

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL)
DI BADAN PELAKSANA PENYULUHAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN BANGKA SELATAN**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains
dalam Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

**Disusun Oleh :
Fensy Renfinasari
NIM. 016758176**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
PANGKALPINANG
2012**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

P E R N Y A T A A N

Tugas Akhir Program Magister ini dengan judul : **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Perikanan Lapangan (PPL) di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan”** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, 15 Desember 2012

Yang menyatakan,



FENSY RENFINASARI
NIM. 016758176

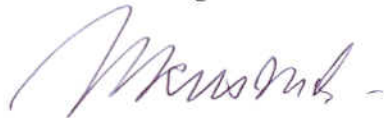
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

Penyusun TAPM : FENSY RENFINASARI
 NIM : 016758176
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
 Hari/Tanggal : 15 Desember 2012

Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Dr. Aries Djaenuri, MA

Pembimbing II



Dr. Deetje Sunarsih, MSi

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP



Dra. Susanti, M.Si
 NIP. 19671214 199303 2 001

Direktur Program Pascasarjana



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

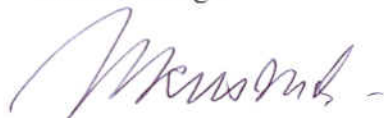
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

Penyusun TAPM : FENSY RENFINASARI
NIM : 016758176
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Hari/Tanggal : 15 Desember 2012

Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Dr. Aries Djaenuri, MA

Pembimbing II



Dr. Deetje Sunarsih, MSI

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP



Dra. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 199303 2 001

Direktur Program Pascasarjana



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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan, mengetahui apakah faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan dan mengetahui apakah faktor kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Penelitian ini didesain berbentuk survei yang dengan penjelasan (*eksplanatory research*), dimana unit analisis dari penelitian ini adalah penyuluh pertanian lapangan yang ada di Kabupaten Bangka Selatan. Jumlah populasi yang menjadi dasar dalam penentuan responden adalah 34 orang. Terkait dengan penggunaan metode sensus, maka sampel yang ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kemampuan kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y), variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y) dan variabel kemampuan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y).

Kata kunci: kemampuan kerja, kepuasan kerja, kinerja, Penyuluh, Bangka Selatan

Abstract

This research has a n o b jective t o f ind out i f t he a bility variable has significant effect to the performance of the agricultural extensions, to find out if the s atisfaction variable has s ignificant e ffect t o the pe rformance o f t he agricultural e xtensions a nd t o f ind o ut i f t he a bility a nd s atisfaction v ariable collectively have s ignificant e ffect to the pe rformance o f t he agr icultural extensions in B adan P elaksana P enyuluhan da n Ketahanan P angan o f B angka Selatan Regency.

This r esearch w as de signed by e xplanatory r esearch, w hich t he o bjects were agricultural extensions ini B angka S elatan Regency. P opulation o f t he current r esearch was 34 people. Considering the using census technique, so t he sample was 34 people. In this research, the free variables were the ability and the satisfaction o f t he t he agr icultural e xtensions a nd the r elated variable w as t he performance of the agricultural extensions.

The r esult indicates t hat abi lity variable has significant e ffect t o the performance o f t he agr icultural e xtensions, s atisfaction variable has significant effect to the performance of the agricultural extensions and in simultan the ability variable and satisfaction variable have significant effect to the performance of the agricultural extensions in Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan of Bangka Selatan Regency.

Key w ords: ability, satisfaction, performance, agricultural e xtension, B angka Selatan Regency

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin Ar R ahmanir R ahim, Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Atas berkat Rahmat dan KuasaNya penulis dapat menyusun Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan*”. TAPM ini merupakan persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Pasca Sarjana universitas Terbuka.

Atas tersusunnya Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Dra. Susanti, M.Si, selaku Ketua Bidang Ilmu Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
3. Prof. Dr. Ariès Djaenuri, MA, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan TAPM ini;
4. Dr. Deetje Sunarsi, M.Si, selaku Pembimbing II atas arahan dan bimbingannya;
5. Dr. Liestyodono B.I., M.Si, selaku Penguji ahli yang telah memberikansaran dalam penulisan tesis ini;
6. Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang beserta staf pengelola Program Pasca Sarjana atas segala bantuan dan fasilitas yang diberikan selama ini;
7. Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan beserta seluruh jajaran, untuk semua bantuan dan dukungan kepada penulis;
8. Kedua Orang tua beserta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan doa;

9. Rekan – rekan satu angkatan Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan positif kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam TAPM ini.

Akhirnya penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan tulisan ini.

Pangkalpinang, Desember 2012

Penulis,

Fensy Renfinasari

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Pernyataan.....	ii
Pengesahan Tesis.....	iii
Lembar Persetujuan TAPM.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
A. Kajian Teori.....	7
B. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian...	18
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 21
A. Desain dan Lokasi Penelitian.....	21
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Variabel Penelitian.....	22
D. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Pengolahan Data dan Analisis Data.....	38

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
	A. Hasil Penelitian.....	43
	B. Pembahasan.....	82
	C. Keterbatasan Penelitian.....	94
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
	A. Kesimpulan.....	95
	B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....		97
LAMPIRAN		

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Rekapitulasi hasil supervisi dan evaluasi terhadap penyuluh pertanian lapangan (PPL) tahun 2010.....	4
3.1 Konsep variabel, dimensi dan item pertanyaan.....	25
3.2 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	34
3.3 Hasil Transformasi Data Ordinal menjadi data interval.....	35
4.1 Luas Wilayah Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2010.....	45
4.2 Kepadatan Penduduk Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2010.....	46
4.3 Komposisi Pegawai BPPKP.....	52
4.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
4.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Kepelatihan.....	55
4.6 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	56
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	63
4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	64
4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.12 Penjelasan Responden atas Variabel Kemampuan Kerja...	66
4.13 Penjelasan responden mengenai indikator pendidikan...	67
4.14 Penjelasan responden mengenai indikator pengetahuan...	68
4.15 Penjelasan responden mengenai indikator pengalaman.....	69
4.16 Penjelasan responden mengenai indikator pelatihan.....	70
4.17 Hasil Jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja	71
4.18 Penjelasan responden mengenai indikator faktor psikologik	72
4.19 Penjelasan responden mengenai indikator Faktor sosial....	73
4.20 Penjelasan responden mengenai indikator Faktor Fisik....	73
4.21 Penjelasan responden mengenai indikator Faktor Finansial	74
4.22 Kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani.....	75
4.23 Penguasaan materi.....	76
4.24 Daya tanggap penyuluh.....	77
4.25 Kemampuan mengadakan interaksi dengan petani.....	78
4.26 Kemampuan Memotivasi Petani.....	78
4.27 Hasil Uji Multikolonieritas.....	81
4.28 Hasil Pengujian Hipotesis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PPL PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.....	82
4.29 Pengaruh Variabel Kemampuan kerja terhadap Kinerja	83

4.30	Hasil Pengujian Hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PPL PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.....	84
4.31	Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	85
4.32	Hasil Pengujian Hipotesis pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PPL PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.....	86
4.33	Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja.....	87

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gbr		Hal
2.1	Alur Kerangka Berpikir.....	19
4.1	Peta Wilayah Kabupaten Bangka Selatan dengan Wilayah Lainnya.....	44
4.2	Hasil Uji Normalitas.....	80

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Hal
1	Kuesioner.....	100
2	Pedoman wawancara.....	112

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketersediaan pangan yang cukup merupakan salah satu indikator ketahanan pangan baik di tingkat nasional, provinsi dan wilayah. Walaupun memiliki potensi pada sektor pertanian, Kabupaten Bangka Selatan dalam memenuhi kebutuhan pangan penduduknya yang berjumlah 172.476 jiwa masih harus mendatangkan pangan dari daerah lain.

Sektor pertanian saat ini masih memiliki peranan strategis yakni sebagai sumber utama kehidupan dan pendapatan masyarakat, sebagai penyedia lapangan pekerjaan dan lapangan usaha yang menjadi sumber penghasilan masyarakat. Pembangunan pertanian meliputi pertanian tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, kehutanan, peternakan dan perikanan.

Sektor pertanian menjadi potensi bagi penyediaan pangan di wilayah kabupaten Bangka Selatan. Akan tetapi yang harus diperhatikan adalah semakin terbatasnya kapasitas produksi pangan. Masih tingginya proporsi kehilangan hasil menjadi kendala yang menyebabkan menurunnya kemampuan penyediaan pangan. Oleh karena itu diperlukan SDM aparat pertanian yang tangguh dengan ciri profesional, mandiri, inovatif, kreatif dan berwawasan global yang mampu menjadi fasilitator, motivator dan regulator pelaku usaha pertanian serta mampu membangun sistem agribisnis yang berdaya saing tinggi. SDM aparat pertanian yang langsung berhubungan dengan pembangunan sektor pertanian antara lain adalah penyuluh pertanian. Menurut Kusmiyati, Maryani dan Kusnadi (2010)

dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang SP3K, peranan penyuluh pertanian menjadi semakin strategis dalam memfasilitasi proses pemberdayaan petani dan keluarganya. Dalam UU No. 16/2006 disebutkan bahwa penyuluh adalah perorangan, WNI dapat berupa PNS, penyuluh swasta dan penyuluh swadaya.

Penyuluh pertanian mempunyai peranan yang strategis dalam empat sukses pembangunan pertanian yaitu berperan dalam upaya peningkatan: 1) swasembada dan swasembada berkelanjutan; 2) diversifikasi pangan; 3) meningkatkan daya saing, nilai tambah dan ekspor; dan 4) peningkatan kesejahteraan petani. Misalnya untuk sukses pertama, penyuluh berperan bagaimana petani mampu memproduksi padi, jagung, kedelai, tebu dan beternak sapi, sehingga pada akhir periode 2010-2014 bisa mencapai swasembada daging dan swasembada berkelanjutan ke lima komoditi tadi.

Penyuluh juga diminta oleh Kementerian Pertanian untuk mengkampanyekan program diversifikasi pangan yang bertujuan agar konsumsi beras perkapita menjadi turun, yaitu dari 135 kg/kapita/tahun menjadi 100 kg/kapita/tahun. Kalau swasembada bisa tercapai dan disisi lain konsumsi beras dikurangi, maka akan menjadi surplus, dan dari surplus ini diharapkan kita bisa ekspor beras ke pasar dunia, tentunya juga sebagai sumber devisa negara.

Menghadapi globalisasi, khususnya dengan berlakunya *Asean China Free Trade Agreement* (ACFTA), memaksa petani kita untuk mampu bersaing dengan sesama petani negara ASEAN dan China. Agar dapat memenangkan pasar regional, selain petani kita harus mampu bersaing dengan petani dari negara lain, petani juga harus bisa memproduksi dengan biaya yang murah

sehingga hasilnya dapat bersaing dengan pasar internasional. Dalam hal ini perlu inovasi teknologi yang dihasilkan oleh badan Litbang Pertanian yang selanjutnya disampaikan ke petani melalui penyuluhan, disini merupakan fungsi para penyuluh. Oleh karena itu, penyuluh pertanian dituntut profesional.

Kenyataan dilapangan, banyak isu di masyarakat yang mengatakan bahwa penyuluh jarang berada di tempat (desa) dan salah satu berita yang dikutip di harian Bangka Pos edisi 28 Oktober 2011 menyebutkan sebagai berikut :

"Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Desa Pajar Indah Kecamatan Pulau Besar mengaku belum merasakan kontribusi apapun sejak Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan menempatkan petugas penyuluh lapangan (PPL) di desa-desa".

Hal ini diketahui ketika Komisi B DPRD Bangka Selatan melakukan kunjungan kerja ke Kecamatan Pulau Besar. Salah satu anggota Komisi Samsir, menduga sebagian besar kelompok tani di Bangka Selatan belum merasakan peranan para PPL tersebut.

"Banyak petani yang belum mengetahui jika ada PPL di desa mereka, apalagi untuk memberikan kontribusi membimbing petani dalam bercocok tanid dan berkebun," katanya. Diakui Samsir, pengetahuan petani di Bangka Selatan tentang bersawah dan beternak memang masih rendah. Namun, lanjut Samsir, sebenarnya mereka sudah berpengalaman berkebun, meskipun selama ini dilakukan secara otodidak dan turun temurun. Maka peran PPL diharapkan bisa meningkatkan kualitas cara bertani dan berkebun para petani," ujarnya. Untuk mengatasinya, ia berharap agar Badan Pelaksana Penyuluhan, segera menindak lanjut masalah ini sehingga tidak berlarut-larut".

Rekapitulasi hasil supervisi dan evaluasi terhadap penyuluh pertanian lapangan (PPL) tahun 2010 di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Rekapitulasi hasil supervisi dan evaluasi terhadap penyuluh pertanian lapangan (PPL) tahun 2010

	Kinerja baik	Kinerja cukup	Kinerja kurang	Kinerja sangat kurang
Jumlah/Persentase (%)	5 orang (13%)	9 orang (24%)	16 orang (42%)	8 orang (21%)

Berdasarkan kondisi kinerja penyuluh tersebut, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh pertanian saat ini.

Menurut Steers (1985:148) kinerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Bila seseorang pekerjaannya tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat kinerjanya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan kinerja yang baik dapat ditingkatkan.

Menurut Siagian (1995:126), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi di mana ia berkarya. Hubungan antara kepuasan kerja dengan

anprestasi kerja/hasil kerja/kinerja dijelaskan bahwa kepuasan kerja menimbulkan prestasi kerja, karena karyawan yang merasa puas menjadi lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka diperlukan suatu penelitian dan pengkajian lebih mendalam untuk mengetahui apakah rendahnya kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan?
2. Apakah faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan?
3. Apakah faktor kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan
2. Apakah faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan
3. Apakah faktor kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran bagi pengambilan kebijakan dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian

di Kabupaten Bangka Selatan khususnya dan Provinsi Bangka Belitung
pada umumnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Kemampuan Kerja

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian – kejadian atau persoalan lingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Berkaitan dengan hal itu, menurut Gibson (1985:54-55) kemampuan ialah sifat yang dibawalahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya.

Widodo (2004:51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang – orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, ketrampilan dan keahlian yang memadai.

Kemudian menurut pendapat Robbins (1996:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan pelatihan dimana dengan

tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai.

Menurut Moenir (1987:76) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh ke-sungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur yaitu: unsur ke-cakapan, unsur fisik dan unsur mental. Agar unsur-unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Menurut Naryono (1978:23) kemampuan pegawai dapat dilihat dari:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh.
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, latihan, penataran)
3. Tingkat perjalanan kerja yang dimiliki.
4. Tingkat keinginan/kemauan/minat pegawai terhadap ilmu pengetahuan dan perkembangan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan penyuluh adalah semua potensi yang dimiliki penyuluh untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, dan pendidikan. Dalam penelitian ini kemampuan kerja

penyuluhan, pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pendidikan (Robbins, 1996 dan Naryono, 1978).

2. Teori Kepuasan Kerja

Berkaitan dengan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja Brayfield dan Rothe dalam Panggabean (2002:128) beranggapan bahwa:

”Kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”.

Kemudian Moorse dalam Panggabean (2002:128) mengemukakan bahwa:

“Pada dasarnya kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang merekap peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.”

Hal senada juga dikemukakan oleh Ghezels dan Guba dalam Panggabean, (2002 : 129):

“Kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh atau antara kebutuhan dan pengharapan”.

Kemudian Alwi (2001:118) menyatakan berbagai bentuk kepuasan antara lain :

1. Kepuasan dengan kompensasi yang diterima.
2. Kepuasan dengan tugas.
3. Kepuasan dengan penataan kerja.

4. Kepuasan dengan peluang kedepan melalui jabatan.

Blum dan As'ad (2003:114) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Faktor individual, seperti usia, kesehatan, jenis kelamin.
2. Faktor Sosial, seperti interaksi dan hubungan dengan orang lain.
3. Faktor dalam pekerjaan, seperti upah, kondisi kerja dan lain-lain.

Pendapat lain adalah dari Gilmer dan As'ad (2003:114) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor kesempatan untuk maju.
2. Faktor keamanan kerja.
3. Faktor Gaji.
4. Faktor Perusahaan dan Manajemen.
5. Faktor Pengawasan.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan.
7. Faktor kondisi kerja.
8. Faktor Sosial dan komunikasi.
9. Faktor fasilitas.

As'ad (2003:115) menyebutkan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu pekerjaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja penyuluh adalah perasaan penyuluh yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang meliputi faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Dalam penelitian ini kepuasan kerja penyuluh diukur dari faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial (As'ad 2003).

3. Teori Kinerja

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang, pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian, kedua bahwa kinerja

penyuluhan pertanian merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi dan Leilani, 2006).

Menurut Gomes (2001) bahwa kinerja seseorang dapat diukur dari :

(a) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, (b) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (c) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, (d) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, (e) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), (f) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, (g) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, dan (h) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut (Padmowihardjo, 2001). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif

dan psikomotor. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya. Kesenjangan kinerja adalah perbedaan kinerja yang dimiliki petugas saat ini dengan yang diharapkan oleh organisasi atau tuntutan pekerjaan (Hickerson dan Middleton dalam Hamzah (2011)).

Pekerjaan (*jobs*) tidak lain sebagai rangkaian dari sejumlah tugas spesifik yang dikerjakan petugas, dimana rincian tugas pekerjaan satu dan lainnya sangat luas dan bervariasi. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Dengan demikian kinerja (*performance*) petugas menunjukkan kepada tingkat seseorang mampu melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan pekerjaannya. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang bagus bila berkaitan dan memenuhi standar tertentu (Hickerson dan Middleton dalam Hamzah (2011)).

Arnold dan Feldman dalam Hamzah (2011) mengemukakan sebuah model yang menyebutkan bahwa kinerja dalam suatu organisasi merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, persepsi, ciri-ciri personality, sistem organisasi (struktur organisasi, kepemimpinan, sistem imbalan) dan sumberdaya (fasilitas fisik). Dari model tersebut faktor motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja kerja individu dalam organisasi.

Dari aspek individu menurut Hickerson dan Middleton dalam Hamzah (2011) secara spesifik menjelaskan bahwa ada tiga kondisi yang menyebabkan timbulnya kesenjangan kinerja petugas, yakni; (1) tidak mengetahui bagaimana mengerjakan keseluruhan atau sebagian dari *job's* (pekerjaannya), (2) mempunyai tugas baru (*new tasks*) dalam mengerjakan pekerjaannya yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru serta (3) memperoleh pekerjaan yang sama sekali baru sehingga diperlukan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru.

Menurut Berlo dkk, dalam Hamzah (2011) ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu: (1) kemampuan berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat dasarnya, (2) sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata dasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarannya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan demi adanya perubahan-perubahan pada sasaran, (3) kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaannya dan (4) karakteristik sosial budaya penyuluh.

Menurut Sulaiman (2002) dan Tjiptono (2001) dalam siregar dan Saridewi (2010), kinerja keberhasilan penyuluh terlihat dari kemampuannya dalam :

1. Menyelesaikan masalah petani

2. Penguasaan materi
3. Daya tanggap terhadap masalah petani
4. Mengadakan interaksi dengan petani
5. Memotivasi petani

Berdasarkan pada berbagai pendapat dan teori tentang kinerja penyuluh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah hasil kerja yang dicapai seorang penyuluh dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini kinerja penyuluh diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan masalah petani, penguasaan materi, daya tanggapnya terhadap masalah petani, kemampuan dalam mengadakan interaksi dengan petani dan kemampuan memotivasi petani (Sulaiman (2002) dan Tjiptono (2001) dalam siregar dan Saridewi (2010)).

4. Hubungan Kemampuan dengan Kinerja

Steer (1985) mengemukakan bahwa bila seorang pekerja tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut maka sulit dipercaya bahwa kinerjanya akan tinggi.

Kemudian menurut pendapat Robbins (1996:218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan pelatihan dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan,

pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Ostroff (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, menurutnya karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaan biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami stress dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaannya. Melalui ini organisasi yang efektif dapat tercapai.

Lebih lanjut Ostroff (1992) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih berisiko bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas.

Wexley dan Yulk dalam As'ad (2003) mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain.

Menurut Siagian (1995:126), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja/hasil kerja/kinerja dijelaskan bahwa kepuasan kerja menimbulkan prestasi kerja, karena pegawai yang merasa puas menjadi lebih produktif, juga pegawai yang lebih produktif merasa puas dan prestasinya meningkat. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai akan mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi.

6. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2008) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum (2008) yang berjudul “ Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan” menyimpulkan bahwa Hubungan Kemampuan, Kepuasan

Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan.

- c. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan penulis dengan penulis/peneliti sebelumnya adalah sumber acuan teori yang digunakan, dimana untuk variabel kemampuan kerja peneliti menggunakan teori dari Robbins (1996) dan Naryono (1978), untuk variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan teori dari (As’ad 2003). Dan untuk variabel kinerja peneliti menggunakan acuan teori dari Sulaiman (2002) dan Tjiptono (2001). Menurut penulis, teori-teori tersebut lebih lengkap dan lebih cocok/tepat sasaran dengan penelitian penulis karena objek pegawai yang diteliti lebih spesifik yaitu penyuluh pertanian lapangan sehingga diharapkan mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian ini.

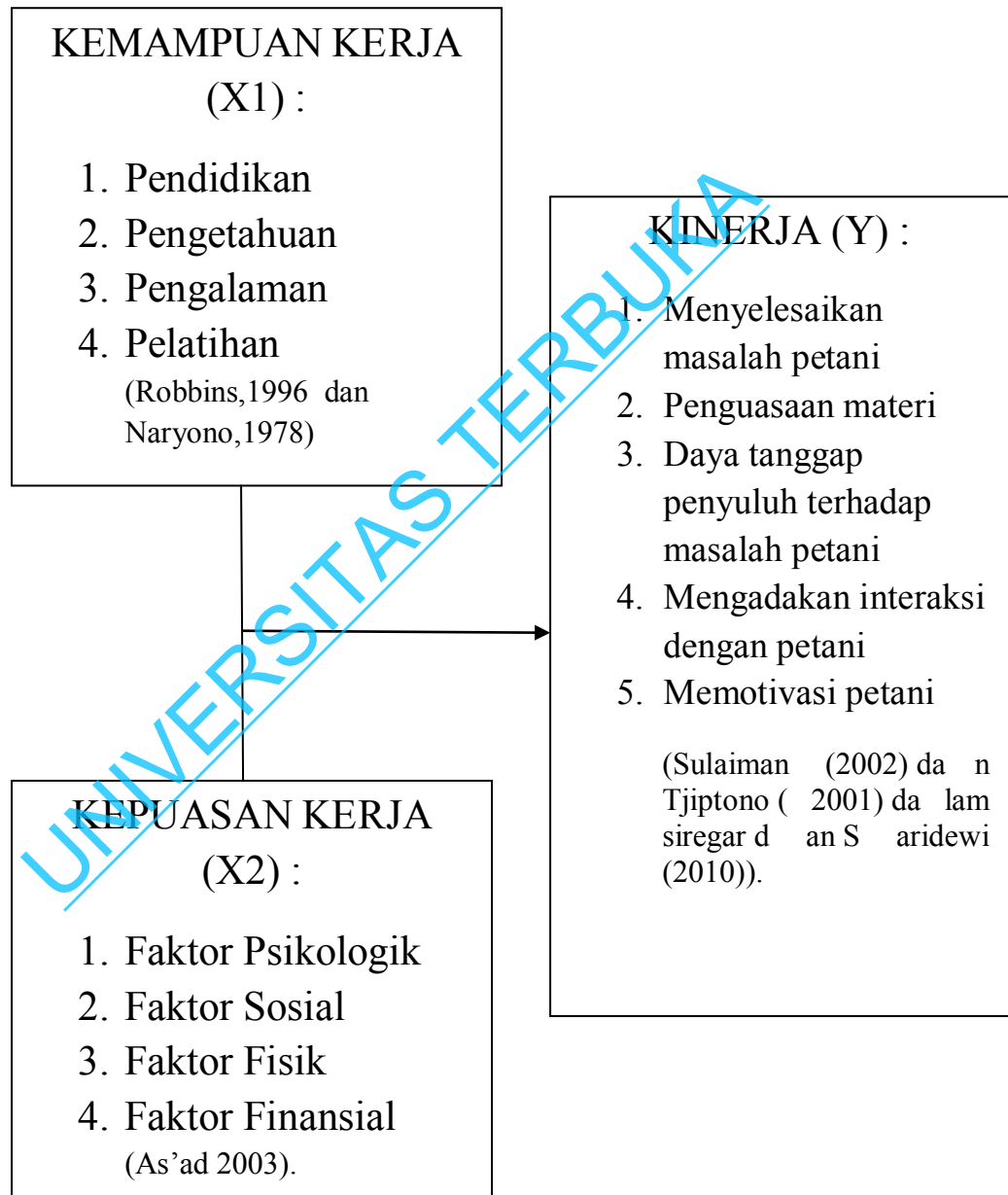
B. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset. Pada bagian ini, secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas.

Kerangka Pemikiran akan memberikan manfaat yaitu terjadi persepsi yang sama antara periset dan pembaca terhadap alur-alur pikiran periset dalam rangka membentuk hipotesis-hipotesis secara logis.

Dari penjelasan di atas maka gambaran kerangka pemikiran penelitian dalam penelitian ini seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2.1. Alur Kerangka Berpikir

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan hipotesis kerja penelitian sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.
2. Faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.
3. Faktor kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini didesain berbentuk survei yang dengan penjelasan (*eksplanatory research*), yaitu menjelaskan pengaruh dan hubungan antara peubah-peubah penelitian melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, 1996) yang dilakukan terhadap populasi penyuluh dengan menggunakan instrumen angket dalam bentuk pertanyaan tertutup dan teknik wawancara dengan pengolahan kuantitatif yang dijelaskan secara kualitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (1996), kombinasi pendekatan kuantitatif dalam penelitian survey dilakukan sebagai upaya untuk memperkaya data dan lebih memahami fenomena sosial yang diteliti. Data diambil dari sampel dengan tujuan untuk mendapatkan generalisasi dari observasi yang dilakukan, sehingga perlu dipertimbangkan teknik pengambilan sampel dan pengumpulan data secara benar. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Bangka Belitung.

B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian yang menurut sifatnya terbagi menjadi populasi homogen dan populasi heterogen, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2009). Untuk mengumpulkan data faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja

penyuluh pertanian digunakan instrumen angket/kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Unit analisis dari penelitian ini adalah penyuluh pertanian lapangan yang ada di Kabupaten Bangka Selatan. Jumlah populasi yang menjadi dasar dalam penentuan responden adalah 34 orang yang berstatus sebagai penyuluh PNS, penyuluh Tenaga Harian Lepas (THL) pusat yang ditempatkan di Kabupaten Bangka Selatan dan penyuluh THL Daerah. Terkait dengan penggunaan metode sensus, maka sampel yang ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang.

C. Variabel Penelitian

a. Klasifikasi Variabel

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kemampuan kerja penyuluh dan kepuasan kerja penyuluh, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja penyuluh.

b. Definisi Konseptual

Definisi konsep merupakan definisi yang dipakai oleh peneliti dalam menggambarkan secara abstraksi dari suatu fenomena tertentu. Definisi konseptual adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama (Singarimbun dan Effendi, 1996:34).

Berdasarkan berbagai pendapat tentang definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan definisi konseptual sebagai berikut :

1. Kinerja penyuluh adalah hasil kerja yang dicapai orang penyuluh dalam rangka pencapaian tujuan organisasi
2. Kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki penyuluh untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, dan pendidikan
3. Kepuasan kerja adalah perasaan penyuluh yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang meliputi faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

c. Definisi Operasional

Singarimbun dan Effendi (1996:23), mengatakan bahwa “dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seseorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga ia dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut”.

Dalam penelitian ini dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Kinerja penyuluh (Y) dengan dimensi :
 - a. Kemampuan menyelesaikan masalah petani
 - b. Penguasaan materi
 - c. Daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani
 - d. Mengadakan interaksi dengan petani
 - e. Memotivasi petani
2. Kemampuan kerja (X1) dengan dimensi :
 - a. Pendidikan

- 1). Tingkat kesesuaian Pendidikan formal dengan pekerjaan
- 2). Manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan.
- 3) Keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

b. Pengetahuan

- 1).Tingkat pengetahuan P PL terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 2). Tingkat pemahaman tugas dan tanggungjawab sebagai penyuluh

c. Pengalaman

- 1). Tingkat pengalaman yang dimiliki

d. Pelatihan

- 1) Kesesuaian materi pelatihan
- 2) Frekwensi pelatihan
- 3) pentingnya kebutuhan pelatihan

3. Kepuasan Kerja (X2) dengan dimensi :

a. Faktor Psikologik

- 1) Minat terhadap pekerjaan
- 2) Sikap terhadap pekerjaan
- 3) Bakat

b. Faktor Sosial

- 1) Interaksi dengan atasan
- 2) Interaksi dengan sesama penyuluh

c. Faktor Fisik

- 1) Ketersediaan perlengkapan kerja
- 2) Lingkungan kerja

d. Faktor Finansial

- 1) Tingkat kepuasan terhadap gaji
- 2) Tingkat kepuasan terhadap Biaya Operasional Penyuluh
- 3) Tingkat kepuasan terhadap jaminan keamanan kerja
- 4) penghargaan terhadap prestasi kerja

Untuk lebih jelasnya, berikut ini konsep variabel, dimensi dan item pertanyaan yang diteliti terlihat pada Tabel 3.1.

VARIABEL	DIMENSI	ITEM PERTANYAAN
Kemampuan Kerja (X1)	1. Pendidikan	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, latar belakang pendidikan yang dimiliki dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh Sebutkan latar belakang dan jenjang pendidikan Saudara ! 2. Manfaat pendidikan Bapak/Ibu/Sdr dalam hubungannya dengan pekerjaan sebagai penyuluh 3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar dapat menjalankan tugas sebagai penyuluh dengan lebih baik lagi di masa mendatang
	2. Pengetahuan	1. Tingkat pengetahuan Bapak/Ibu/Sdr terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan pekerjaan 2. Tingkat pemahaman Bapak/Ibu/Sdr terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh
	3. Pengalaman	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, pengalaman/masa kerja yang dimiliki sangat membantu tugas dan pekerjaan sebagai penyuluh Sebutkan sudah berapa lama sdr menjadi penyuluh ! tahun

	4. Pelatihan	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, akan pentingnya kebutuhan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh 2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pengetahuan yang ingin anda peroleh dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh 3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, frekwensi pelatihan yang telah didapatkanselama menjadi penyuluh 4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, pelatihan yang telah didapatkan dalam mendukung tugas sebagai penyuluh
Kepuasan Kerja (X2)	1. Faktor Psikologik	1. Bagaimanakah minat Bapak/Ibu/Sdr untuk bekerja sebagai penyuluh 2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr merasa senang dengan pekerjaan sekarang 3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang bakat anda sebagai petugas penyuluh
	2. Faktor Sosial	1. Bagaimanakah tingkat interaksi Bapak/Ibu/Sdr dengan atasan 2. Bagaimanakah tingkat interaksi Bapak/Ibu/Sdr dengan sesama penyuluh
	3. Faktor Fisik	1. Bagaimana pendapat saudara tentang lingkungan tempat kerja Saudara 2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr tentang perlengkapan kerja yang diberikan kepada penyuluh
	4. Faktor Finansial	1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang jumlah gaji yang sudah diberikan kepada penyuluh 2. Menurut saya, gaji di tempat saya

		bekerja masih lebih baik dibandingkan di tempat lain dengan pekerjaan yang sama 3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang jumlah Biaya Operasional Penyuluh (BOP) yang diterima saat ini 4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang jaminan keamanan kerja yang sudah diberikan kepada penyuluh 5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan kepada penyuluh
Kinerja (Y)	1. Menyelesaikan masalah petani	1. Faktor kemampuan kerja (Pengalaman, pengetahuan, pelatihan dan pendidikan) mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani 2. Tingkat interaksi dengan petani mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani binaan 3. Tingkat interaksi dengan sesama penyuluh mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani binaan 4. Tingkat interaksi dengan atasan mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani binaan 5. Sejauh ini bagaimanakah kemampuan Sdr. dalam menyelesaikan semua masalah yang dikeluhkan petani binaan anda
	2. Penguasaan Materi	1. Pengalaman dan pelatihan menambah kemampuan penyuluh dalam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan 2. Pengetahuan dan pendidikan mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menguasai materi

		penyuluhan dan pembinaan 3. Faktor Bakat mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan 4. Faktor Minat mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan 5. Materi penyuluhan sudah Sdr. Susun dan sajikan sesuai kebutuhan petani 6. Saudara sangat menguasai materi budidaya dan teknologi pasca panen yang disampaikan kepada petani 7. Saudara sangat menguasai tentang ekonomi pertanian (pengelolaan usaha tani, pembiayaan, perencanaan dan kewirausahaan) yang disampaikan kepada petani
	3. Daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani	1. Pengalaman dan pelatihan menambah daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani 2. Pengetahuan dan pendidikan mempengaruhi daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani 3. Tingkat partisipasi/interaksi dari petani mempengaruhi daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani 4. Tingkat interaksi dengan sesama penyuluh dan atasan mempengaruhi daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani 5. Bagaimana tindakan anda jika petani mempunyai keluhan/masalah 6. Saudara bisa mengidentifikasi permasalahan petani dengan cepat 7. Saudara dengan cepat memberikan solusi terhadap permasalahan petani.
	4. Mengadakan interaksi dengan petani	1. Kondisi kerja/lingkungan kerja mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 2. Dengan adanya Fasilitas membantu

		Bapak/Ibu/Sdr untuk mengadakan interaksi dengan petani 3. Tingkat partisipasi/interaksi dari petani membantu Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 4. Tingkat interaksi dengan atasan membantu Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 5. Dukungan sistem penghargaan mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 6. Faktor Minat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 7. Faktor Bakat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 8. Pengalaman mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani 9. Menurut anda, bagaimana kemampuan anda dalam berinteraksi dengan petani 10. Bagaimanakah tingkat interaksi Bapak/Ibu/Sdr dengan petani
	5. Memotivasi petani	1. Faktor Minat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani 2. Faktor Bakat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani 3. Pengalaman mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani 4. Pengetahuan, pelatihan dan pendidikan mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani 5. Saudara selalu memberikan semangat/menumbuhkan keyakinan kepada petani dalam pengelolaan usaha taninya 6. Saudara selalu mendampingi petani dalam pengelolaan usaha taninya

D. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen

1. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:119), instrumen penelitian adalah "suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian". Lalu, titik tolak dari penyusunan instrumen adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan ditentukan dimensi yang akan diukur. Kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan. Selanjutnya untuk memudahkan penyusunan instrumen, dibuat matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen (Sugiyono, 2007:120).

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data primer dari penelitian ini adalah kuisioner penelitian. Kuisioner disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan berdasarkan dimensi penelitian. Selain pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada para responden, instrumen penelitian juga mencakup sejumlah pertanyaan, karakteristik responden yang dianggap perlu dan dapat mengungkap populasi penelitian.

Pernyataan-pernyataan dalam kuisioner penelitian diajukan dengan menyertakan format jawaban yang disusun berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2007:107) skala *Likert* digunakan "untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam kuisioner penelitian ini responden diberi pilihan mengisi pernyataan melalui kategori pilihan satu sampai dengan lima

jawaban pernyataan. Sedangkan gradasi yang digunakan adalah dari sangat positif sampai negatif, berupa pilihan berikut:

Pilihan 1: Sangat Setuju (SS), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan dianggap sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 2: Setuju (S), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 3: Netral (N), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan dianggap netral dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 4: Tidak Setuju (TS), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 5: Sangat Tidak Setuju (STS), jika responden memilih jawaban ini artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dikembangkan tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur, atau dengan kata lain untuk mengukur sesuatu dengan alat ukur yang sesuai. Sugiyono (2007:137) mengatakan bahwa: "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dengan jumlah skor butir masing-masing variabel dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

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

keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir pernyataan

$\sum Y$ = Jumlah skor total butir pernyataan

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung menggunakan uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-2$),

kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid (Riduwan (2008:110)).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila

dilakukan pengukuran ke mbali t erhadap ge jala yang sama. Menurut Sugiyono (2007:137), hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Jadi, instrumen penelitian memenuhi syarat reliabilitas apabila instrumen tersebut diterapkan pada orang yang sama pada waktu yang berbeda atau diukur oleh orang yang berbeda pada waktu bersamaan akan memberikan hasil yang sama. Dengan kata lain, instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *metode internal consistency*, yaitu *cronbach alpha (α)* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan. *Metode internal consistency* dapat digunakan pada test-test atau angket-angket jawaban atau tanggapannya berupa pilihan. Rumus koefisien *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right] \text{ keterangan:}$$

α = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir test

$\sum \delta b^2$ = Jumlah varian butir

$\delta 1^2$ = Varian total

Menurut Nunnally (Ghozali, 2006: 46) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Dari output SPSS, hasil perhitungan reliabilitas nilai *Cronbach Alpha*, masing-masing variabel terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kemampuan Kerja (X1)	0,693	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,849	Reliabel
3.	Kinerja Penyuluh (Y)	0,935	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* hitung jauh lebih besar dari 0,60, berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki reliabel yang tinggi.

c. Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Data kuesioner yang menggunakan skala Likert berupa pernyataan sikap merupakan data ordinal, untuk itu perlu mengubah menjadi data skala interval. Transformasi data skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan menggunakan *Methods of Successive Intervals* (MSI). Langkah-

langkah didalam melakukan transformasi data menggunakan metode MSI tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
- 2) Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
- 3) Membuat proporsi kumulatif.
- 4) Menentukan nilai z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel z .
- 5) Menghitung nilai skala dengan rumus :

$$Skala_i = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{prop.kum(i) - prop.kum(i-1)}$$

- 6) Penyertaan nilai skala, nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval yang digunakan dalam perhitungan analisis regresi dengan menggunakan *Methods of Successive Intervals* (MSI) , selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Nomor Responden	Hasil Transformasi					
	Data Ordinal			Data Interval		
	X1	X2	Y	X1	X2	Y
1	42	47	149	38.42	54.13	158.72
2	45	41	149	42.99	47.03	158.62

3	45	48	154	42.99	54.57	166.05
4	43	44	150	39.95	50.37	160.18
5	43	47	156	39.95	53.91	169.12
6	44	42	153	41.47	47.93	164.62
7	41	42	160	39.22	48.89	175.08
8	47	47	144	46.03	53.69	151.12
9	44	48	138	41.47	55.23	142.26
10	42	41	141	38.49	47.25	147.25
11	42	40	144	38.56	46.14	151.15
12	44	40	137	41.47	45.82	141.41
13	47	49	163	46.03	56.34	179.55
14	43	40	140	39.95	46.14	145.13
15	43	40	140	39.95	46.14	145.13
16	43	40	130	40.01	45.92	131.54
17	44	50	155	41.47	57.67	167.55
18	45	47	144	42.99	54.55	151.12
19	44	43	137	41.47	49.04	140.66
20	49	37	160	49.07	42.47	175.08
21	40	44	133	35.38	50.15	134.79
22	48	53	165	47.55	61.21	182.54
23	43	45	168	39.95	51.47	187.04
24	41	44	138	36.90	50.15	142.13
25	42	41	145	38.49	47.14	152.59
26	45	38	143	42.99	44.12	149.62
27	34	27	141	30.60	32.23	146.66

28	39	37	144	34.00	42.50	151.12
29	43	44	159	39.95	50.15	173.58
30	46	44	155	44.51	51.11	167.62
31	40	37	129	35.38	42.70	130.04
32	43	48	138	39.95	54.79	142.68
33	42	40	135	38.42	45.92	138.10
34	45	44	132	42.99	50.15	133.95

Sumber: Pengolahan Data Primer

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Dokumentasi

Kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen – dokumen yang sudah ada. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi dokumentasi dilakukan dengan mempelajari buku – buku dan hasil laporan yang ada kaitannya dengan penelitian.

2. Observasi atau pengamatan

Kegiatan untuk mendapatkan data yang faktual dengan mengadakan pengamatan terhadap kondisi fisik, fasilitas, dan perilaku secara langsung pada obyek penelitian. Pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diambil dari hasil pengamatan gejala yang dapat menunjang penelitian ini.

3. Pengisian Questioner

Digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur disamping diharapkan lebih memberikan privacy terhadap responden. Pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis / angket.

F. Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Pengolahan data

Untuk mengolah data yang telah terhimpun, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu melakukan pemeriksaan dan pengecekan semua jawaban responden pada kuesioner untuk mengetahui kemungkinan adanya kekeliruan. Kesalahan penafsiran, ataupun ketidaksesuaian jawaban responden yang dimaksud.
- b. *Coding*, yaitu memberikan kode pada data yang telah terkumpul untuk dikelompokkan menurut variabel dan dimensinya untuk memudahkan analisis dan kajian selanjutnya.
- c. *Scoring*, yaitu memberikan penilaian atau skor atas tanggapan responden yang disampaikan melalui kuesioner. Lalu, menurut Sugiyono (2007:107-108) digunakan skala *Likert* dengan ketentuan jika setiap pernyataan akan diberi skor dengan rincian sebagai berikut:
 1. Pilihan jawaban pertama, Sangat Setuju diberi skor : 5
 2. Pilihan jawaban kedua, Setuju diberi skor : 4
 3. Pilihan jawaban ketiga, Kurang Setuju diberi skor : 3

4. Pilihan jawaban keempat, Tidak Setuju diberi skor : 2
 5. Pilihan jawaban kelima, Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1
- d. *Tabulating*, yaitu mengelompokkan hasil tanggapan responden ke dalam tabel-tabel frekuensi untuk mengidentifikasi adanya kecenderungan pernyataan responden mengenai pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Analisis Data

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan metode analisis data kuantitatif. Analisis data dibantu menggunakan perangkat lunak pengolahan data berupa *SPSS (Statistical Program for Social Sciences)* versi 17, dengan tujuan untuk mempermudah dalam perhitungan statistik.

Langkah-langkah dalam analisis data dimulai dari analisis deskriptif dan uji normalitas data. Selanjutnya melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi.

a. Analisis Deskriptif

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan pendidikan terakhir, umur, jenis kelamin, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Hasil pengolahan data kemudian dibuat dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi s tandardized r esidual, dan dibuat grafik *Normal Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS versi 17. Gambar Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart terjadi korelasi yang kuat antara *Expected Cumulatif Probability* dengan *Observed Cumulatif Probability* sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

c. Analisis Determinasi

Dari nilai ko relasi pr oduct moment/korelasi s ederhana y ang telah d iketahui s elanjutnya d ilakukan pe nghitungan lebih lanjut dengan ko efisien d eterminasi. Koefisien d eterminasi d igunakan u ntuk mengetahui be sarnya kontribusi va riabel bebas t erhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana : Kd = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi product moment

d. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) serta pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja

$$Y = a + bx_1 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen

X_1 = variabel independen (kemampuan kerja)

X_2 = variabel independen (kepuasan kerja)

a = intersep atau konstanta

b = koefisien searah

e = standar error

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai *variable random continue* berdasarkan nilai *variable* kuantitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja, didalam mewujudkan variabel terikat yaitu kinerja, maka akan digunakan persamaan regresi berganda, dimana rumus persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

X_1 = kemampuan kerja

X_2 = kepuasan kerja

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi variable X_1

b_2 = koefisien regresi variable X_2

e = standar error

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Kabupaten Bangka Selatan

Secara geografis letak kabupaten Bangka Selatan berbatasan langsung dengan Kabupaten Bangka Tengah disebelah utara, sementara disebelah timur berbatasan dengan selat Gaspar, sebelah barat berbatasan dengan selat Bangka dan disebelah selatan berbatasan dengan Laut Jawa, dengan luas 3.607,08 Km² dan memiliki 7 Kecamatan, 53 desa/kelurahan yang sudah Definitive. dengan ketinggian rata-rata 28 Meter diatas permukaan laut. Luas daerah laut perekonomian Kabupaten Bangka Selatan 10.440 Km², luas wilayah pesisir 2.100 Km² dengan panjang garis pantai 283,4 Km² dan memiliki dua pulau yang terdiri dari pulau lepar dan pulau pongok serta lebih dari 38 pulau-pulau kecil lainnya. Peta Wilayah Kabupaten Bangka Selatan dengan wilayah lainnya dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 4.1. Peta Wilayah Kabupaten Bangka Selatan dengan Wilayah lainnya

Sumber : Badan Ketahanan Pangan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Kecamatan Toboali merupakan Kecamatan terluas di Kabupaten Bangka Selatan, Sedangkan Kecamatan Lepar Pongok memiliki luas wilayah yang paling kecil. Luas wilayah Kabupaten Bangka Selatan secara lengkap dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Luas Wilayah Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2010

Kecamatan	Luas (km ²)
Toboali	1.460,34
Airgegas	853,64
Payung	355,93
Toboali	362,31
Lepar Pongok	172,31
Tukak Sadai	126,00
Pulau Besar	169,87

KEADAAN ALAM

Kabupaten Bangka Selatan beriklim tropis Tipe A dengan variasi curah hujan antara 58,3 hingga 476,3 mm tiap bulan. Suhu rata-rata daerah Kabupaten Bangka Selatan berdasarkan data dari badan Meteorologi dan Geofisika stasiun Klimatologi Pangkalpinang menunjukkan variasi antara 26,6°C hingga 27,3 °C. Sedangkan kelembaban udara bervariasi antara 77,4 hingga 87,3 persen pada tahun 2007.

Keadaan sistem hidrologi, pada umumnya terdiri dari sungai-sungai yang berhulu pada perbukitan dan bermuara di laut. Kabupaten Bangka Selatan termasuk kabupaten yang memiliki Sumber Daya Alam yang sangat potensial

dan bervariasi jenisnya, antara lain : hasil perikanan laut, perikanan Budi Daya, Pertanian, Perkebunan, Kehutanan dan hasil lainnya seperti pertambangan (Timah, Kaolin, Pasir Kuarsa dll) serta pariwisata.

KEADAAN PENDUDUK

Tabel 4.2 Kepadatan Penduduk Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2010

No	Kecamatan	Jml. Penduduk (Jiwa)	Luas/ Area(km ²)	Kepadatan Penduduk (org/km ²)
1	Toboali	54.466	1.460,34	41,21
2	Tiram	9.945	1.460,34	41,21
3	Air Gegas	37.748	853,64	42,90
4	Payung	26.795	355,93	51,58
5	Toboali	21.196	362,31	56,37
6	Lepar pongok	11.706	126,00	97,77
7	Rias	10.642	172,31	71,18
Jumlah		172.528	3.607,08	46,82

Penduduk Kabupaten Bangka Selatan dalam angka tahun 2011 memiliki jumlah penduduk sebesar 172.528 Jiwa yang tersebar di tujuh Kecamatan dengan luas wilayah 3.607,08 km² dan kepadatan penduduk rata-rata 46,82 orang per km². Dari tabel di atas tampak bahwa Kecamatan Toboali menempati urutan

pertama dalam jumlah penduduk terbesar dan luas wilayah, sedangkan Kecamatan Pulau Besar memiliki jumlah penduduk paling sedikit. Kecamatan yang memiliki kepadatan penduduk yang paling besar adalah Kecamatan Tukak Sadai yakni sebesar 97,77 orang per km² sedangkan yang paling rendah berada di Kecamatan Toboali 41,21 orang per km².

Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan, yang berada dalam wilayah Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Barat dan Kabupaten Belitung Timur di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang dituangkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4268, berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Kabupaten Bangka Selatan merupakan salah satu daerah Otonom di Kepulauan Bangka Belitung, yaitu daerah yang mampu mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri, nyata dan bertanggung jawab berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tersebut, Kabupaten Bangka Selatan yang merupakan kabupaten baru hasil pemekaran dari Kabupaten Bangka, terletak dibagian selatan pulau Bangka dengan ibukota berkedudukan di Toboali, memiliki luas wilayah ±3.607,08 km², sejak tahun 2008 sudah dimekarkan dari lima kecamatan menjadi tujuh kecamatan, yaitu Kecamatan Toboali, Kecamatan Payung, Kecamatan Air Gegas, Kecamatan Toboali, Kecamatan Lepar Pongok, Kecamatan Tukak Sadai dan Kecamatan Pulau Besar.

Secara umum wilayah administrasi Kabupaten Bangka Selatan memiliki batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Sungai Selan dan Kecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah
- Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Gaspar
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Jawa dan Selat Bangka
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Bangka

Kabupaten Bangka Selatan termasuk Kabupaten yang memiliki kekayaan sumber daya alam yang sangat potensial dan bervariasi jenisnya antara lain : hasil perikanan laut, perikanan budidaya, pertanian, perkebunan, kehutanan, dan hasil-hasilnya, pertambangan (timah, kaolin, pasir kuarsa, dll) dan pariwisata. Luas Wilayah Kabupaten Bangka Selatan $\pm 3.607,08 \text{ km}^2$ atau 360.708 ha dengan jumlah penduduk sampai tahun 2008 sebanyak 162.171 jiwa. Ibukota Kabupaten Bangka Selatan adalah Kota Toboali yang berjarak $\pm 125 \text{ km}$ dari Kota Pangkalpinang, ibukota Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Keadaan Kabupaten Bangka Selatan sebagian besar merupakan dataran rendah, lembah dan sebagian kecil pegunungan serta perbukitan memiliki potensi untuk dikembangkan menjadi lahan agroindustri (pertanian dan perkebunan).

Sebagai daerah kepulauan, Kabupaten Bangka Selatan dihubungkan oleh perairan laut dan pulau-pulau kecil, memiliki potensi untuk dikembangkan menjadi daerah pariwisata bahari dan perikanan laut. Akan tetapi jika dilihat dari letak geografisnya, wilayah Kabupaten Bangka Selatan memiliki potensi

untuk dikembangkan menjadi daerah industri/jasa perdagangan baik nasional maupun internasional.

2. Gambaran Umum Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

a. Tugas Pokok Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan

Sejalan dengan kedudukannya, Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bangka Selatan yang mempunyai **tugas pokok** melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Penyuluhan ketahanan pangan (Perda Nomor 6 Tahun 2011). Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok tersebut maka **fungsi** Kepala Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan adalah sebagai berikut:

b. Fungsi Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan

Adapun fungsi BPPKP berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Selatan Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 4 adalah sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Susunan Organisasi BPPKP Kabupaten Bangka Selatan

Susunan Organisasi Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan berdasarkan peraturan Bupati Bangka Selatan Nomor 6 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan;
 - 3) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan.
- c. Bidang Kelembagaan dan Pengkajian, Membawahi :
 - 1) Sub Bidang Kelembagaan Penyuluh dan Kelembagaan Petani;
 - 2) Sub Bidang Pengkajian Teknologi dan Akreditasi;
- d. Bidang Sarana Prasarana dan Pengawasan, membawahi :
 - 1) Sub Bidang Sarana dan Prasarana;
 - 2) Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Penyuluh;
- e. Bidang Ketahanan Pangan, membawahi :
 - 1) Sub Bidang Ketersediaan Pangan;
 - 2) Sub Bidang Konsumsi dan Analisis Sistem Distribusi Pangan;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

d. Sumber Daya BPPKP Kabupaten Bangka Selatan

Memuat penjelasan ringkas tentang jenis sumber daya yang dimiliki SKPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, dan unit kerja yang masih operasional.

1) Susunan Kepegawaian**a) Komposisi Pegawai pada BPPKP Kabupaten Bangka Selatan**

Secara keseluruhan, jumlah pegawai BPPKP sampai dengan Agustus 2011 adalah sebanyak 63 orang, dengan komposisi pegawai menurut kedudukan dalam organisasi adalah sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.3 di bawah ini.

No	Kedudukan dalam Organisasi		Komposisi Pegawai		
			Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2		3	4	5
1.	Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan				
	1.1	Kepala Badan	1	-	1
2.	Sekretariat				
	2.1	Sekretaris Badan	1	-	1
	2.1.1	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	-	1	1
	2.1.1.1	Staf Pendukung	7	3	10
	2.1.2	Kepala Sub Bagian Keuangan	1	-	1
	2.1.2.1	Staf Pendukung	1	2	3
	2.1.3	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan	1	-	1
	2.1.3.1	Staf Pendukung	-	-	-
3.	Bidang-Bidang				
	3.1	Bidang Kelembagaan dan Pengkajian	1	-	1
	3.1.1	Kepala Sub Bidang Kelembagaan Penyuluh dan Kelembagaan Petani	-	-	-
	3.1.1.1	Staf Pendukung	-	-	-
	3.1.2	Kepala Sub Bidang Pengkajian Teknologi dan Akreditasi	-	-	-
	3.1.2.1	Staf Pendukung	-	1	1
	3.2	Kepala Bidang Sarana Prasarana dan Pengawasan	1	-	1
	3.2.1	Kepala Sub Sarana dan Prasarana	-	-	-

	3.2.1.1	Staf Pendukung	-	-	-
	3.2.2	Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Penyuluh	1	-	1
	3.2.2.1	Staf Pendukung	1	-	1
	3.3	Kepala Ketahanan Pangan	-	-	-
	3.3.1	Kepala Sub Bidang Ketersediaan Pangan	-	-	-
	3.3.2	Staf Pendukung	-	-	-
	3.3.2	Sub Bidang Konsumsi dan Analisis Sistem Distribusi Pangan	1	-	1
	3.3.2.1	Staf Pendukung	1	-	1
4.	UPTD		-	-	-
5.	Kelompok Jabatan Fungsional		23	15	38
JUMLAH			41	22	63

Tabel 4.3. Komposisi Pegawai BPPKP

Untuk Komposisi PNS dan CPNS pada BPPKP sebanyak 26 orang dari berbagai jenis tingkatan pendidikan yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu(kondisi sampai dengan Agustus 2011) dan Non PNS sebanyak 37 orang.

b) Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Jumlah
1.	Strata 2 (S-2)	1 Orang
2.	Strata 1 (S-1)	34 Orang
3.	Diploma 3 (D3)	9 Orang
4.	Diploma 1 (D1)	-
4.	SMA / SMK	13 Orang
5.	SMP	3 Orang
5.	SD	2 Orang
JUMLAH		63 Orang

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, untuk klasifikasi tingkat pendidikan Strata 2 (S-2) berjumlah 1 (satu) orang dengan heterogenitas disiplin ilmu atau proporsinya sebesar 1.59 % dari jumlah seluruh pegawai. Strata 1 (S-1) mendominasi tingkat pendidikan pegawai yakni sebanyak 34 orang dengan proporsi 53.97 % dari jumlah seluruh pegawai, untuk klasifikasi Diploma 3 (D3) hanya berjumlah 9 orang dengan proporsi 14.29%, untuk klasifikasi SMA / SMK berjumlah 13 orang dengan proporsi 20.63 %, untuk klasifikasi SMP berjumlah 3 Orang, dengan proporsi 4.76% sedangkan untuk

klasifikasi SD berjumlah 2 orang dengan proporsi 3.17%, dengan demikian klasifikasi S2 merupakan jumlah terkecil atau hanya sebesar 1.59 %.

c) Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Kepelatihan

Untuk mengetahui jumlah pegawai berdasarkan jenjang kepelatihan terakhir yang pernah diikuti pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Kepelatihan

No	Jenjang Kepelatihan	Jumlah
1.	Diklat PIM II	-
2.	Diklat PIM III	-
3.	Diklat PIM IV	2 Orang
4.	LPJ	25 Orang
JUMLAH		27 Orang

Dari tabel diatas, berdasarkan jenjang kepelatihan, jenis kepelatihan LPJ mendominasi dengan jumlah pegawai yang telah mengikuti kepelatihan tersebut yakni sebanyak 25 orang. Sedangkan untuk jenis kepelatihan Diklat

PIM dan Diklat PIM II belum ada. Untuk Diklat PIM IV, dengan jumlah sebanyak 2 orang yang mengikuti pelatihan tersebut.

d) Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Untuk mengetahui secara detail jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan, dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

No	Pangkat	Golongan/Ruang	Jumlah
1.	Pembina	IV/a	1 Orang
2.	Penata Tk. 1	III/d	6 Orang
3.	Penata	III/c	4 Orang
4.	Penata Muda Tk. 1	III/b	1 Orang
5.	Penata Muda	III/a	11 Orang
6.	Pengatur Tk.1	II/d	1 Orang
7	Pengatur	II/c	2 Orang-
8	Pengatur Muda Tk. 1	II/b	-
9	Pengatur Muda	II/a	-
JUMLAH			26 Orang

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan dari total keseluruhan pegawai, didominasi oleh golongan dan pangkat III/a atau Penata Muda sebanyak 11 orang dengan proporsi sebesar 42,31 % dari total agregat, berikutnya diikuti oleh III/d atau Penata Tk.1 sebanyak 6 orang dengan besaran proporsi 23,08 %, Penata III/c 4 orang dengan proporsi sebesar 15,38%, Pengatur II/c 2 orang dengan proporsi sebesar 7,69%, Penata Muda Tk.1 1 orang dengan proporsi sebesar 3,85% dan Pengatur Tk.1 1 orang. dengan proporsi sebesar 3,85%. Sedangkan untuk Pangkat Pembina atau Golongan IV/a berjumlah sebanyak 1 orang dengan proporsi sebesar 3,85 % dari keseluruhan jumlah pegawai.

e. Visi dan Misi BPPKP Kabupaten Bangka Selatan.

Visi merupakan suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan. Visi adalah suatu harapan dan tujuan yang akan dicapai, dalam mencapai visi tersebut memerlukan waktu yang panjang dan kerja keras, karena akan berkembang sesuai dengan kondisi lingkungan pertanian khususnya pembangunan pertanian dan ketahanan pangan. Untuk itu, BPPKP mempunyai visi tahun 2011-2015, yaitu:

1) Visi

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional disebutkan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

Visi merupakan kondisi yang inspirasional sehingga mendorong harapan dan impian, memfokuskan kepada masa depan lebih baik serta menyatakan hasil-hasil yang positif.

Suatu visi haruslah menekankan tujuan, kriteria kinerja, perilaku, aturan, keputusan dan standart yang merupakan pelayanan publik serta harus menjadi kesepakatan seluruh pemangku kepentingan. Nilai– nilai yang tertuang di dalam visi memiliki konsekuensi untuk diterapkan dalam proses implementasinya, karena itu harus realistis dan tidak muluk–muluk dengan mempertimbangkan kemampuan yang ada dan waktu yang tersedia.

Sebagai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan, visi BPPKP Kabupaten Bangka Selatan haruslah tetap konsisten dan sejalan dengan visi Kabupaten Bangka Selatan. Berangkat dari pemahaman diatas maka visi BPPKP Kabupaten Bangka Selatan yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

“Menciptakan sumberdaya manusia pertanian profesional, kreatif, inovatif, kredibel dan berwawasan agribisnis melalui kelembagaan petani yang mantap guna mewujudkan Ketahanan Pangan yang merata, aman dan berkualitas serta menghasilkan”.

2) Misi

Misi merupakan sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh BPPKP sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Misi juga merupakan unsur yang paling fundamental dari sebuah visi, karena fungsi dari misi tersebut adalah menjembatani kondisi saat ini

menuju masa depan sesuai dengan harapan yang ingin dicapai melalui suatu tindakan tertentu. Jadi, misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.

Adapun misi yang dirumuskan BPPKP Kabupaten Bangka Selatan adalah sebagai berikut :

- a) Mengembangkan sistem penyuluhan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tercipta penyuluh, kelompok tani dan petani yang berkualitas.
- b) Mengembangkan sistem pelatihan pertanian yang kredibel, dan mampu berperan sebagai penggerak ekonomi masyarakat petani.
- c) Meningkatkan ketersediaan pangan, distribusi dan konsumsi pangan yang berkualitas, aman dan mudah di akses serta harga terjangkau.

f. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPPKP Kabupaten Bangka Selatan

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPPKP Kabupaten Bangka Selatan merupakan rumusan tentang tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam jangka waktu menengah. Tujuan dan sasaran ini merupakan indikator keberhasilan dari program kerja BPPKP dalam jangka waktu tertentu.

1) Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran/implementasi dari pernyataan misi yang merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan atau menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang dan dilengkapi dengan rencana sasaran yang hendak dicapai.

Untuk mengaktualisasikan misi yang akan dikembangkan oleh BPPKP, maka misi tersebut diformulasikan dalam tujuan sebagai berikut :

- a) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan Penyuluhan serta pengetahuan dan keterampilan petani dan pelaku agribisnis lainnya yang berkompeten, kreatif, inovatif dan berwawasan lingkungan;
- b) Menumbuhkembangkan jaringan kerjasama antara kelembagaan petani dan pelaku usaha di bidang pertanian, peternakan, perikanan dan kehutanan;
- c) Meningkatkan kualitas pengkajian, perumusan, pengembangan dan pemantauan ketahanan pangan serta Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan kelembagaan Ketahanan Pangan, melalui pelatihan formal dan informal agar tercapai kemandirian pangan.

2) Sasaran

- a) Meningkatnya kualitas pola konsumsi pangan masyarakat yang diindikasikan dengan skor pola pangan harapan (PPH) pada tahun 2015 sebesar 100
- b) Meningkatnya jumlah konsumsi pangan perkapita untuk memenuhi kecukupan energi minimal 2000 kkal/hari dan protein minimal 52 gr/hari
- c) Meningkatnya efektifitas koordinasi dan sinergi kebijakan dan program ketahanan pangan antar SKPD melalui dewan ketahanan pangan
- d) Terpantaunya distribusi pangan yang lancar sehingga dapat menjaga stabilitas harga dan pasokan pangan yang terjangkau oleh masyarakat
- e) Pembinaan dan pengembangan ketersediaan pangan dan keamanan pangan segar

3. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada Tabel 4.7.dibawah ini.

NO	USIA (TAHUN)	JUMLAH (ORANG)	(%)
1	20-25	4	11.8
2	26-30	9	26.5
3	31-35	13	38.2
4	36-40	5	14.7
5	41-45	3	8.8
JUMLAH		34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa mayoritas penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan berusia produktif sehingga diharapkan memiliki kinerja yang tinggi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.8.dibawah ini.

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH (ORANG)	(%)
1	LAKI-LAKI	21	61.8
2	WANITA	13	38.2
JUMLAH		34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa penyuluh yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan lebih didominasi laki-laki dan belum banyak kesempatan kepada wanita untuk menjadi penyuluh.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.9.dibawah ini.

NO	STATUS	JUMLAH (ORANG)	(%)
1	MENIKAH	27	79.4
2	BELUM MENIKAH	7	20.6
JUMLAH		34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa responden sebagian besar sudah memiliki tanggung jawab keluarga sendiri, akan tetapi mereka diharapkan memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengemban tugas sebagai penyuluh.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.10.dibawah ini.

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)	(%)
1	SLTA	5	14.7
2	DIPLOMA-III	4	11.8
3	STRATA -1	25	73.5
JUMLAH		34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dari Tabel 4.10 di atas, jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh penyuluh maka dapatlah dikatakan cukup memadai untuk melaksanakan tugas pokok sebagai penyuluh.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini.

NO	MASA KERJA	JUMLAH (ORANG)	(%)
1	1-5	31	91.2
2	6-10	3	8.8
JUMLAH		34	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dari Tabel 4.11 di atas, jika dilihat dari latar masa kerja yang dimiliki oleh penyuluh maka dapatlah dikatakan pengalaman yang dimiliki oleh penyuluh agak minim.

4. Penjelasan Atas Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam melakukan penganalisaan tanggapan responden yang terdiri dari variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja yaitu dengan analisis pembobotan dengan cara menentukan rata-rata nilai skor sebagai berikut:

- Rata-rata nilai skor dari 1 sampai skor 1,79 menunjukkan kategori sangat tidak baik
- Rata-rata nilai skor dari 1,8 sampai skor 2,59 menunjukkan kategori tidak baik
- Rata-rata nilai skor dari 2,6 sampai skor 3,39 menunjukkan kategori cukup baik
- Rata-rata nilai skor dari 3,4 sampai skor 4,19 menunjukkan kategori baik
- Rata-rata nilai skor dari 4,2 sampai skor 5,00 menunjukkan kategori sangat baik

b. Penjelasan Responden Atas Variabel Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja terdiri dari pendidikan (X1.1), Pengetahuan (X1.2), Pengalaman (X1.3) dan Pelatihan (X1.4). Hasil Jawaban responden mengenai variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini :

Hasil Jawaban Responden Terhadap kemampuan kerja

NO PER	SKOR					F	TOTAL SKOR					F X S	Nilai rata rata skor
	A	B	C	D	E		5	4	3	2	1		
1	11	22	0	1	0	34	55	88	0	2	0	145	
2	21	13	0	0	0	34	105	52	0	0	0	157	
3	17	16	0	0	1	34	85	64	0	0	1	150	
4	2	31	1	0	0	34	10	124	3	0	0	137	
5	7	26	1	0	0	34	35	104	3	0	0	142	
6	14	20	0	0	0	34	70	80	0	0	0	150	
7	32	2	0	0	0	34	160	8	0	0	0	168	
8	11	22	0	1	0	34	55	88	0	2	0	145	
9	2	25	5	2	0	34	10	100	15	4	0	129	
10	1	10	0	23	0	34	5	40	0	46	0	91	
Jumlah	118	187	7	27	1	340	590	748	21	54	1	1414	4,2

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja penyuluh (PPL) pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan kabupaten Bangka Selatan dikategorikan sangat baik (4.2). Namun masih ada responden yang menyatakan kurang paham dengan prosedur pekerjaan dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab terhadap penyuluh pada pertanyaan variabel pengetahuan.

Indikator Pendidikan (X1.1) meliputi kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan, manfaat pendidikan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang

yang lebih tinggi. Penjelasan responden mengenai indikator pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini :

Indikator	Sangat sesuai/bermanfaat/setuju		sesuai/bermanfaat/setuju		Kurang sesuai/bermanfaat/setuju		Tidak sesuai/bermanfaat/setuju		Sangat Tidak sesuai/bermanfaat/setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pendidikan (X1.1) :										
1. Kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan	11	32.4	22	64.7	0	0	1	2.9	0	0
2. Manfaat pendidikan dalam hubungannya dengan pekerjaan	21	61.8	13	38.2	0	0	0	0	0	0
3. Keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	17	50.0	16	47.1	0	0	0	0	1	2.9

Tabel diatas menunjukkan penjelasan responden untuk masing-

masing indikator pendidikan adalah sebanyak 32.4 % menjawab bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki sangat sesuai dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh dan sebanyak 64.7 % menjawab bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki sesuai dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh . Penjelasan responden mengenai manfaat pendidikan dalam hubungannya dengan pekerjaan sebagai penyuluh adalah sebanyak 61.8 % menjawab bahwa sangat bermanfaat, karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang

dimiliki. Sedangkan penjelasan responden mengenai keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebanyak 50.0 % menjawab bahwa sangat setuju, karena sebagian besar dari responden berkeinginan agar mereka dapat melanjutkan pendidikannya agar dapat menjalankan tugasnya sebagai penyuluh lebih baik serta dapat meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

Indikator pengetahuan (X1.2) meliputi tingkat pengetahuan terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan dan tingkat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh. Penjelasan responden mengenai indikator pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini :

Indikator	Sangat paham		Paham		Kurang paham		Tidak paham		Sangat tidak paham	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pengetahuan (X1.2:										
1. Tingkat pengetahuan terhadap prosedur pekerjaan	2	5.9	31	91.2	1	2.9	0	0	0	0
2. Tingkat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh	7	20.6	26	76.5	1	2.9	0	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan penjelasan responden untuk tingkat pengetahuan terhadap prosedur pekerjaan adalah sebanyak 91.2 % menjawab paham dan sebanyak 2.9 % menjawab kurang paham mengenai tingkat pengetahuan terhadap prosedur pekerjaan sebagai penyuluh. Penjelasan responden untuk Tingkat pemahaman terhadap

tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh adalah sebanyak 76,5 % menjawab paham dan sebanyak 2,9 % menjawab kurang paham mengenai Tingkat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh.

Indikator pengalaman (X1.3) meliputi pengalaman/masa kerja yang dimiliki dalam membantu tugas sebagai penyuluh. Penjelasan responden mengenai indikator pengalaman dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini :

Indikator	Sangat setuju		setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pengalaman (X1.3)										
1. Pengalaman yang dimiliki sangat membantu tugas sebagai penyuluh	14	41.2	20	58.8	0	0	0	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 58,8 % menjawab setuju bahwa pengalaman yang dimiliki sangat membantu tugas sebagai penyuluh.

Indikator pelatihan (X1.4) meliputi pentingnya kebutuhan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh, kesesuaian materi pelatihan, dan frekwensi pelatihan yang telah didapatkan. Penjelasan responden mengenai indikator pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini :

Indikator	Sangat penting/ sesuai/puas/sering		penting/ sesuai/puas/sering		Kurang penting/ sesuai/puas/jarang		Tidak penting/ sesuai/puas/pernah		Sangat/Tidak penting/ sesuai/puas/pernah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pelatihan (X1.4) :										
1. pentingnya kebutuhan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh	32	94.1	2	5.9	0	0	0	0	0	0
2. kesesuaian materi pelatihan	11	32.4	22	64.7	0	0	1	2.9	0	0
3. frekwensi pelatihan yang telah didapatkan	1	2.9	10	29.4	0	0	23	67.6	0	0

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 94.1 % menjawab sangat pentingnya kebutuhan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh dan kesesuaian materi pelatihan yang sudah diberikan sebanyak 64.7 % menjawab sesuai. Akan tetapi frekwensi penyuluh mengikuti pelatihan sangat kecil yaitu sebanyak 67.6 % penyuluh menjawab jarang mendapatkan pelatihan.

c. Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari faktor psikologik (X2.1), faktor sosial (X2.2), Faktor Fisik (X2.3) dan faktor finansial (X2.4). Hasil Jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini :

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepuasan kerja

NO PER	SKOR					F	TOTAL SKOR					F X S	Nilai rata rata skor
	A	B	C	D	E		5	4	3	2	1		
11	13	19	1	1	0	34	65	76	3	2	0	146	
12	8	24	1	1	0	34	40	96	3	2	0	141	
13	2	26	5	1	0	34	10	104	15	2	0	131	
14	1	15	18	0	0	34	5	60	54	0	0	119	
15	7	22	5	0	0	34	35	88	15	0	0	138	
16	6	23	5	0	0	34	30	92	15	0	0	137	
17	1	10	18	5	0	34	5	40	54	10	0	109	
18	1	14	15	3	1	34	5	56	45	6	1	113	
19	1	23	9	1	0	34	5	92	27	2	0	126	
20	0	4	21	9	0	34	0	16	63	18	0	97	
21	0	8	14	12	0	34	0	32	42	24	0	98	
22	0	13	10	11	0	34	0	52	30	22	0	104	
Jumlah	40	191	122	44	1	408	200	764	366	88	1	1419	3,6

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja penyuluh (PPL) pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan kabupaten Bangka Selatan dikategorikan puas (3.6). Namun masih ada responden yang menyatakan sangat tidak puas dan tidak puas dan kurang puas.

Indikator Faktor psikologik (X2.1) meliputi minat terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan dan bakat sebagai

penyuluh. Penjelasan responden mengenai indikator faktor psikologik

dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini :

Indikator	Sangat berminat/ senang/ berbakat		berminat/ senang/ berbakat		Kurang berminat/ senang/ berbakat		Tidak berminat/ senang/ berbakat		Sangat Tidak berminat/ senang/ berbakat	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faktor Psikologik (X2.1) :										
1. minat terhadap pekerjaan	13	38.2	19	55.9	1	2.9	1	2.9	0	0
2. sikap terhadap pekerjaan	8	23.5	24	70.6	1	2.9	1	2.9	0	0
3. bakat sebagai penyuluh	2	5.9	26	76.5	5	14.7	1	2.9	0	0

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 55.9 % responden menjawab berminat sebagai penyuluh dan sebanyak 70,6 % menjawab senang dengan pekerjaan sebagai penyuluh. Penjelasan responden mengenai bakat sebagai penyuluh yaitu sebanyak 76,5 % menjawab merasa berbakat sebagai penyuluh sedangkan yang merasa kurang berbakat sebanyak 14.7 % dan merasa tidak berbakat sebanyak 2.9 %.

Indikator Faktor Sosial (X2.2.) meliputi tingkat interaksi dengan atasan, perlakuan atasan selama bekerja sebagai penyuluh dan tingkat interaksi dengan sesama penyuluh. Penjelasan responden mengenai indikator Faktor sosial dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini :

Indikator	Sangat baik		baik		Cukup baik		Tidak baik		Sangat tidak baik	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faktor Sosial (X2.2) :										
1. tingkat interaksi dengan atasan,	1	2.9	15	44.1	18	52.9	0	0	0	0
2. perlakuan atasan selama bekerja sebagai penyuluh	7	20.6	22	64.7	5	14.7	5	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 52.9 % menjawab interaksi dengan atasan cukup baik. Adapun perlakuan atasan selama bekerja sebagai penyuluh yaitu sebanyak 64.7% menjawab baik.

Indikator Faktor Fisik (X2.3) meliputi lingkungan tempat bekerja dan ketersediaan perlengkapan kerja. Penjelasan responden mengenai indikator Faktor Fisik dapat dilihat pada Tabel 4.20 di bawah ini :

Indikator	Sangat nyaman/ memuaskan		nyaman/ memuaskan		Kurang nyaman/ cukup memuaskan		Tidak nyaman/ memuaskan		Sangat Tidak nyaman/ memuaskan	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faktor Fisik (X2.3) :										
1. lingkungan tempat bekerja	6	17.6	23	67.6	5	14.7	0	0	0	0
2. ketersediaan perlengkapan kerja	1	2.9	10	29.4	18	52.9	5	14.7	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 67.6% responden merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerjanya. Sedangkan untuk perlengkapan kerja yang diberikan kepada penyuluh selama ini, sebanyak 52.9 % menjawab cukup memuaskan.

Indikator Faktor Finansial (X2.4) meliputi jumlah gaji yang diberikan kepada penyuluh, jumlah Biaya Operasional Penyuluh (BOP) jaminan keamanan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Penjelasan responden mengenai indikator Faktor Finansial dapat dilihat pada Tabel 4.21 di bawah ini :

Indikator	Sangat memuaskan		memuaskan		cukup memuaskan		Tidak memuaskan		Sangat Tidak memuaskan	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Faktor Finansial (X2.4) :										
1. jumlah gaji yang diberikan kepada penyuluh	1	2.9	14	41.2	15	44.1	3	8.8	1	2.9
2. Gaji dibandingkan dengan ditempat lain dengan pekerjaan yang sama	1	2.9	23	67.6	9	26.5	1	2.9	0	0
3. jumlah Biaya Operasional Penyuluh (BOP)	0	0	4	11.8	21	61.8	9	26.5	0	0
4. jaminan keamanan kerja	0	0	8	23.5	14	41.2	12	35.3	0	0
5. penghargaan terhadap prestasi kerja.	0	0	13	38.2	10	29.4	11	32.4	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 67.6 % responden merasa puas dengan gaji yang diberikan dibandingkan dengan tempat lain dengan pekerjaan yang sama. Sedangkan untuk Biaya Operasional yang diberikan kepada penyuluh selama ini, sebanyak 61.8 % menjawab cukup memuaskan. Untuk jaminan keamanan sebanyak 41.2 % menjawab cukup memuaskan. Sedangkan untuk penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan kepada penyuluh sebanyak 38.2 % menjawab memuaskan.

d. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja

Indikator dari Kinerja terdiri dari kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani, penguasaan materi, daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani, mengadakan interaksi dengan petani dan memotivasi petani. Penjelasan responden mengenai indikator kinerja dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 4.22.kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani

Indikator	mampu		cukup mampu		kurang mampu		tidak mampu		sangat tidak mampu	
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kinerja (Y) :										
1. kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani	7	20.6	24	70.6	3	8.8	0	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani tergolong cukup mampu yaitu sebesar 70.6 % sedangkan yang tergolong mampu hanya 20.6 % dan sisanya sebesar 8.8 % tergolong kurang mampu menyelesaikan masalah petani.

Tabel 4.23. Penguasaan materi

Indikator	Sangat menguasai		menguasai		Cukup menguasai		Kurang menguasai		Sangat tidak menguasai	
	F	%	F	%	F	%	F	%		
2. penguasaan materi budidaya dan teknologi pasca panen	1	2.9	12	35.3	18	52.9	3	8.8	0	0
3. penguasaan materi ekonomi pertanian	1	2.9	13	38.2	16	47.1	4	11.8	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa penguasaan materi budidaya dan teknologi pasca panen responden tergolong cukup menguasai yaitu sebesar 52.9 % sedangkan yang tergolong sangat menguasai hanya 2.9 % dan sisanya sebesar 8.8 % tergolong kurang menguasai materi budidaya dan teknologi pasca panen. Sedangkan untuk penguasaan materi budidaya dan teknologi pasca panen responden tergolong cukup menguasai yaitu sebesar 47.1 % sedangkan yang tergolong sangat menguasai hanya 2.9 % dan sisanya sebesar 11.8 % tergolong kurang menguasai materi ekonomi pertanian yang meliputi pengelolaan usaha tani, pembiayaan, perencanaan kewirausahaan.

Tabel 4.24. daya tanggap penyuluh

Indikator	sangat setuju		setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4. daya tanggap penyuluh dalam mengidentifikasi masalah petani	3	8.8	27	79.4	3	8.8	1	2.9	0	0
5. daya tanggap penyuluh dalam memberikan solusi terhadap masalah petani	7	20.6	23	67.6	4	11.8	0	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 79.4 % responden setuju mengatakan bahwa mereka dengan cepat dalam mengidentifikasi masalah petani. Sedangkan yang tidak setuju atau tidak dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah petani hanya sebesar 2.9 %. Untuk daya tanggap penyuluh dalam memberikan solusi terhadap masalah petani, sebanyak 67.6 % responden setuju mengatakan bahwa mereka dengan cepat dalam memberikan solusi terhadap masalah petani. Sedangkan yang kurang setuju atau kurang cepat dalam memberikan solusi terhadap masalah petani hanya sebesar 11.8 %.

Tabel 4.25. Kemampuan mengadakan interaksi dengan petani

Indikator	Sangat baik		Baik		Cukup		Kurang baik		Sangat tidak baik	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6. kemampuan berinteraksi dengan petani	10	29.4	14	41.2	9	26.5	1	2.9	0	0
7. tingkat interaksi dengan petani	5	14.7	28	82.4	1	2.9	0	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa kemampuan penyuluh dalam berinteraksi dengan petani tergolong baik yaitu sebesar 41.2 % sedangkan yang tergolong sangat baik sebesar 29.4 % dan sisanya sebesar 2.9 % tergolong kurang baik kemampuannya dalam berinteraksi dengan petani. Untuk tingkat interaksi dengan petani, sebanyak 82.4% responden menyatakan sering berinteraksi dengan petani sedangkan yang jarang berinteraksi dengan petani sebanyak 2.9 %.

Tabel 4.26 Kemampuan Memotivasi Petani

Indikator	sangat setuju		setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8. memotivasi petani (memberikan semangat/menumbuhkan keyakinan kepada petani dalam pengelolaan usaha tanu	10	29.4	22	64.7	2	5.9	0	0	0	0
9. memotivasi petani (mendampingi petani dalam pengelolaan usaha tani	9	26.5	24	70.6	1	2.9	0	0	0	0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 64.7% responden setuju mengatakan bahwa mereka memberikan semangat/menumbuhkan keyakinan kepada petani dalam pengelolaan usaha tani. Sedangkan yang kurang setuju atau kurang memberikan semangat/menumbuhkan keyakinan kepada petani dalam pengelolaan usaha tani hanya sebesar 5.9 %. Untuk kemampuan memotivasi petani yaitu mendampingi petani dalam pengelolaan usaha tani, sebanyak 70.6% responden setuju mengatakan bahwa mereka mendampingi petani dalam pengelolaan usaha tani. Sedangkan yang kurang setuju atau kurang mendampingi petani dalam pengelolaan usaha tani sebesar 2.9%.

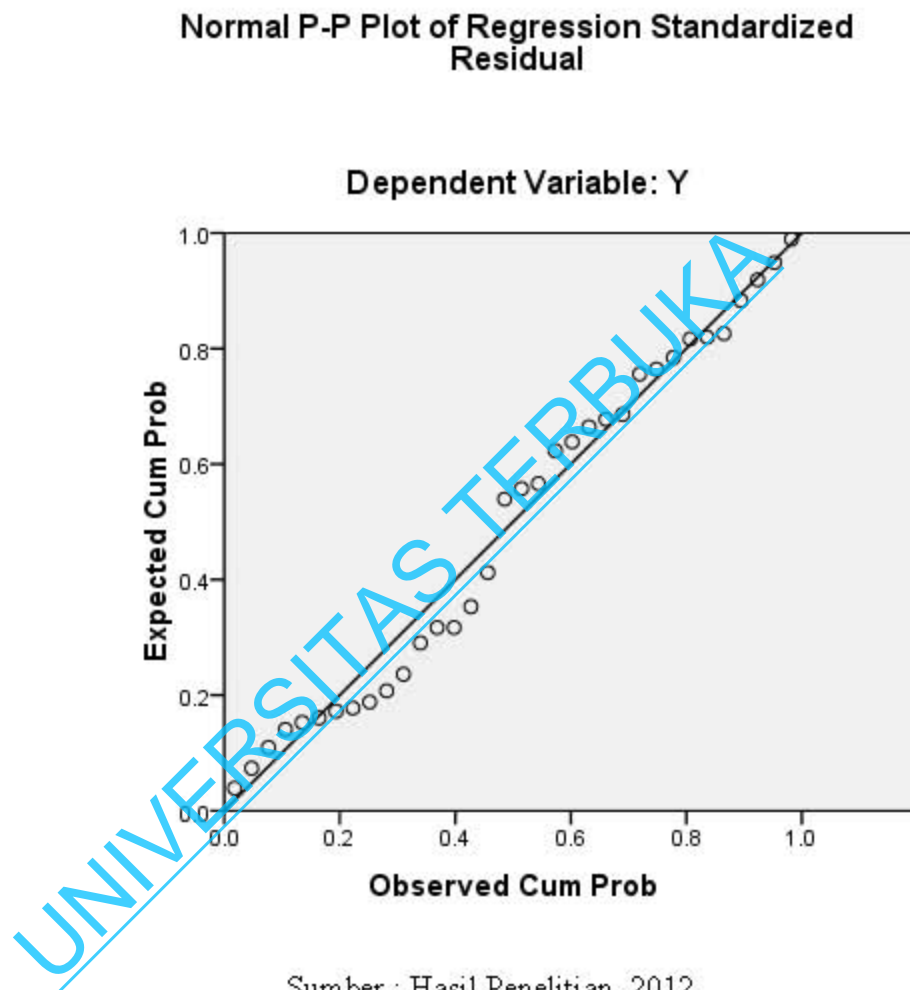
5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan analisis grafik.

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan

bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini.



Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

multikolonieritas. Untuk menguji multikolonieritas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2005) nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 4.27. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan kerja (X1)	.657	1.521
	Kepuasan kerja (X2)	.657	1.521

a Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Tabel 4.27. di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah : faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan digunakan uji statistik t (uji t) . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut ini.

Tabel 4.28. Hasil Pengujian Hipotesis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PPL PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	77.873	26.366		2.954	.006
X1	1.890	.647	.459	2.919	.006

a. Dependent Variable: Y

sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dari Tabel 4.28. di atas diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$, maka diperoleh nilai t_{tabel} 1.690.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} (2.919) > t_{tabel} (1.690), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kemampuan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y).

Varibel kemampuan kerja (X1) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.29 di bawah ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.459 ^a	.210	.186	13.97679	1.595

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian, 2012

Tabel 4.29. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.210 atau 21 %. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kemampuan kerja (X1) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

(Y) sebesar 21% . Berdasarkan Tabel 4.28. di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 77.873 + 1.890 X_1$$

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah : faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan digunakan uji statistik t (uji t) . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut ini.

Tabel 4.30. Hasil Pengujian Hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PPL PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	99.310	22.727		.000
	X2	1.119	.458	.397	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dari Tabel 4.30. di atas diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$, maka diperoleh nilai t_{tabel} 1.690. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} (2.444) $>$ t_{tabel} (1.690), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y).

Variabel kepuasan kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.31 di bawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.397 ^a	.157	.131	14.43826	1.885

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian, 2012

Tabel 4.31. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.157 atau 15.7 %. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan

(Y) sebesar 15.7 % . Berdasarkan Tabel 4.30. di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 99.310 + 1.119 X_2$$

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah : faktor kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan digunakan uji statistik F (uji F) . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut ini.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1919.452	2	959.726	4.961	.014
	Residual	5996.508	31	193.436		
	Total	7915.960	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil Tabel 4.32.diperoleh F hitung sebesar 4.961. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 %atau $\alpha = 0.05$, maka dari Tabel Distribusi F diperoleh nilai F_{tabel} 3.305. Dengan

membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} (4.961) > F_{tabel} (3.305)$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama variabel kemampuan kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y). Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang dimiliki dan kepuasan kerja dari seorang PPL sangat diperlukan dalam keberhasilan melaksanakan tugas di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Variabel kemampuan kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.33 di bawah ini.

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.492 ^a	.242	.194	13.90812	1.623

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian, 2012

Tabel 4.33. menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.242 atau 24.2 %. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kemampuan kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan

Kabupaten Bangka Selatan (Y) sebesar 24.2 % sedangkan sisanya sebesar 75.8 % merupakan variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan Tabel 4.34 di bawah ini dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 67.278 + 1.423 X_1 + 0.599 X_2$$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	67.278	27.814	
X1	1.423	.762	.345
X2	.599	.522	.212

4. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PPL adalah positif dan signifikan. Positif terlihat dari koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 1.890 dan signifikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.919 > 1.690$).

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja adalah searah dengan kinerja PPL atau dengan kata lain kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja PPL akan tinggi pula, demikian sebaliknya kemampuan kerja yang rendah maka kinerja PPL akan rendah pula.

Indikator dari kemampuan kerja terdiri dari pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan pelatihan. Margono Slamet, 1992 menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan ketrampilan, efisien bekerja dan

semakin banyak tahu cara-cara dan teknik bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Bahua (2010) menyatakan bahwa pendidikan formal yang diikuti penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan hasil penelitian, dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh penyuluh dapat dikatakan cukup memadai untuk melaksanakan tugas pokok sebagai penyuluh karena sebanyak 73,5% penyuluh memiliki latar belakang pendidikan S1 (sarjana).

Menurut pendapat Dahama dan Bhatnagar dalam Hamzah (2011), bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin baik pula pengalamannya sehingga akan memberikan kontribusi terhadap minat dan harapannya untuk belajar lebih banyak. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi. Pengalaman seseorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman seseorang dapat diukur secara kuantitatif berdasarkan jumlah tahun seseorang bekerja dalam bidang yang dijalani (Bandura, 1986). Berdasarkan hasil penelitian, jika dilihat dari latar masa kerja yang dimiliki oleh penyuluh maka dapatlah dikatakan pengalaman yang dimiliki oleh penyuluh agak minim karena sebanyak 91,2% penyuluh memiliki masa kerja 1-5 tahun. Hal inilah kemungkinan yang menyebabkan rendahnya kinerja penyuluh pertanian yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan. Selain itu

sebanyak 58,8% penyuluh menjawab setuju bahwa pengalaman yang dimiliki sangat membantu tugas sebagai penyuluh.

Pelatihan menurut *American Society for Training and Development* sebagaimana dikutip oleh Mugniesyah dalam Hamzah (2011) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan aspek integral dalam area sumberdaya manusia. Hickerson dan Middleton dalam Hamzah (2011) mendefenisikan pelatihan adalah suatu proses belajar, tujuannya untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga berprestasi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Padmowihardjo (2004), pendidikan dan latihan (diklat) adalah proses belajar yang dirancang untuk mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya. Berdasarkan hasil penelitian, frekwensi penyuluh mengikuti pelatihan sangat kecil yaitu sebanyak 67.6 % penyuluh menjawab jarang mendapatkan pelatihan, padahal sebanyak 94.1 % menjawab sangat pentingnya kebutuhan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh. Hal ini juga kemungkinan yang menyebabkan rendahnya kinerja penyuluh pertanian yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan. Berdasarkan wawancara dengan Kasubbid Sarana dan Prasarana serta Pengawasan Penyuluh, mengatakan bahwa:

“pelatihan yang pernah didapatkan penyuluh antara lain SL-PTT padi sawah, penyusunan RDK dan RDKK sehingga masih diperlukan pendidikan serta pelatihan (diklat) yang lebih banyak lagi kepada penyuluh untuk lebih meningkatkan kinerja penyuluh”

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PPL adalah positif dan signifikan. Positif terlihat dari koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 1.119 dan signifikan karena $\text{nilai}_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.444 > 1.690$).

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja adalah searah dengan kinerja PPL atau dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja PPL akan tinggi pula, demikian sebaliknya kepuasan kerja yang rendah maka kinerja PPL akan rendah pula.

Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari faktor psikologik meliputi minat terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan dan bakat sebagai penyuluh; faktor sosial meliputi tingkat interaksi dengan atasan, perlakuan atasan selama bekerja sebagai penyuluh dan tingkat interaksi dengan sesama penyuluh; faktor fisik meliputi lingkungan tempat bekerja dan ketersediaan perlengkapan kerja dan faktor finansial meliputi jumlah gaji yang diberikan kepada penyuluh, jumlah Biaya Operasional Penyuluh (BOP) jaminan keamanan kerja dan penghargaan terhadap prestasi kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang penyuluh adalah sejauh mana kegiatan penyuluhan yang dijalankannya ditunjang dengan ketersediaan sarana/prasarana yang memadai. van den Ban dan Hawkins dalam Hamzah (2011) berpendapat bahwa ketidaktersedianya sarana penunjang untuk kegiatan penyuluhan menimbulkan masalah bagi seorang penyuluh yang kehilangan kepercayaan dari petani karena dianggap tidak mampu menyediakan sarana yang mereka

butuhkan. Persoalan keterbatasan fasilitas kerja menurut Sherren dalam Hubeis (2008) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pekerja. Penyuluh sebagai pekerja lapangan memang seharusnya memerlukan bantuan fasilitas kerja yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian, untuk perlengkapan kerja yang diberikan kepada penyuluh selama ini, sebanyak 52.9% menjawab cukup memuaskan. Hasil wawancara dengan Kasubbid Sarana dan Prasarana serta Pengawasan Penyuluh, diketahui bahwa:

“perlengkapan kerja/fasilitas kerja yang didapatkan penyuluh antara lain motor dinas, jas hujan, sepatu boot dan untuk fasilitas motor dinas belum semua penyuluh mendapatkan motor dinas”.

Hal ini juga kemungkinan yang menyebabkan rendahnya kinerja penyuluh pertanian yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Menurut van den Barm dan Hawkins dalam Hamzah (2011) bahwa sangat penting memberikan penghargaan kepada penyuluh yang berhasil melakukan tugasnya dengan baik, karena seorang penyuluh yang melihat rekananya memperoleh promosi karena berhasil melaksanakan tugas akan cenderung untuk melakukan hal yang sama. Pemberian penghargaan yang bermakna memotivasi menjadi faktor pendorong bagi penyuluh dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil penelitian, untuk penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan kepada penyuluh hanya sebanyak 38.2 % menjawab memuaskan. Hal ini juga kemungkinan yang menyebabkan rendahnya kinerja penyuluh pertanian yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung penyuluh. Lingkungan kerja yang aman, tertib dan terkendali memberi ketenteraman bagi penyuluh pada saat bertugas, siang hari atau malam hari. Penyuluh pertanian umumnya tidak mengenal waktu kerja, dan siap membantu kelompok binaan kapan saja diperlukan, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan minat mereka. Artinya semakin tinggi minat penyuluh dalam bertugas dan diikuti dengan lingkungan kerja yang aman dan tentram, maka produktivitas kerjanya juga semakin tinggi (Hubeis, 2008). Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 67.6 % responden merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerjanya dan sebanyak 55.9 % responden menjawab berminat sebagai penyuluh.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Secara bersama variabel kemampuan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan (Y). Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang dimiliki dan kepuasan kerja dari seorang PPL sangat diperlukan dalam keberhasilan melaksanakan tugas di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Selatan.

Secara parsial, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 21 %, sedangkan pengaruh kepuasan kerja sebesar 15.7 %, tetapi bila kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi

kinerja penyuluh pertanian sebesar 24.2 %. Hal ini mengindikasikan adanya efek sinergi antara kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian merupakan suatu cara untuk mencari kebenaran ilmiah, namun tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti sendiri maupun keterbatasan di luar peneliti pada saat melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey yang meneliti tentang pendapat responden melalui kuesioner, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan analisis statistik sehingga aspek metodologinya terpenuhi. Sedangkan yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemilihan variabel penelitian. Penelitian ini tidak mengurai semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Penelitian ini dibatasi hanya pada dua variabel independen, yakni kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian tersebut terbukti masih terdapat 75.8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, dan ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain diluar variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja.
2. Alat pengumpul data penelitian yaitu kuesioner yang bersifat *self perception*, sehingga penilaian yang diberikan responden kadang kurang objektif dan lebih cenderung bersifat subjektif. Namun demikian, kesimpulan yang diambil tetap berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh responden.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Variabel kemampuan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bantaeng Selatan (Y) sebesar 21%, dengan model regresi $Y = 77.873 + 1.890 X_1$.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bantaeng Selatan (Y) sebesar 15,7%, dengan model regresi $Y = 99.310 + 1.119 X_2$.
3. Variabel kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bantaeng Selatan (Y) sebesar 24,2%, dengan model regresi $Y = 67.278 + 1.423 X_1 + 0.599 X_2$.

B. SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan terbukti bahwa kemampuan kerja dan kepuasan kerja penyuluh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PPL. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja penyuluh disarankan:

1. Meningkatkan kemampuan penyuluh melalui pelatihan dan peningkatan kesejahteraan penyuluh antara lain Biaya Operasional Penyuluh (BOP) dengan meningkatkan dukungan anggaran yang memadai baik dari pemerintah pusat dan daerah
2. Memberikan penghargaan kepada penyuluh yang berprestasi karena pemberian penghargaan yang bermakna memotivasi menjadi pendorong bagi penyuluh dalam melaksanakan tugas.
3. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan kepada penyuluh antara lain melalui penegapan disiplin terhadap penyuluh yang lalai dalam melaksanakan tugasnya

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (1999). *Sembilan Puluh Tahun Penyuluhan Pertanian di Indonesia*. Jakarta : BPLPP-Departemen Pertanian.
- Alwi, S. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE.
- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Liberti.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bahua M. I kbal. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. *Disertasi – Doktor Sekolah Pascasarjana-IPB*. Bogor.
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada R. SUD Kota Semarang). *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Gibson, L. (1985). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: PT Gramedia Aksara Pratama.
- Gomes, F. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, I. (2014). Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara. *Tesis Sekolah Pascasarjana IPB*. Bogor.
- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P.T. Grasindo.
- Hubeis, V. (2008). Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas Kerja Penyuluh Lapangan Peternakan. *Media Peternakan*, 31(1), 71-80.
- Jahi, A & Leilani, A. (2006). Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 2 (2).
- Kusmiyati, Maryani, A & Kusnadi, D. (2010). Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam Melaksanakan TUPOKSI di Kabupaten Bogor (Kasus di B P3K Cibungbulang). *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1), 88.

- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS Roesmi Semarang). *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Leeuwis Cees. (2004). *Communication for Rural Innovation*. Rethinking Agricultural Extension. Third Edition. Netherlands : Blackwell Science Ltd Publishing Company.
- Mardikanto, T. (1993). *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret (UNS) Press.
- Mardikanto, T. (2009). *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta. Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).
- Margono, S. (2010). *Teori Organisasi*. Bogor. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Moenir. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Naryono. (1978). *Mengenal Kehidupan Berorganisasi*. Yogyakarta: Balai Penerbitan.
- Nasution, Z. (2004). *Komunikasi Pembangunan. Pengenalan Teori dan penerapannya*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ostroff. (1992). *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and performance An Organizational Level Analysis*, Journal Of Applied Psychology, Vol.77, No.6.
- Padmowiharjo, S. (2001). *Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian dalam pembangunan Sistem Usaha Agribisnis*. Jakarta. Departemen Pertanian.
- Padmowiharjo, S. 2004. *Manajemen dan Perencanaan Pelatihan*. Jakarta. Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia - Departemen Pertanian.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2009). *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhindo.

- Rogers, E & Shoemaker. (1971). *Communication of Inovation; A Cross Cultural Approach*. New York: The Free Press.
- Siagian, S ondang P. (1995). *Teori, M otivasi dan A plikasinya*. J akarta: R ineka Cipta.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (1996). *Metode P enelitian Survei*. J akarta. LP3ES.
- Siregar, A.N. & Saridewi, T.R. (2010). Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1), 28.
- Siregar, A .N. & Saridewi, T .R. (2010). Hubungan a ntara P eran P enyuluh dan Adopsi T eknologi o leh P etani t erhadap P eningkatan P roduksi P adi d i Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1), 56.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumardjo. (1999). T ransformasi M odel P enyuluhan P ertanian M enuju Pengembangan Kemandirian P etani (Kasus d i P rovinsi Jawa Barat). *Disertasi Doktor Sekolah Pascasarjana – Institut Pertanian Bogor*. Bogor
- Sumardjo. (2010). P enyuluhan Menuju P engembangan Kapital Manusia da n Kapital Sosial D alam M ewujudkan K esejahteraan Rakyat. *Orasi Ilmiah Guru B esar Dalam R angka D ies Natalis I PB k e-47*. Bogor. I nstitut Pertanian Bogor.
- Suprpto, A. (2009). Peran Penyuluh dalam Mendukung Program utama Eselon I Departemen P ertanian. M akalah D isampaikan P ada *Sosialisasi A PBN Tahun 2009*. Jakarta: Departemen Pertanian.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wahyuningrum. (2008). H ubungan Kemampuan, Kepuasan da n D isiplin Kerja dengan Kinerja P egawai d i Kecamatan T anggung Harjo Kabupaten Grobogan. *Tesis Se kolah P ascasarjana U niversitas D iponegoro*. Semarang.
- Warya, A. (2008). *Makalah Seminar Se hari pad a Kegiatan Mimbar Sa rasehan Petani s e K ota T idore K epulauan*. J akarta. P usbangluhtan–Departemen Pertanian.
- Widdodo,J. (2004). *Membangun B irokrasi B erbasis K inerja*. M alang: Banyumedia Publishing.

LAMPIRAN 1.**KUESIONER****IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :

.....

2. Umur : Tahun

.....

3. Jenis Kelamin : Pria / wanita*

.....

4. Status : Menikah / Belum Menikah *

.....

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian :

- a. Berilah pilihan jawaban anda atas pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda silang (x) terhadap jawaban yang dianggap paling tepat
- b. Setiap jawaban atas pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban

A. KEMAMPUAN KERJA**I. PENDIDIKAN**

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, latar belakang pendidikan yang dimiliki dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh

- a. Sangat sesuai
- b. Sesuai
- c. Kurang sesuai
- d. Tidak sesuai
- e. Sangat tidak sesuai

Sebutkan latar belakang dan jenjang pendidikan Saudara !

2. Manfaat pendidikan Bapak/Ibu/Sdr dalam hubungannya dengan pekerjaan sebagai penyuluh

- a. Sangat bermanfaat
- b. Bermanfaat
- c. Kurang bermanfaat
- d. Tidak bermanfaat
- e. Sangat tidak bermanfaat

3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar dapat menjalankan tugas sebagai penyuluh dengan lebih baik lagi di masa mendatang

- a. Sangat setuju
- b. Setuju

- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

II. PENGETAHUAN

1. Tingkat pengetahuan Bapak/Ibu/Sdr terhadap prosedur atau mekanisme pelaksanaan pekerjaan
 - a. Sangat paham
 - b. paham
 - c. Kurang paham
 - d. Tidak paham
 - e. Sangat tidak paham
2. Tingkat pemahaman Bapak/Ibu/Sdr terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai penyuluh
 - a. Sangat paham
 - b. paham
 - c. Kurang paham
 - d. Tidak paham
 - e. Sangat tidak paham

III. PENGALAMAN

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, pengalaman/masa kerja yang dimiliki sangat membantu tugas dan pekerjaan sebagai penyuluh
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Sebutkan sudah berapa lama sdr menjadi penyuluh !tahun

IV. PELATIHAN

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, akan pentingnya kebutuhan pelatihan dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh
 - a. Sangat penting
 - b. Penting
 - c. Kurang penting
 - d. Tidak penting
 - e. Sangat tidak penting

2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pengetahuan yang ingin anda peroleh dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh
 - a. Sangat sesuai dengan kebutuhan
 - b. Sesuai
 - c. Kurang sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, pelatihan yang telah didapatkan dalam mendukung tugas sebagai penyuluh
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Kurang mendukung
 - d. Tidak mendukung
 - e. Sangat tidak mendukung
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, frekuensi pelatihan yang telah didapatkan selama menjadi penyuluh
 - a. Sangat sering
 - b. sering
 - c. Jarang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah sama sekali

B. KEPUASAN KERJA

I. FAKTOR PSIKOLOGIK

1. Bagaimanakah minat Bapak/Ibu/Sdr untuk bekerja sebagai penyuluh?
 - a. Sangat berminat
 - b. Berminat
 - c. Kurang berminat
 - d. Tidak berminat
 - e. Sangat tidak berminat
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr merasa senang dengan pekerjaan sekarang
 - a. Sangat senang
 - b. Senang
 - c. Kurang senang
 - d. Tidak senang
 - e. Sangat tidak senang

3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang bakat anda sebagai petugas penyuluh
 - a. Sangat berbakat
 - b. Berbakat
 - c. Kurang berbakat
 - d. Tidak berbakat
 - e. Sangat tidak berbakat

II. FAKTOR SOSIAL

1. Bagaimanakah tingkat interaksi Bapak/Ibu/Sdr dengan atasan
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimanakah tingkat interaksi Bapak/Ibu/Sdr dengan sesama penyuluh
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak Baik
 - e. Sangat tidak baik

III. FAKTOR FISIK

1. Bagaimana pendapat saudara tentang lingkungan tempat kerja Saudara
 - a. Sangat nyaman
 - b. Nyaman
 - c. Kurang nyaman
 - d. Tidak nyaman
 - e. Sangat tidak nyaman
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr tentang perlengkapan kerja yang diberikan kepada penyuluh
 - a. Sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. cukup memuaskan
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan

IV. FAKTOR FINANSIAL

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang jumlah gaji yang sudah diberikan kepada penyuluh
 - a. Sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. cukup memuaskan
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
2. Menurut saya, gaji di tempat saya bekerja masih lebih baik dibandingkan di tempat lain dengan pekerjaan yang sama
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang jumlah Biaya Operasional Penyuluh (BOP) yang diterima saat ini
 - a. Lebih besar dari yang diharapkan
 - b. Sesuai yang diharapkan
 - c. Cukup
 - d. Tidak cukup
 - e. Sangat tidak cukup
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang jaminan keamanan kerja yang sudah diberikan kepada penyuluh
 - a. Sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan
5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Sdr, tentang penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikan kepada penyuluh
 - a. Sangat memuaskan
 - b. memuaskan
 - c. cukup memuaskan
 - d. Tidak memuaskan
 - e. Sangat tidak memuaskan

C. KINERJA

I. MENYELESAIKAN MASALAH PETANI

1. Faktor kemampuan kerja (Pengalaman, pengetahuan, pelatihan dan pendidikan) mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Tingkat interaksi dengan petani mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani binaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Tingkat interaksi dengan sesama penyuluh mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani binaan
 - a) Sangat setuju
 - b) Setuju
 - c) Kurang setuju
 - d) Tidak setuju
 - e) Sangat tidak setuju
4. Tingkat interaksi dengan atasan mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menyelesaikan masalah petani binaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Sejauh ini bagaimanakah kemampuan Sdr. dalam menyelesaikan semua masalah yang dikeluhkan petani binaan anda
 - a. mampu
 - b. cukup mampu
 - c. Kurang mampu

- d. Tidak mampu
- e. Sangat tidak mampu

II. PENGUASAAN MATERI

1. Pengalaman dan pelatihan menambah kemampuan penyuluh dalam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Pengetahuan dan pendidikan mempengaruhi kemampuan penyuluh dalam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Faktor B akat m empengaruhi k emampuan p enyuluh da lam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Faktor M inat m empengaruhi k emampuan p enyuluh da lam menguasai materi penyuluhan dan pembinaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Materi penyuluhan sudah Sdr. Susun dan sajikan sesuai kebutuhan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju

- e. Sangat tidak setuju
- 6. Saudara sangat menguasai materi budidaya dan teknologi pascapanen yang disampaikan kepada petani
 - a. Sangat menguasai
 - b. Menguasai
 - c. Cukup menguasai
 - d. Kurang menguasai
 - e. Sangat tidak menguasai
- 7. Saudara sangat menguasai tentang ekonomi pertanian (pengelolaan usaha tani, pembiayaan, perencanaan dan kewirausahaan) yang disampaikan kepada petani
 - a. Sangat menguasai
 - b. Menguasai
 - c. Cukup menguasai
 - d. Kurang menguasai
 - e. Sangat tidak menguasai

III. DAYA TANGGAP PENYULUH TERHADAP MASALAH PETANI

- 1. Pengalaman dan pelatihan menambah daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 2. Pengetahuan dan pendidikan mempengaruhi daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 3. Tingkat partisipasi/interaksi dari petani mempengaruhi daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

4. Tingkat interaksi dengan sesama penyuluh dan atasan mempengaruhi daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Bagaimana tindakan anda jika petani mempunyai keluhan/masalah
 - a. Sangat tanggap
 - b. tanggap
 - c. biasa
 - d. kurang tanggap
 - e. sangat tidak tanggap
6. Saudara bisa mengidentifikasi permasalahan petani dengan cepat
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saudara dengan cepat memberikan solusi terhadap permasalahan petani.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

IV. MENGADAKAN INTERAKSI DENGAN PETANI

1. Kondisi kerja/lingkungan kerja mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

2. Dengan adanya Fasilitas membantu Bapak/Ibu/Sdr untuk mengadakan interaksi dengan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Tingkat partisipasi/interaksi dari petani membantu Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Tingkat interaksi dengan atasan membantu Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Dukungan sistem penghargaan mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Faktor Minat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Faktor Bakat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Pengalaman mempengaruhi B bapak/Ibu/Sdr untuk berinteraksi dengan petani
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
9. Menurut anda, bagaimana kemampuan anda dalam berinteraksi dengan petani
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat tidak baik
10. Bagaimanakah tingkat interaksi Bapak/Ibu/Sdr dengan petani
- a. Sangat sering
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang sekali
 - e. tidak pernah sama sekali

V. MEMOTIVASI PETANI

1. Faktor M minat mempengaruhi B bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Faktor B bapak/Ibu/Sdr mempengaruhi B bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani
- a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Pengalaman mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Pengetahuan, pengalaman dan pendidikan mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr untuk memotivasi petani
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Saudara selalu memberikan semangat/menumbuhkan keyakinan kepada petani dalam pengelolaan usaha taninya
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Saudara selalu mendampingi petani dalam pengelolaan usaha taninya
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

LAMPIRAN 2.**PEDOMAN WAWANCARA****IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Instansi :

B. Daftar pertanyaan

1. Bagaimana kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) yang ada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan ketahanan pangan Kabupaten Bangka Selatan ?
2. Apa saja perlengkapan kerja/fasilitas yang sudah diberikan kepada penyuluh?
3. Pelatihan apa saja yang sudah diberikan kepada penyuluh?
4. Apakah sering dilakukan supervisi terhadap penyuluh?
5. Apakah sering diberikan penghargaan kepada penyuluh yang berprestasi?
6. Tindakan apa yang dilakukan terhadap penyuluh yang lalai dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh atau penyuluh yang kinerjanya kurang/tidak baik?

UNIVERSITAS TERBUKA