

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,777
		N of Items	6(a)
	Part 2	Value	,712
		N of Items	5(b)
	Total N of Items		11
Correlation Between Forms			,639
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,779
		Unequal Length	,781
Guttman Split-Half Coefficient			,758

a The items are: N0.1, N0.2, N0.3, N0.4, N0.5, N0.6.

b The items are: N0.7, N0.8, N0.9, N0.10, N0.11

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS v 15

Dari hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan SPSS v 15, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel pelatihan adalah valid dan reliabel, untuk itu dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

## 2. Kinerja

Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap 32 orang PPL dengan data sebagaimana tertera pada lampiran 13. Untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada angka pada Corrected item-Total Correlation (Riduan, 2007 : 353) yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel seperti tertera pada tabel 4.16 Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item tersebut adalah valid.

Tabel 4.16 Tabel Item Total Statistik Variabel Kinerja  
Item-Total Statistics  
n = 32

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	24,97	21,902	,381	,796
N0.2	25,72	19,305	,462	,790
N0.3	26,28	18,918	,557	,774
N0.4	25,78	18,951	,519	,781
N0.5	26,19	18,931	,579	,771
N0.6	26,53	20,386	,575	,775
N0.7	26,84	21,297	,438	,790
N0.8	26,44	20,899	,501	,783
N0.9	26,25	21,226	,495	,785

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Berdasarkan Tabel Product Moment (Riduan, 2007 ; 360) nilai r tabel dengan jumlah sampel 32 dan tingkat signifikan 5% adalah 0,349. Hasil pengujian validitas item total statistik untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa semua item pertanyaan No. 1 sampai dengan No. 9 adalah valid karena semua nilai lebih besar dari 0,349 sebagaimana tertera pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pelatihan  
n = 32

ITEM	r hitung	r tabel $\alpha=0,05$ n=32	KEPUTUSAN
No. 1	0,381	> 0,349	Valid
No. 2	0,462	> 0,349	Valid
No. 3	0,557	> 0,349	Valid
No. 4	0,519	> 0,349	Valid
No. 5	0,579	> 0,349	Valid
No. 6	0,575	> 0,349	Valid
No. 7	0,438	> 0,349	Valid
No. 8	0,501	> 0,349	Valid
No. 9	0,495	> 0,349	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS v 15

Pengujian reabilitas dapat dilihat dari nilai korelasi Gutman Split-Half Coefficient (Riduani, 2007 : 353). Nilai reabilitas variabel kinerja adalah 0,697, hal ini berarti korelasi berada pada kategori kuat sebagaimana tertera pada tabel 4.18 berikut



Tabel 4.18 Reabilitas Statistik Variabel Kinerja  
Reliability Statistics  
n = 32

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,715
		N of Items	5(a)
	Part 2	Value	,706
		N of Items	4(b)
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			,588
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,741
	Unequal Length		,742
Guttman Split-Half Coefficient			,697

a The items are: N0.1, N0.2, N0.3, N0.4, N0.5.

b The items are: N0.6, N0.7, N0.8, N0.9.

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS v 15

Dari hasil pengujian validitas dan reabilitas berdasarkan SPSS v 15, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel kinerja adalah valid dan reliabel, untuk itu dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

#### 4. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 4.1 Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebar sebanyak 32 buah dengan subyek penelitian para Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang bertugas di wilayah Kabupaten Karimun, semua kuesioner yang disebar dikembalikan dan dijawab lengkap, jadi layak dilakukan analisa.

Berikut ini dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

## a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
n = 32

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	81,25 %
Perempuan	6	18,75 %
T o t a l	32	100 %

Sumber : Diolah, Juli 2008

Dari tabel ini ternyata PPL laki-laki lebih dominan yaitu 20 orang (81,25%) sedangkan responden perempuan hanya 6 orang (18,75%), hal ini mengidentifikasi petugas laki-laki lebih berminat menjadi petugas lapangan, karena laki-laki lebih siap untuk bekerja dilapangan dan memerlukan tenaga dan waktu yang ekstra untuk menjadikan PPL sebagai profesi mereka.

## b. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
n = 32

Umur	Frekuensi		Persentase
	Laki-laki	Perempuan	
20-25 Tahun	3	-	9 %
26-30 Tahun	3	-	9%
31-35 Tahun	3	3	19 %
36-40 Tahun	5	-	16 %
> 41 Tahun	12	3	47 %
T o t a l	26	6	100 %

Sumber : Diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.20 diatas, dimana kelompok umur 40 tahun keatas mendominasi yaitu 15 orang ( 47 ) dan yang berumur 20-25 tahun yaitu 3

orang(9%), hal ini menunjukkan minat untuk menjadi tanaga PPL masih sangat rendah, untuk itu perlu adanya suatu kebijakan pemerintah yang merangsang minat dan kemauan sehingga adanya PPL yang energik dan berdedikasi tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.21 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
n = 32

Pendidikan	Jumlah		Persentase
	Laki-laki	Perempuan	
Sarjana ( S I )	5	3	25 %
Diploma	3	1	12,5 %
SLTA / Sederajat	18	2	62,5 %
Total	26	6	100 %

Sumber : Diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.21 diatas, dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki para PPL didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA sebanyak 20 orang yaitu 18 orang laki-laki dan 2 orang perempuan sedangkan responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 8 orang dan diploma 8 orang, hal ini cukup memprihatinkan karena tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuan PPL dalam mengakomodir permasalahan-permasalahan petani dan memberikan kontribusi berupa inovasi teknologi dalam bidang pertanian.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.22. Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan  
n = 32

Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi		Persentase
	Laki-laki	Perempuan	
SLTA Umum	1	2	9 %
SLTA Pertanian	17	-	53 %
Diploma Pertanian	3	1	13 %
S1 Pertanian	5	3	25 %
T o t a l	26	6	100 %

Sumber : Diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.22 diatas masih terdapat 3 responden (9 %) yang berlatang pendidikan SLTA umum, dan hanya 17 responden yang berlatang pendidikan SLTA Pertanian (53 %), dengan adanya PPL yang berlatang belakang SLTA Umum berpengaruh terhadap kemampuan PPL dalam memberikan penjelasan secara teknis tentang ruang lingkup pertanian masyarakat tani.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.23. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja  
n = 32

Masa Kerja	Frekuensi		Persentase
	Laki-laki	Perempuan	
< 2 Tahun	6	-	19 %
2- 4 Tahun	-	1	3 %
4-8 Tahun	9	2	35 %
8-10 Tahun	1	-	3 %
> 10 Tahun	10	3	40 %
T o t a l	26	6	100 %

Sumber : Diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.23 diatas, dimana masih ada 6 responden (19%) yang masa kerjanya dibawah 2 tahun sedangkan ada 13 responden yang mempunyai masa kerja diatas 10 tahun (40 %), disini terlihat adanya penyuluh yang boleh dikatakan senior dan yunior, hal ini berangkali dapat menggambarkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya.

### 5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian

Setelah semua data terkumpul selanjutnya dilakukan tabulasi data, untuk melihat persepsi pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi serta kinerja PPL, dari 32 orang responden yang diajukan pertanyaan-pertanyaan dan masing-masing jawaban diberi skor berdasarkan skala likert 1-5 yang dikategorikan sbb

Sangat sering	: 5
Sering	: 4
Cukup	: 3
Kurang	: 2
Sangat kurang	: 1

Berikut disajikan data rata-rata tertimbang dari variabel pendidikan, pelatihan, kompensasi dan kinerja PPL dari 32 orang yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja PPL  
n = 32

Butir	Skor					Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5		
1	0	0	4	11	17	141	4,41
2	0	7	4	13	8	118	3,69
3	1	10	8	11	2	99	3,09
4	0	6	9	9	8	115	3,59
5	2	7	6	17	0	102	3,19
6	0	12	13	7	0	91	2,84
7	2	14	13	3	0	81	2,53
8	0	10	14	8	0	94	2,94
9	0	6	16	10	0	100	3,13
$\Sigma$							3,27

Sumber : Data diolah, Juli 2008

Dari tabel ini 4.24 ini terlihat kinerja PPL di Kabupaten Karimun mempunyai rata-rata skor tertimbang 3,27 (kategori cukup), jadi dapat dikategorikan dimana kinerja PPL di Kabupaten Karimun termasuk pada kinerja cukup.

#### 5.1. Distribusi fekuensi skor variabel pendidikan.

Tabel 4.25 Distribusi Fekuensi Skor Variabel Pendidikan  
n = 32

BUTIR	SKOR					JUMLAH	RATA2
	1	2	3	4	5		
1	0	13	9	10	0	93	2,91
2	5	8	6	3	10	101	3,16
3	3	6	13	6	4	98	3,06
							3,04

Sumber : Data diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.25 terlihat variabel pendidikan yang diikuti oleh PPL mempunyai rata-rata skor tertimbangya 3,04 (kategori cukup), jadi dapat dikatakan dimana pendidikan yang diikuti sudah cukup untuk meningkatkan kinerja. 5.2. Distribusi Frekuensi Skor Pelatihan

Tabel 4.26. Distribusi Frekuensi Skor Pelatihan  
n = 32

BUTIR	SKOR					JUMLAH	RATA2
	1	2	3	4	5		
1	3	6	15	3	5	97	3,03
2	0	2	6	16	8	126	3,94
3	0	1	3	12	16	139	4,34
4	0	4	13	11	4	111	3,47
5	0	3	2	19	8	128	4,00
6	1	6	9	14	2	106	3,31
7	0	3	2	15	12	132	4,13
8	2	8	9	9	4	101	3,16
9	0	9	5	11	7	112	3,50
							3,65

Sumber : Data diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.27 ini terlihat dimana rata-rata tertimbang pada variabel pelatihan menunjukkan 3,65 (cukup) atau mendekati selalu, jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian pelatihan akan mempengaruhi cukup besar dalam menunjukkan kinerja PPL dalam melaksanakan tugasnya.

## 5.2. Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi

Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi  
n = 32

BUTIR	SKOR					JUMLAH	RATA2
	1	2	3	4	5		
1	1	0	1	11	19	143	4,47
2	3	6	5	13	5	107	3,34
3	2	7	5	15	3	106	3,31
4	0	0	4	14	14	138	4,31
5	3	1	11	6	11	117	3,66
6	0	2	2	14	14	136	4,25
7	0	2	2	22	6	128	4,00
8	1	9	10	2	10	107	3,34
9	0	2	1	12	17	140	4,38
10	0	1	2	8	21	145	4,53
11	1	1	5	10	15	133	4,16
							3,90

Sumber : Data diolah, Juli 2008

Dari tabel 4.27 ini terlihat dimana rata-rata tertimbang pada variabel kompensasi menunjukkan 3,90 (cukup) atau mendekati selalu, jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi cukup besar dalam menunjukkan kinerja PPL dalam melaksanakan tugasnya.

## 6. Uji Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

### PPL

Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL akan dilakukan pemisahan menjadi tiga yaitu pengaruh pendidikan, pelatihan



dan kompensasi secara bersama-sama dan pengaruh secara parsial terhadap kinerja PPL, dimana hasil perhitungannya merupakan hasil dari pengolahan data statistik dengan menggunakan bantuan paket statistik SPSS.v.15.

### 6.1 Uji pengaruh pendidikan terhadap kinerja PPL

Setelah dilakukan pengujian statistik dimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja PPL adalah *positif*, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,656 yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh PPL maka kinerjanya semakin baik.

Selanjutnya untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan secara parsial terhadap kinerja PPL dilakukan analisa dengan uji t, dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,756 dan tingkat signifikan  $\alpha$  adalah 0,000 (lihat lampiran), hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan yang dimiliki oleh PPL terhadap kinerjanya, jadi hipotesis pertama diterima yang mengandung pengertian bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL.

### 6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja PPL

Setelah dilakukan pengujian statistik dimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPL adalah *positif*, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,848 yang berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh PPL maka kinerjanya semakin baik.

Selanjutnya untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara diklat secara parsial terhadap kinerja PPL dilakukan analisa dengan uji t, dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 8,760 dan tingkat signifikan t adalah 0,000 (lihat lampiran), hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan yang diikuti oleh PPL terhadap kinerjanya, jadi hipotesis kedua diterima yang mengandung pengertian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL.

### 6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PPL

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPL adalah *positif* hal ini dapat terlihat dari hasil analisa, dimana koefisien regresinya sebesar 0,656 yang mengandung pengertian semakin tinggi jumlah kompensasi yang diterima oleh para PPL akan semakin baik kinerjanya yang diberikan.

Dalam menguji apakah ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi secara parsial terhadap kinerja PPL digambarkan pengujian uji t, dan hasil dari pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,763 dan tingkat signifikan t adalah 0,0000 (lihat lampiran), hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja PPL, jadi hipotesis ketiga diterima yang berarti dimana secara parsial pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja PPL.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja PPL, dapat dilihat dari nilai t hitung yang terbesar, dari hasil pengolahan data dapat dilihat t hitung yang terbesar dari hasil pengolahan data dapat dilihat t hitung variabel pelatihan adalah 8,760 yang besar dari nilai t

hitung variabel kompensasi yaitu 4,756 dan 4,763 variabel pelatihan paling dominan mempengaruhi kinerja PPL.

#### **6.4 Uji Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPL Secara Simult.**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja PPL, dapat dilakukan uji F, nilai F hitung sebesar 35,546 dan tingkat signifikan adalah 0,000 (lihat lampiran), dimana hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL.

Jadi hipotesis keempat dapat diterima yang mengandung pengertian dimana pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja PPL.

Pendidikan, pelatihan dan kompensasi tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja PPL sebesar 35,546 %, sedangkan sisanya sebesar 64,454 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini.

Dimana hal tersebut akan menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari dua unsur pengaruh terbukti dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat, sementara itu variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja PPL dari pada variabel pendidikan, pelatihan dengan kata lain rendahnya kinerja PPL ditentukan oleh kurangnya pendidikan, pelatihan yang diikuti dan kurangnya kompensasi yang diterima PPL akan menyebabkan kinerja PPL akan rendah dan berarti pelayanan yang diberikan oleh PPL kepada para petani akan kurang maksimal.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisa Diskripsi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL)**

Dalam kajian teoritik telah banyak dijelaskan dan sejalan dengan kerangka berpikir dimana keberadaan PPL sebagai ujung tombak pembangunan pertanian yaitu mempunyai fungsi ganda sebagai faktor pembangunan dan tujuan pembangunan, oleh karena itu PPL sebagai salah satu pelaku pembangunan pertanian haruslah dijamin keberadaannya dan kepastian hukum yang jelas dalam perundang-undangan, sehubungan dengan telah disyahnkannya UU No 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kelautan (SP3K) dimana telah memperjelas dan memberikan kepastian hukum kepada PPL tentang keberadaannya, tugas dan fungsi yang diemban.

Jadi berdasarkan amanat dari UU No. 16 Tahun 2006 tersebut keberadaan PPL yang berfungsi di Kabupaten Karimun dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### **a. Jumlah PPL**

Jumlah PPL yang bertugas dan aktif melaksanakan tugas di Kabupaten Karimun samapai dengan Mei 2008 sebanyak 32 orang yang terdiri dari 26 orang laki-laki dan 6 orang perempuan yang terdiri dari 27 PNS dan 5 orang THL TB PPL, yang tersebar di 54 desa/kelurahan pada 9 Kecamatan dengan wilayah BPP.

Dilihat dari kondisi daerah, dimana Kabupaten Karimun yang terdiri dari ± 251 buah pulau yang tentunya dalam melaksanakan tugas pembinaan para PPL akan banyak mengalami kendala terutama dalam hal transportasi dan kesulitan dalam manjangkau pulau-pulau yang jauh.

Merujuk pada tugas dan fungsi PPL dalam melaksanakan tugasnya dari Dinas Pertanian dan Kehutanan yang menaungi bidang kepenyuluhan telah menetapkan masing-masing PPL membina 1-3 desa binaan atau Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, sehingga pola pembinaan dari dinas ke PPL terus kepetani akan terlaksana dengan baik, tetapi dalam perjalanannya tidak terlihat adanya kendala-kendala yang membuat para PPL tidak dapat melaksanakan tugas dengan maksimal, hal ini jelas terlihat diwaktu awal diberlakukan otonomi daerah, dimana pembinaan kepada PPL diserahkan kepada daerah, akibat daerah belum siap mengakomodir semua hal-hal yang berkaitan dengan kepenyuluhan, akibatnya keberadaan PPL tidak mendapat tempat yang sebagaimana mestinya sehingga PPL boleh dikatakan “mati suri” tidak dapat berbuat apa-apa dan apa daya sebahagian PPL sudah pindah tugas ke struktural, akibatnya terjadi kekurangan tenaga dilapangan dan berimbas kepada pelayanan kepenyuluhan kepada petani.

Sedangkan kendala lain dikarenakan Kabupaten Karimun daerah kepulauan, dimana sektor pertanian bukanlah sektor unggulan maka kebijakan Pemda dalam mengembangkan sektor pertanian belumlah maksimal, tapi jika dilihat masyarakatnya pada wilayah tertentu secara berangsur-angsur sektor pertanian cukup menjanjikan untuk dikembangkan, tapi hal yang perlu diperhatikan dan dapat dimaklumi dengan anggaran Pemda cukup terbatas sehingga pada sendirinya harus melakukan pembangunan dengan skala prioritas.

Namun setelah disyahkan UU No.16 Tahun SP3K pada tahun 2006 yang lalu, dimana keberadaan para PPL lebih jelas fungsi dan tugasnya, PPL tidak merasakan lagi tidak diberdayakan karena ada kepentingan hukum yang jelas.

Tetapi keberadaan UU.No 16 (SP3K) 2006 ini Pemda dan Legislatif belum merespon secara penuh, hal ini ditandai sebagai mana diamanatkan dalam UU tersebut, dimana daerah Kab/Kota harus membentuk suatu badan tersendiri yang menangani masalah kependudukan, tetapi hal ini khusus di kabupaten Karimun belum terwujud, oleh karena itu peran penyuluh pada kegiatan yang dilakukan boleh dikatakan belum maksimal walaupun sudah ditangani oleh satu bidang penyuluhan, kedepan Pemda bersama-sama Legislatif dapat mewujudkan adanya SKPD (Satker) berdiri sendiri menangani masalah kepenyuluhan seperti yang telah dimuatkan oleh UU.No 16 tersebut.

b. Umur, Masa Kerja PPL

Dilihat dari data para penyuluh yang ada di Kaupaten Karimun sebahagian besar telah berumur 40 tahun keatas ( $\pm 70\%$ ) yang tentunya produktivitas, semangat sudah mulai menurun dan berakibat kinerja akan semakin menurun, hal ini juga menyebabkan kendala yang cukup serius, sedangkan penerimaan tenaga-tenaga baru sangat terbatas sekali sementara peranan PPL itu menentukan sekali sebagai agen perbaharuan serta adanya inovasi-inovasi dalam bidang pertanian yang diperlukan oleh para petani-petani, kalaulah hal ini tidak terlaksana dengan seksama dikhawatirkan berkurangnya masyarakat mengembangkan pada sektor pertanian dan mau bertani sebagai mata pencaharian mereka karena tidak menjanjikan akan keberhasilan, maka peran Pemda, Legislatif perlu maksimal sehingga sektor pertanian dapat menjadi sektor unggulan yang tentunya dapat terwujud dengan terjalin kerjasama semua sektor baik pemerintah maupun swasta.

Sedangkan dilihat dari masa kerja dari mayoritas PPL di Kab. Karimun sudah dikategorikan senior sebagai PPL dimana  $\pm 40\%$  masa kerjanya lebih dari 10 tahun, hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman dari mereka terutama bidang kepenyuluhan sudah tidak diragukan lagi dan tentunya sudah merasakan susah senang jadi petugas lapangan, harapan dan impian mungkin telah dirasakan, namun dari kenyataan dilapangan sebahagian besar peranan mereka masih dipertanyakan banyak pihak walaupun mereka sudah cukup banyak berbuat dan itulah konsekuensi dari suatu pekerjaan.

#### c. Distribusi Tenaga dan Sosialisasi

Dilihat dari data jumlah tenaga PPL dan distribusi penyuluh di WKPP yang telah ditetapkan, juga terlihat terjadinya penumpukkan pada wilayah kerja tertentu, hal ini berakibat terjadi proses alami dimana sebahagian besar PPL yang senior sudah enggan dipindah tugaskan karena pertimbangan tertentu, walaupun terjadi mutasi dikhawatirkan tidak merubah kinerja mereka semakin baik malahan semakin menurun, yang jelas diharapkan kinerja para para PPL akan tetap konsisten melakukan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk tenaga PPL seharusnya menguasai semua bidang sektor pertanian, baik tanaman pangan, kehutanan, perkebunan maupun peternakan, tetapi dalam perjalanan hal ini relatif sulit dilakukan, apalagi dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan kesesuaian jurusan yang pernah ditempuh mereka terjadi perbedaan, akibatnya tidak semua PPL mengerti masalah yang timbul di petani dan sulit mencari solusi, sehubungan dengan itu peran pimpinan sebagai pembina PPL harus jeli melihat fenomena ini, sebagai contoh seorang PPL berlatang belakang pendidikan peternakan, dia belum tentu memahami sub sektor

tanaman pangan dan sub sektor lainnya, dari itu terjadi penumpukan-penumpukan PPL pada wilayah-wilayah tertentu, hal inilah yang menjadi salah satu kendala tidak meratanya penempatan WKPP PPL yang telah ditetapkan.

## **2. Analisa Deskripsi Frekuensi Skor Variabel Penelitian**

### **a. Analisis frekuensi skor variabel kinerja PPL**

Dari data yang diperoleh dimana variabel kinerja meliputi 9 indikator keberhasilan kerja seseorang PPL dan dapat dinilai dan diukur melalui :

1. Program penyuluhan, hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dari program yang telah dibuat oleh masing-masing PPL, dimana rata-rata PPL telah membuat program sebelum melaksanakan kegiatan penyuluhan.
2. Rencana kerja tahunan penyuluh, dimana masing-masing PPL sudah membuat rencana tahunan sebagai kegiatan rutin setiap bulannya, dimana sudah tertuang didalam rencana tahunan tersebut.
3. Data peta wilayah pengembangan komoditas unggulan, dari hasil pengamatan dilapangan dimana mayoritas PPL belum membuat peta wilayah di WKPP yang menjadi tanggung jawabnya, untuk indikator ini perlu perhatian oleh pembina-pembina atasan PPL tersebut.
4. Terdesiminasinya informasi teknologi pertanian kepada pelaku utama dan pelaku usaha, pada indikator ini dapat dikatakan mayoritas PPL sudah melaksanakan ini dalam kegiatan rutinnnya.
5. Terwujudnya kemitraan usaha antara pelaku usaha dengan pelaku utama yang saling menguntungkan, pada indikator ini masih sedikit sekali terjadi



kemitraan ini, jadi peran PPL untuk indikator ini perlu dikembangkan dan ditingkatkan lagi.

6. Terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha lembaga keuangan, informasi dan saprodi, rata-rata PPL belum dapat mewujudkan pelaku utama dan pelaku usaha lembaga keuangan, sedangkan informasi dan saprodi sudah mulai berjalan pada daerah (WKPP) tertentu.
7. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan dimasing-masing WKPP, untuk indikator ini masing-masing PPL telah dapat melakukannya, sehingga produktivitas rata-rata meningkat pada komoditi tertentu.
8. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama (petani) diwilayah kerjanya pada indikator ini peran PPL boleh dikatakan telah melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga rata-rata petani sudah banyak berhasil.

Jadi dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh para PPL dapat dikatakan mempunyai kinerja yang cukup saja (rata-rata).

b. Analisa frekuensi variabel pendidikan, pelatihan (diklat).

Dari berbagai macam diklat yang telah diikuti oleh masing-masing PPL, baik pelatihan sifatnya magang maupun pelatihan didalam kelas, sekolah maupun ruangan tertentu, dimana rata-rata PPL telah pernah mengikutinya, jadi dari hasil analisa variabel diklat ini sudah boleh dikatakan cukup untuk meningkatnya kinerja PPL. Dan sesuai dengan yang dikemukakan beberapa ahli seperti (Van den Ban dan H.S Hawkins, 1999), dimana pendidikan penyuluhan menggunakan komunikasi informasi untuk membantu petani membentuk pendapat dan mnegambil keputusan yang benar dan berusaha tani yang dilakukan oleh

penyuluh, dan menurut Byarr dan Rise, 1997 (Yun Iswanto, 2006) pelatihan merupakan suatu proses belajar yang mencakup penguasaan keahlian, konsep, hukum-hukum atau sikap untuk meningkatkan kinerja, artinya tidak hanya dapat melaksanakan pekerjaan saja tetapi menjalankan pekerjaan agar kinerja lebih tinggi (produktif), jadi sehubungan dengan itu dapat dikatakan dengan telah mengikuti berbagai macam diklat ternyata PPL dapat meningkatkan kinerjanya, walaupun sumbangan tidak terlalu dominan untuk meningkatkan kinerja.

#### c. Analisa frekuensi skor variabel kompensasi

Dari hasil pengolahan data cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja PPL dalam melaksanakan tugasnya, sebagaimana kita ketahui kompensasi merupakan suatu fungsi dari sumberdaya manusia yang berkaitan dengan masalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai pengganti dari tugas yang dilaksanakan, sejalan dengan pendapat (Siswanto B, 2005) bahwa kompensasi adalah jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang diberikan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dari pengertian ini jika dianalogikan dengan tugas pokok penyuluh, maka pemberian kompensasi kepada penyuluh sebagai balas jasa dari kerja yang telah mereka kerjakan tentunya akan meningkatkan kinerja para PPL dan pekau utama dapat merasakan imbasnya dari kinerja PPL yang baik.

### 3. Analisa pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL

Setelah dilakukan analisis pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama (simultan) ternyata berpengaruh terhadap kinerja PPL hal ini ditandai koefisien korelasi majemuk (Multiple R) yaitu sebesar 0,792 (lebih besar dari 0,5), ini berarti ada hubungan kuat antara diklat dan kompensasi dengan kinerja PPL, untuk melihat apakah ada pengaruh diklat dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja PPL maka diadakan uji F, dimana F hitung sebesar dengan tingkat signifikan 0,000 dimana hal ini menunjukkan bahwa daya pengaruh yang signifikan (bersama-sama) antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL. pendidikan, pelatihan dan kompensasi tersebut dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 35,546.

## SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan masalah yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL di Kabupaten Karimun, berkaitan dengan teori yang ada dan sesuai dengan pembahasan pada bab terdahulu, peneliti dapat menarik beberapa simpulan hasil penelitian sebagai berikut :

**A. Simpulan**

Dari hasil analisa dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa keikutsertaan PPL dalam mengikuti pendidikan, pelatihan secara kualitas dan kuantitas baik yang diadakan oleh pemerintah daerah sendiri maupun instansi luar yang dilaksanakan oleh provinsi maupun pusat cukup minim dapat diikuti oleh PPL, hal ini akan berdampak terhadap pengetahuan yang dimiliki PPL dan akan berimbas kepada petani sebagai pelaku utama dan berakibat pembangunan sektor pertanian akan kurang bergairah dan kurang diminati oleh masyarakat.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja PPL yaitu :

- 1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja adalah positif hal ini terbukti dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,656 berarti semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh PPL semakin baik kinerja PPL tersebut, untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan pendidikan secara parsial terhadap kinerja PPL digunakan uji t, dari hasil analisa dapat dilihat t hitung sebesar 4,756 dan tingkat signifikan t adalah 0,000 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja PPL, jadi hipotesis pertama diterima yang berarti pendidikan mempengaruhi kinerja PPL.

- 2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja PPL adalah positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,848 berarti semakin banyak pelatihan yang diikuti PPL maka kinerja PPL akan semakin baik, untuk menguji apakah ada signifikan pelatihan secara parsial terhadap kinerja PPL diadakan uji t, dari hasil analisa diperoleh t hitung 8,760 dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL).
- 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPL adalah positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,656 berarti semakin banyak kompensasi yang diterima PPL maka kinerja PPL akan semakin baik, untuk menguji apakah ada signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja PPL diadakan uji t, dari hasil analisa diperoleh t hitung 4,763 dengan tingkat signifikan 0,000, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja PPL jadi hipotesis ketiga diterima yang berarti kompensasi mempengaruhi kinerja PPL. Yang berarti pula variabel yang paling dominan adalah variabel pelatihan karena nilai t hitungnya lebih besar.
- 4) Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja PPL dapat terlihat dari koefisien korelasi majemuk (Multiple R) yaitu sebesar 0,792 (lebih dari 0,5) ini berarti ada hubungan kuat antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi dengan kinerja PPL, untuk melihat apakah ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja PPL digunakan uji F, dimana F hitung sebesar 35,546 dengan tingkat signifikan F 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan,

pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL, pendidikan, pelatihan dan kompensasi tersebut dapat menjelaskan variabel kinerja PPL sebesar 35,546 sisanya 64,454 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti situasi dan semangat kerja serta kepastian karir.

## **B.Saran**

Sejalan dengan kesimpulan penelitian yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Setelah berlakunya secara murni otonomi daerah sejak tahun 1999 sampai lahirnya UU SP3K tahun 2006, dimana keberadaan PPL belum kembali pada posisi yang sesuai dengan tupoksinya, untuk itu diharapkan pemerintah daerah dan legislatif daerah segera membentuk suatu lembaga yang independen sebagai tempat bernaung PPL dengan arah pembinaan yang jelas oleh pusat maupun daerah dan sesuai dengan apa yang telah dimuatkan dalam UU.No 16 Tahun 2006 tentang SP3K.
- 2) Dari hasil analisis terungkap dimana peranan pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang diterima oleh masing-masing PPL dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai penyuluh pertanian hanya menyumbang sekitar 35,6 % sedangkan 64,4 % dipengaruhi oleh faktor lain, jadi disarankan kepada peneliti-peneliti berikutnya dapat melanjutkannya.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja PPL, maka seyogyanya masalah pendidikan yang baik, pelatihan terarah dan terstruktur serta kompensasi yang jelas dan kontinyu kiranya dapat menjadi perhatian pemerintah daerah.

- Agus. S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Badan Penerbit IPWI.
- Amstrong.M dan Helen Murlis (1998). *Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunerasi*, Jakarta Buku kedua.
- Arikunto dan Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barthos.B (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. (1998). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jilid II*, Jakarta.PT.Prenhalindo,
- Elfendri. (2001) . *Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Padang. Universitas Andalas.
- Irawan.P (2006). *Metedologi Penelitian Administrasi*, Jakarta. Unversitas Terbuka.
- Iswanto Yun (2006). *Materi Pokok Sumberdaya Manusia*, Jakarta.Universitas Terbuka.
- Lawyer. EF (1983) *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*, Jakarta. PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Mardikanto,T. (1987). *Petunjuk Penyuluhan Pertanian*. Jakarta. Usaha Nasional.
- Nawawi.H (2003) *Perencanaan Sumberdaya Manusia, Untuk Barang Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta.Gajah Mada University Pres.
- Plippo.EB. (1992). *Manajemen Personalialia*, Edisi keenam jilid 2, alih bahasa Moh,Mas'ud. Jakarta. Airlangga.
- Pusat Pemberdayaan Fiskal dan otonomi Daerah. (2004). *Pengembangan Agropolitan. Grima Sekori*. Universitas Papua dan Pemda Jayapura.
- Pusbangluhtan. (2008). *Pedoman Revitalisasi Penyuluh Pertanian*. Jakarta
- Suyanto, Djihad Hisyam. (2000). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Iondonesia Memasuki Melinium III*, Yogyakarta. Adi Cita Karya Nusa.
- Suyanto, MS.Abbas. (2001). *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta. Adi Cita Karya Nusa.

- Sangarimbun, Masri, Sofyan Effendi (ed.) (1989). Metode penelitian Survei. Jakarta. LP3ES.
- Santoso.S (2001). Buku Latihan SPSS Statistik parametrik Versi 15, Jakarta.PT.Elex Media Komputindo.
- Siagian,SP. (2003). Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta.Bumi Aksara.
- Simanjuntak, PJ.(1994). Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia, Jakarta.Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subri, Mulyadi. (2002). Ekonomi Sumberdaya Manusia, Divisi Buku Perguruan Tinggi, Jakarta.PT. Raja Grafinda Persada.
- Soemartono. (1993). Pendidikan dan Pelatihan Manajemen, Jakarta. Balai pustaka
- Siswanto. B. (2005). Manajemen tenaga kerja Indonesia Pendekatan administrasi dan operasional. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Umar. H (1998). Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Van den Ban, HS Hawkins. (1999). Penyuluh Pertanian. Yogyakarta. Kanisius.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 1989. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Ahmad. S (2007). *Benturan Yang Tidak Terlihat Mata Telanjang*, Jakarta. Tabloid Sinar Tani Edisi Desember 2007 No. 3232.
- Ali. Z (1999). *Potret Pemerintah dan Otonomi Daerah di Indonesia*, *Jurnal Ilmiah Fisipol UIR*. Juli – Desember , 45-50.
- Rejeki.S (2005). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian produksi Pada Perusahaan Tenun "Rajin" Cawang*. Malang.Tesis Program Magister Manajemen Universitas Brawijaya.



Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PPL DI KABUPATEN KARIMUN.**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi blanko kuesioner guna melengkapi data dalam penyusunan tesis sesuai petunjuk dibawah.

Identitas Responden :  
Nomor Responden :  
Nama Responden :  
Jenis Kelamin :  
Alamat :

Petunjuk pengisian kuesioner

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

Ada 5 alternatif jawaban yaitu :

Untuk jawaban sangat setuju (SS) Skor = 5

Untuk jawaban setuju (S) Skor = 4

Untuk jawaban kurang setuju (KS) Skor = 3

Untuk jawaban tidak setuju (TS) Skor = 2

Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) Skor = 1

Kuesioner.

**II. Pendidikan**

1. Apakah pendidikan terakhir Bpk/Ibu/Sdr.
  - a. SLTA Sederajat
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
  - d. Pasca Sarjana
  
2. Apakah latar belakang pendidikan Bpk/Ibu/Sdr.
  - a. SLTA Umum

- b. SLTA pertanian
- c. Diploma Umum
- d. Diploma Pertanian
- e. S1 – Pertanian

3. Berapa lama waktu Bapak/Ibu/Sdr dalam menyelesaikan tingkat pendidikan.

- a) 3 tahun
- b) 4 tahun
- c) 5 tahun
- d) 6 Tahun
- e) 7 Tahun keatas

### III. Pelatihan

1. Dalam 3 Tahun terakhir berapa kali Bpk/Ibu/Sdr mengikuti pelatihan magang.

- a. Lebih dari 4 kali
- b. 3 kali
- c. 2 kali
- d. 1 kali
- e. Tidak pernah

2. Sesuikah pelatihan jenis magang diterapkan di wilayah kerja Bpk/Ibu/Sdr.

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Cukup Sesuai
- d. Tidak sesuai
- e. Tidak sesuai sekali

3. Menurut Bpk/Ibu/Sdr setujukah pelatihan magang dan pelatihan diluar ruangan di programkan setiap tahun.

- a. sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

4. Untuk pelatihan yang sifatnya diklat ruangan sudah berapa kali Bapak/Ibu/Sdr ikuti.

- a. Lebih dari 4 kali
- b. 3 kali
- c. 2 kali
- d. 1 kali
- e. Tidak pernah

5. Setujukah Bpk/Ibu/Sdr Diklat ruangan diterapkan

- a. sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

#### Insentif I

1. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju pemberian insentif secara finansial (berupa uang).

- a. sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

2. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju jumlah insentif yang diterima telah sesuai dengan beban kerja.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

3. Apakah di Dinas Bpk/Ibu/Sdr memberikan hadiah, kado, barang apabila ada kejadian duka, suka.

- a. Sangat selalu
- b. Selalu
- c. Cukup selalu
- d. Jarang
- e. Sangat jarang

4. Setujukah Bapak/Ibu/Sdr apabila Dinas memberikan hadiah, kado, barang jika ada kejadian duka/suka.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

5. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju jika hadiah, kado, barang yang diberikan kepada Saudara dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju

- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

**Insentif 2.**

1. Setujukah Bpk/Ibu/Sdr apabila adanya Penyuluh ditetapkan sebagai pegawai berprestasi.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Tidak setuju sekali
2. Apakah Bpk/Ibu/Sdr penyuluh berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Tidak setuju sekali
3. Apakah Bpk/Ibu/Sdr sering mendapatkan fasilitas khusus (Kesehatan, Transportasi, Perumahan) dari Dinas
  - a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
4. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju bilamana ada fasilitas khusus dapat meningkatkan kinerja.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Tidak setuju sekali
5. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju dapat promosi jabatan karena prestasi kerja.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Tidak setuju sekali
6. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju dapat promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju

- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

### **Pelatihan**

1. Apakah Bpk/Ibu/Sdr sering diberikan kesempatan untuk mengikuti Diklat selama menjadi Penyuluh.

- a. Sangat selalu
- b. Selalu
- c. Cukup selalu
- d. Tidak selalu
- e. Sangat tidak selalu

2. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju dengan mengikuti Diklat meningkatkan kinerja.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

3. Setujukah Bpk/Ibu/Sdr bila dipindahkan dari WKPP sekarang.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

4. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju apabila perpindahan WKPP akan meningkatkan kinerja.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju
- e. Tidak setuju sekali

### **Kinerja**

1. Apakah Bpk/Ibu/Sdr setuju bahwa program penyuluhan dibuat, sebagai arah dan pedoman tujuan penyuluhan.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup setuju
- d. Tidak setuju

- e. Tidak setuju sekali
2. Apakah Bpk/Ibu/Sdr sering membuat rencana kerja tahunan penyuluh
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
3. Apakah Bpk/Ibu/Sdr selalu membuat peta wilayah komoditas unggulan
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
4. Dalam melakukan penyuluhan apakah Bpk/Ibu/Sdr selalu merasa bahwa informasi tersebar secara merata kepada petani.
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
5. Di WKPP Bpk/Ibu/Sdr Kelompok tani, Gapoktan selalu bertambah.
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
6. Di WKPP Bpk/Ibu/Sdr apakah pelaku utama dan pelaku usaha selalu bermitra.
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
7. Apakah lembaga keuangan dan informasi saprodi di WKPP Bpk/Ibu/Sdr selalu tersedia.
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu

8. Apakah di WKPP Bpk/Ibu/Sdr produktifitas komoditas unggulan semakin meningkat.
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu
9. Apakah di WKPP Bpk/Ibu/Sdr pendapatan pelaku utama selalu meningkat.
- a. Sangat selalu
  - b. Selalu
  - c. Cukup selalu
  - d. Tidak selalu
  - e. Sangat tidak selalu

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN BANTUAN BPK/IBU/SDR  
ATAS PENGISIAN KUESIONER INI**

UNIVERSITAS TERBUKA

## HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PENDIDIKAN PPL

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,906
		N of Items	2 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	1,000
		N of Items	1 <sup>b</sup>
Total N of Items			3
Correlation Between Forms			,667
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,800
	Unequal Length		,815
Guttman Split-Half Coefficient			,687

a. The items are: N0.1, N0.2

b. The items are: N0.3, N0.3.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	6,22	5,789	,919	,773
N0.2	5,97	3,322	,860	,784
N0.3	6,06	5,480	,667	,906



## HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS PELATIHAN PPL

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,701
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,582
		N of Items	4 <sup>b</sup>
Total N of Items			9
Correlation Between Forms			,715
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,834
	Unequal Length		,835
Guttman Split-Half Coefficient			,832

a. The items are: N0.1, N0.2, N0.3, N0.4, N0.5.

b. The items are: N0.6, N0.7, N0.8, N0.9.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	29,84	21,039	,656	,754
N0.2	28,94	24,060	,547	,774
N0.3	28,53	24,644	,513	,779
N0.4	29,41	25,088	,388	,792
N0.5	28,88	24,694	,462	,784
N0.6	29,56	24,899	,358	,797
N0.7	28,75	23,935	,509	,778
N0.8	29,72	22,725	,484	,782
N0.9	29,38	22,306	,529	,775

## HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KOMPENSASI PPL

## Reliability

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,777
		N of Items	6 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,712
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Total N of Items			11
Correlation Between Forms			,639
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,779
	Unequal Length		,781
Guttman Split-Half Coefficient			,758

a. The items are: N0.1, N0.2, N0.3, N0.4, N0.5, N0.6.

b. The items are: N0.7, N0.8, N0.9, N0.10, N0.11.

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	38,69	34,286	,679	,816
N0.2	39,81	30,931	,672	,813
N0.3	39,88	34,823	,444	,835
N0.4	38,84	36,846	,518	,829
N0.5	39,66	35,394	,370	,843
N0.6	38,91	34,475	,657	,817
N0.7	39,16	37,555	,410	,836
N0.8	40,06	36,190	,376	,840
N0.9	38,78	35,144	,592	,822
N0.10	38,63	35,726	,591	,823
N0.11	39,16	33,620	,552	,825

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KINERJA PPL

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,715
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,706
		N of Items	4 <sup>b</sup>
Total N of Items			9
Correlation Between Forms			,588
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,741
	Unequal Length		,742
Guttman Split-Half Coefficient			,697

a. The items are: N0.1, N0.2, N0.3, N0.4, N0.5.

b. The items are: N0.6, N0.7, N0.8, N0.9.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N0.1	24,97	21,902	,381	,796
N0.2	25,72	19,305	,462	,790
N0.3	26,28	18,918	,557	,774
N0.4	25,78	18,951	,519	,781
N0.5	26,19	18,931	,579	,771
N0.6	26,53	20,386	,575	,775
N0.7	26,84	21,297	,438	,790
N0.8	26,44	20,899	,501	,783
N0.9	26,25	21,226	,495	,785

## Correlations

### Correlations

		PENDIDIKAN	KINERJA
PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	,656**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	3,2641	,55571	32
PENDIDIKAN	3,0419	1,07015	32

### Correlations

		KINERJA	PENDIDIKAN
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,656
	PENDIDIKAN	,656	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		,000
	PENDIDIKAN	,000	
N	KINERJA	32	32
	PENDIDIKAN	32	32

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 <sup>a</sup>	,430	,411	,42656

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,430	22,615	1	30	,000

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,115	1	4,115	22,615	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,459	30	,182		
	Total	9,573	31			

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,228	,230		9,670	,000
	PENDIDIKAN	,340	,072	,656	4,756	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,6813	3,8184	3,2641	,36433	32
Std. Predicted Value	-1,600	1,521	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,075	,144	,105	,021	32
Adjusted Predicted Value	2,5838	3,8490	3,2618	,36853	32
Residual	-1,13171	,76064	,00000	,41962	32
Std. Residual	-2,653	1,783	,000	,984	32
Stud. Residual	-2,716	1,890	,003	1,017	32
Deleted Residual	-1,18568	,85617	,00226	,44848	32
Stud. Deleted Residual	-3,075	1,979	-,006	1,067	32
Mahal. Distance	,002	2,559	,969	,756	32
Cook's Distance	,000	,229	,035	,058	32
Centered Leverage Value	,000	,083	,031	,024	32

a. Dependent Variable: KINERJA

## Correlations

### Correlations

		PELATIHAN	KINERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,848**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	3,2641	,55571	32
PELATIHAN	3,6531	,60082	32

### Correlations

		KINERJA	PELATIHAN
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,848
	PELATIHAN	,848	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000
	PELATIHAN	,000	.
N	KINERJA	32	32
	PELATIHAN	32	32

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 <sup>a</sup>	,719	,710	,29949

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,719	76,736	1	30	,000

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,883	1	6,883	76,736	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2,691	30	,090		
	Total	9,573	31			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,399	,331		1,205	,238
	PELATIHAN	,784	,090	,848	8,760	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3127	4,3203	3,2641	,47119	32
Std. Predicted Value	-2,019	2,242	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,053	,132	,072	,021	32
Adjusted Predicted Value	2,3948	4,4499	3,2713	,47534	32
Residual	-,66558	,60188	,00000	,29462	32
Std. Residual	-2,222	2,010	,000	,984	32
Stud. Residual	-2,321	2,070	-,011	1,026	32
Deleted Residual	-,72606	,63868	-,00727	,32126	32
Stud. Deleted Residual	-2,520	2,199	-,016	1,062	32
Mahal. Distance	,001	5,025	,969	1,225	32
Cook's Distance	,000	,484	,047	,100	32
Centered Leverage Value	,000	,162	,031	,040	32

a. Dependent Variable: KINERJA

## Correlations

### Correlations

		KOMPENSASI	KINERJA
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	,656**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	3,2641	,55571	32
KOMPENSASI	3,1475	,48822	32

### Correlations

		KINERJA	KOMPENSASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,656
	KOMPENSASI	,656	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000
	KOMPENSASI	,000	.
N	KINERJA	32	32
	KOMPENSASI	32	32

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 <sup>a</sup>	,431	,412	,42627

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,431	22,687	1	30	,000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,122	1	4,122	22,687	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5,451	30	,182		
	Total	9,573	31			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,913	,499		1,829	,077
	KOMPENSASI	,747	,157	,656	4,763	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,9962	3,6991	3,2641	,36466	32
Std. Predicted Value	-3,477	1,193	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,076	,277	,100	,037	32
Adjusted Predicted Value	2,0734	3,7208	3,2651	,35941	32
Residual	-,95222	,85222	,00000	,41933	32
Std. Residual	-2,234	1,999	,000	,984	32
Stud. Residual	-2,298	2,084	-,001	1,012	32
Deleted Residual	-1,00747	,92589	-,00101	,44383	32
Stud. Deleted Residual	-2,489	2,215	-,005	1,045	32
Mahal. Distance	,004	12,089	,969	2,125	32
Cook's Distance	,000	,188	,029	,044	32
Centered Leverage Value	,000	,390	,031	,069	32

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

## Correlations

Correlations

		PENDIDIKAN	PELATIHAN	KOMPENSASI	KINERJA
PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	,660**	,202	,656**
	Sig. (2-tailed)		,000	,267	,000
	N	32	32	32	32
PELATIHAN	Pearson Correlation	,660**	1	,600**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32
KOMPENSASI	Pearson Correlation	,202	,600**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,267	,000		,000
	N	32	32	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	,656**	,848**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	3,2641	,55571	32
PENDIDIKAN	3,0419	1,07015	32
PELATIHAN	3,6531	,60082	32
KOMPENSASI	3,1475	,48822	32

Correlations

		KINERJA	PENDIDIKAN	PELATIHAN	KOMPENSASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,656	,848	,656
	PENDIDIKAN	,656	1,000	,660	,202
	PELATIHAN	,848	,660	1,000	,600
	KOMPENSASI	,656	,202	,600	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		,000	,000	,000
	PENDIDIKAN	,000		,000	,133
	PELATIHAN	,000	,000		,000
	KOMPENSASI	,000	,133	,000	
N	KINERJA	32	32	32	32
	PENDIDIKAN	32	32	32	32
	PELATIHAN	32	32	32	32
	KOMPENSASI	32	32	32	32

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 <sup>a</sup>	,792	,770	26666

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,792	35,546	3	28	,000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,582	3	2,527	35,546	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,991	28	,071		
	Total	9,573	31			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,090	,340		,266	,792
	PENDIDIKAN	,144	,063	,278	2,292	,030
	PELATIHAN	,440	,137	,476	3,208	,003
	KOMPENSASI	,358	,129	,315	2,766	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,0195	4,1392	3,2641	,49456	32
Std. Predicted Value	-2,516	1,769	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,053	,173	,091	,025	32
Adjusted Predicted Value	2,1139	4,2539	3,2648	,49524	32
Residual	-,58079	,45655	,00000	,25342	32
Std. Residual	-2,178	1,712	,000	,950	32
Stud. Residual	-2,293	1,930	-,001	1,019	32
Deleted Residual	-,64383	,58407	-,00077	,29240	32
Stud. Deleted Residual	-2,499	2,035	-,002	1,053	32
Mahal. Distance	,272	12,097	2,906	2,383	32
Cook's Distance	,000	,269	,040	,062	32
Centered Leverage Value	,009	,390	,094	,077	32

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS TERBUKA



**PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN** 14/41180.pdf  
**BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAN KESATUAN BANGSA**  
**( BPMD & KESBANG )**  
Jln. Jend. Sudirman Gedung C Lantai II - Tanjung Balai Karimun

**REKOMENDASI**

Nomor : 071/BPMD & KESBANG/24/2008

Dasar :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor : 05 Tahun 2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
2. Surat Izin/Rekomendasi Penelitian Departemen Pendidikan Nasional Universitas Terbuka Nomor 618/H24.31/LL/2008, Tanggal 9 April 2008.

Dengan ini memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama : R. JAMAIN  
No. Mahasiswa : 014945713  
Fak/Jurusan : Program Magister Administrasi Publik  
Alamat : Pekanbaru  
Lokasi Penelitian : Kabupaten Karimun.

Untuk melakukan Penelitian serta pengumpulan data dengan Tujuan :

" Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) DI Kabupaten Karimun ".

Dengan Ketentuan :

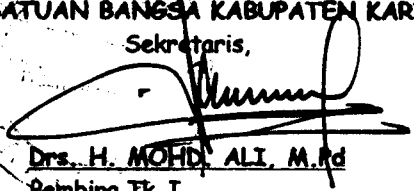
1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan Pra Penelitian ini;
2. Pelaksanaan Pra Penelitian/ Penelitian berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dibuat;
3. Penelitian ini semata-mata merupakan pengkajian ilmiah;
4. Sebelum melakukan penelitian, agar melapor kepada Pemerintah setempat;
5. Melaporkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada Pemda Kab. Karimun sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karimun.

Demikian Rekomendasi ini diberikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dibuat di Tanjung Balai Karimun  
Pada tanggal 18 April 2008

An. KEPALA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA  
DAN KESATUAN BANGSA KABUPATEN KARIMUN

Sekretaris,

  
Drs. H. MOHD. ALI, M.Pd  
Pembina Tk. I,  
NIP. 131260518

Tembusan, disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Karimun di Tg. Balai Karimun (sebagai laporan);
2. Kadis. Pertanian dan Kehutanan Tg. Balai Karimun;
3. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka di Pekanbaru;
4. Yang Bersangkutan.