

**Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap Kinerja dan Kompetensi
Penyuluh Pertanian Pada Jenjang Jabatan Penyuluh Pertanian Ahli
(Kasus di Malang, Jawa Timur)**

**The Factors That Contribute to The Performance and Competence of The
Expert Agricultural Instructor
(Case in Malang, East Java)**

Pararto Wicaksono^{1*}, Sugiyanto², Mangku Purnomo²

¹*Balai Besar Pelatihan Peternakan-Batu, Jl. Songgoriti No. 24, Batu, Jawa Timur 65301, Indonesia*

²*Jurusan Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, Jl. Veteran, Fakultas Pertanian
Universitas Brawijaya, Malang 65145, Indonesia*

Diterima: 19 Agustus 2016; Direvisi: 23 Agustus 2016; Disetujui: 16 Desember 2016

ABSTRAK

Penyuluh berperan dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilannya di bidang pertanian kepada petani, sehingga pengetahuan dan keterampilan petani meningkat sesuai dengan keperluan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian (PP) Ahli dan 2) menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kompetensi dan kinerja PP Ahli. Responden dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian Ahli 32 orang dari 44 orang penyuluh yang ada di Malang Raya yang ditentukan secara sengaja (purposive), yakni untuk Kabupaten Malang: Kecamatan Singosari dan Dau; Kota Batu: Kecamatan Bumiaji dan Junrejo; serta Kota Malang: Kecamatan Kedungkandang, Blimbing dan Sukun. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi responden; dan analisis data. Data penelitian yang diperoleh selanjutnya dianalisis jalur menggunakan program PLS. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kompetensi Penyuluh Pertanian adalah usia, Pengalaman kerja dan Penerapan metode penyuluhan sedangkan faktor lainnya motivasi, lingkungan sosial, lingkungan fisik dan kinerja penyuluh tidak berkontribusi. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian adalah usia, pengalaman kerja, penerapan metode penyuluhan dan kompetensi penyuluh. Faktor yang berkontribusi langsung terhadap kinerja Penyuluh Pertanian adalah usia, pengalaman kerja dan kompetensi penyuluh sedangkan yang berkontribusi tidak langsung adalah penerapan metode penyuluhan.

Kata kunci: kompetensi; kinerja; penyuluhan; penyuluh

ABSTRACT

Extension Agent instrumental in conveying knowledge and skills in agriculture to farmers, thus increasing farmers' knowledge and skills in accordance with their needs. This study aims to: 1) identify factors that contribute to the competence and performance of agricultural extension (PP) expert and 2) analyze the factors that contribute to the competence and performance of PP Expert. Respondents in this study is the Agricultural Extension Experts 32 of 44 extension workers in Malang Raya determined intentionally (purposive), which is to Malang: Singosari and Dau; City of Stone: Bumiaji and Junrejo; and Malang: District Kedungkandang, Blimbing and breadfruit. Data collected through observation of respondents; and data analysis. The research data were then analyzed using the track program PLS factors that contribute to the competence of Agricultural Extension is age, work experience and adoption of extension methods, while other factors of motivation, social environment, physical environment and the performance of extension workers do not contribute. Factors that contribute to the performance of Agricultural Extension is age, work experience, application extension methods and competence extension. Factors that contribute directly to the performance of Agricultural Extension is age, work experience and competence extension while contributing indirectly the implementation of extension methods.

Keywords: competence; performance; extension; instructor

1. Pendahuluan

Kondisi persaingan pasar bebas menyebabkan peningkatan persaingan tenaga kerja di pasar tenaga kerja yang semakin tinggi. Pada saat ini kondisi pasar tenaga kerja di era global ditandai dengan adanya persaingan mutu dan profesionalisme tenaga kerja. Dengan demikian tantangan pasar tenaga kerja di masa yang akan datang berada pada tingkat keahlian dan kompetensi tenaga kerja.

Pada saat ini tantangan Sumber Daya Manusia untuk jangka waktu yang akan datang dalam hal pelaksanaan pekerjaan akan menjadi semakin kompleks dan mempunyai dinamika dalam perkembangannya. Demikian pula pada sistem dan kelembagaan di semua sektor maka kompetensi akan memegang peranan penting untuk memenuhi standar kualitas dan produktivitas sesuai yang diharapkan. Kondisi yang demikian akan terjadi pula pada Sumber Daya Manusia khususnya penyuluh pertanian.

Untuk mengukur tingkat kompetensi penyuluh pertanian, Kemenakertrans telah menerbitkan SKKNI sektor pertanian bidang penyuluhan pertanian Nomor 43 Tahun 2013. Dimana penyuluh pertanian harus menguasai 6 unit kompetensi di bidang penyuluhan pertanian. Adapun kompetensi yang harus dikuasai seorang penyuluh pertanian adalah menyusun program, menyiapkan materi, menerapkan media, menerapkan metode, mengevaluasi pelaksanaan, serta melaksanakan pengkajian penyuluhan pertanian.

Seorang Penyuluh Pertanian yang profesional dituntut untuk memiliki karakter, memiliki kemampuan konseptual, teknis, kontekstual, komunikasi, adaptif, antisipatif dan kerja sama yang baik.

Di sisi lain penyuluh pertanian sebagai agen pembaharu untuk membantu pelaku usaha beserta keluarganya memiliki persoalan yang semakin rumit, banyak persoalan yang dialami oleh pelaku usaha beserta keluarganya memerlukan perlakuan yang berbeda pula. Sehingga penyuluh pertanian yang akan melakukan tugas pokok dan fungsinya harus memiliki kemampuan memuaskan para pelaku usaha beserta keluarganya sebagai pelanggan yang utama. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kinerja penyuluh pertanian memiliki peran

penting dalam membantu pelaku usaha beserta keluarganya dalam mengatasi persoalan dalam kegiatan berusaha tani.

Secara umum, gambaran kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian pada saat ini di Malang Raya adalah sebagai berikut: penyebaran dan kompetensi tenaga penyuluh pertanian masih belum sesuai, artinya bahwa masih banyak terjadi alih tugas penyuluh pertanian ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi penyuluh pertanian, rekrutmen dan pembinaan karir penyuluh pertanian belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dan peningkatan kompetensi, dan profesionalisme penyuluh pertanian, terutama melalui pendidikan dan pelatihan tidak secara optimal dilakukan. Hal ini menyebabkan kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian dalam menjalankan tugasnya rendah.

Permasalahan tentang rendahnya tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian pada saat ini perlu dilakukan pemecahannya. Usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas adalah dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Yuniarti (2011) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bogor". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja penyuluh pertanian setelah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian serta faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan penyuluh berpengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat kompetensi penyuluh sebesar 51.7%. Sedangkan karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan penyuluh, dan kompetensi penyuluh berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh sebesar 72.2%. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah karakteristik penyuluh.

Sapar *et al.* (2011) melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan" penelitian bertujuan (1) mengidentifikasi faktor-faktor internal yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dan (2) mengetahui derajat hubungan faktor-faktor internal yang berpengaruh pada

*) Penulis Korespondensi
E-mail: pararto@gmail.com
Telp: +62-81334065756

kinerja penyuluh pertanian di empat wilayah Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di empat wilayah Sulawesi Selatan, yaitu Kota Palopo, Kabupaten Luwu, Luwu Utara, dan Luwu Timur dari bulan April sampai Juli 2010. Hasil yang didapat adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian terdiri dari karakteristik (umur, pelatihan, pengalaman kerja), kompetensi (kemampuan perencanaan penyuluhan, kemampuan dalam evaluasi dan pelaporan, kemampuan dalam pengembangan penyuluhan), motivasi (kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi), dan kemandirian (kemandirian ekonomi).

Kinerja Penyuluh Pertanian adalah keberhasilan kerja yang berdasarkan peran dan fungsinya yaitu: 1) mampu merencanakan, 2) mampu melaksanakan, 3) mampu mengevaluasi dan melaporkan, 4) mampu mengembangkan penyuluhan pertanian, 5) mampu mengembangkan profesi penyuluhan, 6) mampu dalam kepemimpinan, 7) mampu diseminasi teknologi, 8) mampu berkomunikasi, 9) mampu bermitra usaha dan 10) mampu dalam teknis budidaya.

Kompetensi Penyuluh merupakan suatu kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berupa tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas penyuluhan pertanian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung dari faktor utama, faktor penunjang serta faktor lingkungan sosial penyuluhan terhadap tingkat kompetensi dan tingkat kinerja penyuluh pertanian? (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian pada jenjang jabatan Penyuluh Pertanian Ahli ? (3) Bagaimana model penerapan kinerja penyuluh pertanian pada jenjang Penyuluh Pertanian Ahli dapat dikembangkan ?

Pengukuran kinerja dengan menggunakan sumber Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 91/Permentan/Ot.140/9/2013 Tanggal : 24 September 2013.

Sebagai bagian integral dalam membina profesionalisme Penyuluh Pertanian secara berkelanjutan diperlukan Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Melalui evaluasi ini diharapkan dapat diketahui masalah-masalah dan

potensi yang ada sebagai bahan analisa untuk perbaikan kinerja Penyuluh Pertanian kedepan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka hipotesis untuk penelitian ini adalah : Diduga terdapat pengaruh usia, pengalaman kerja, penerapan kegiatan penyuluhan terhadap kompetensi penyuluh serta pengaruh usia, pengalaman kerja, penerapan kegiatan penyuluhan, lingkungan fisik, lingkungan sosial, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada jenjang jabatan Penyuluh Pertanian Ahli.

2. Metode Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan agar tujuan penelitian tercapai (*purposive*) dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian pada jenjang jabatan Penyuluh Pertanian Ahli di Malang Raya yang meliputi wilayah Kabupaten Malang, Kota Malang dan Kota Batu Provinsi Jawa Timur berjumlah 44 orang sementara sampel penelitian adalah 32 orang responden Penyuluh Pertanian yang memiliki jenjang jabatan ahli dan dipilih secara *purposive*. Sebagai pertimbangan dalam pemilihan responden penelitian adalah penyuluh PNS yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan fungsional Penyuluh Pertanian; PNS dari jabatan lain yang akan menduduki jabatan fungsional Penyuluh Pertanian maksimal berumur 50 tahun; Pendidikan Sarjana (S1) dan D IV di bidang pertanian dan mempunyai pengalaman kerja minimal 2 tahun.

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum terdapat landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif. Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan pemodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dan tidak membutuhkan asumsi normal multivariate.

PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, namun hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *Structural Equation Model*

(SEM) karena akan terjadi *unidentified model*. PLS mempunyai dua model indikator dalam penggambarannya, yaitu:

2.1. Model Indikator Refleksif

Model Indikator Refleksif sering disebut juga principal faktor model dimana covariance pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk laten. Pada Model Refleksif konstruk undimensional digambarkan dengan bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator, model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator. Model Indikator Refleksif harus memiliki internal konsistensi oleh karena semua ukuran indikator diasumsikan semuanya valid indikator yang mengukur suatu konstruk, sehingga dua ukuran indikator yang sama reliabilitasnya dapat saling dipertukarkan. Walaupun reliabilitas (cronbach alpha) suatu konstruk akan rendah jika hanya ada sedikit indikator, tetapi validitas konstruk tidak akan berubah jika satu indikator dihilangkan.

2.2. Model Indikator Formatif

Model Formatif tidak mengasumsikan bahwa indikator dipengaruhi oleh konstruk tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi single konstruk. Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke konstruk laten dan indikator sebagai grup secara bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari konstruk laten. Oleh karena diasumsikan bahwa indikator mempengaruhi konstruk laten maka ada kemungkinan antar indikator saling berkorelasi, tetapi model formatif tidak mengasumsikan perlunya korelasi antar indikator atau secara konsisten bahwa model formatif berasumsi tidak adanya hubungan korelasi antar indikator, karenanya ukuran internal konsistensi reliabilitas (cronbach alpha) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif. Kausalitas hubungan antar indikator tidak menjadi rendah nilai validitasnya hanya karena memiliki internal konsistensi yang rendah (cronbach alpha), untuk menilai validitas konstruk perlu dilihat variabel lain yang mempengaruhi konstruk laten. Jadi untuk menguji validitas dari konstruk laten, peneliti harus menekankan pada nomological dan atau criterion-related validity. Implikasi lain dari Model Formatif adalah dengan menghilangkan satu indikator dapat menghilangkan bagian yang unik dari konstruk laten dan merubah makna dari konstruk.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengujian Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan atau keterkaitan antara variabel eksogen (variabel yang berasal dari luar diri penyuluh) terhadap variabel endogen (variabel yang berasal dari dalam diri penyuluh). Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila nilai probabilitas < level of significance (alpha ($\alpha=5\%$)) maka dinyatakan ada hubungan linier antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian linieritas disajikan dalam Tabel 1. :

Tabel 1. Hasil Pengujian Linieritas

Eksogen	Endogen	Sig.
Usia	Kompetensi	0.626
Pengalaman Kerja (th)	Kompetensi	0.142
Penerapan Metode Penyuluhan	Kompetensi	0.285
Usia	Kinerja	0.036*
Pengalaman Kerja (th)	Kinerja	0.002*
Penerapan Metode Penyuluhan	Kinerja	0.031*
Lingkungan Fisik	Kinerja	0.254
Lingkungan Sosial	Kinerja	0.766
Motivasi	Kinerja	0.415
Kompetensi	Kinerja	0.038*

Keterangan: (*) Linier

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa hubungan antara variabel usia, pengalaman kerja, dan metode penyuluhan terhadap kompetensi, dan hubungan antara lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan motivasi terhadap kinerja menghasilkan probabilitas > level of significance (alpha ($\alpha=5\%$)). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel usia, pengalaman kerja, dan metode penyuluhan terhadap kompetensi, dan hubungan antara lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan motivasi terhadap kinerja adalah hubungan tidak linier. Sementara hubungan antara usia, pengalaman kerja, metode penyuluhan, dan kompetensi terhadap kinerja menghasilkan probabilitas > level of significance (alpha ($\alpha=5\%$)). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan antara usia, pengalaman kerja, metode penyuluhan, dan kompetensi terhadap kinerja adalah hubungan linier.

3.2. Pengujian Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Pengujian signifikansi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistik \geq T-tabel (1,96) maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui Tabel 2. :

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

<i>Eksogen</i>	<i>Endogen</i>	<i>Standard Error</i>	<i>T-Statistic</i>
Usia	Kompetensi	0.361	3.222*
Pengalaman Kerja	Kompetensi	0.367	3.196*
Penerapan Metode Penyuluhan	Kompetensi	0.145	2.023*
Usia	Kinerja	0.135	2.987*
Pengalaman Kerja	Kinerja	0.149	4.789*
Penerapan Metode Penyuluhan	Kinerja	0.087	1.053
Lingkungan Fisik	Kinerja	0.040	0.415
Lingkungan Sosial	Kinerja	0.067	1.168
Motivasi	Kinerja	0.058	0.404
Kompetensi	Kinerja	0.097	2.531*

Keterangan: (*) Signifikan

Hipotesis 1 yaitu pengaruh usia terhadap kompetensi. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan usia terhadap kompetensi adalah sebesar 3,222. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $>$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara langsung bahwa usia berkaitan erat terhadap kompetensi penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan pengalaman kerja terhadap kompetensi adalah sebesar 3,196. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $>$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung pengalaman kerja terhadap kompetensi

penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 yaitu pengaruh metode penyuluhan terhadap kompetensi. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan metode penyuluhan terhadap kompetensi adalah sebesar 2,023. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $>$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kegiatan penyuluhan pertanian terhadap kompetensi penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4 yaitu pengaruh usia terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan usia terhadap kinerja adalah sebesar 2,987. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $>$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung usia terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Hipotesis 5 yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah sebesar 4,789. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $>$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

Hipotesis 6 yaitu pengaruh penerapan kegiatan penyuluhan terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan metode penyuluhan terhadap kinerja adalah sebesar 1,053. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $<$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kegiatan penyuluhan pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.

Hipotesis 7 yaitu pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan lingkungan fisik terhadap kinerja adalah sebesar 0,415. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik $<$ 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung lingkungan fisik terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 7 ditolak.

Hipotesis 8 yaitu pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan lingkungan sosial terhadap kinerja adalah sebesar 1,168. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik < 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung lingkungan sosial terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 8 ditolak.

Hipotesis 9 yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,404. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 9 ditolak.

Hipotesis 10 yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai T-statistik hubungan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 2,531. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistik > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kompetensi penyuluh pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis 10 diterima.

3.3. Pengujian Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Pengujian signifikansi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistik \geq T-tabel (1,96) maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui Tabel 3. :

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 3. dapat diketahui bahwa :

Pengaruh usia terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh nilai Z statistik sebesar 1,990. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai Z statistik > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung usia terhadap kinerja melalui kompetensi. Oleh karena itu kompetensi penyuluh pertanian dinyatakan mampu memediasi pengaruh usia terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Tabel 3. Pengujian *Indirect Effect*

Eksogen	Endogen	Mediasi	SE	ZStat.
Usia	Kinerja	Kompetensi	0.143	1.990*
Pengalaman Kerja	Kinerja	Kompetensi	0.145	1.984*
Penerapan kegiatan Penyuluhan	Kinerja	Kompetensi	0.046	1.580

Keterangan: (*) Signifikan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh nilai Z statistik sebesar 1,984. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai Z statistik > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi penyuluh pertanian. Oleh karena itu kompetensi dinyatakan mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Pengaruh metode penyuluhan terhadap kinerja melalui kompetensi diperoleh nilai Z statistik sebesar 1,580. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai Z statistik < 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kegiatan penyuluhan terhadap kinerja penyuluh pertanian melalui kompetensi penyuluh pertanian. Oleh karena itu kompetensi dinyatakan tidak mampu memediasi pengaruh kegiatan penyuluhan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

3.4. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah Persamaan 1 : $KOM = -1,162 U + 1,173 PK + 0,294 MP$

Keterangan :

KOM = Kompetensi U = Usia PK = Pengalaman Kerja MP = Penerapan metode Penyuluhan.

Tabel 4. Efek Model Secara Langsung Maupun Secara Tidak Langsung

Eksogen	Endogen	Mediasi	Direct Coef.	Indirect Coef.
Usia	Kompetensi	-	-1.162*	-
Pengalaman Kerja	Kompetensi	-	1.173*	-
Metode Penyuluhan	Kompetensi	-	0.294*	-
Usia	Kinerja	Kompetensi	-0.403*	-0.286*
Pengalaman Kerja	Kinerja	Kompetensi	0.713*	0.288*
Penerapan kegiatan Penyuluhan	Kinerja	Kompetensi	0.092	0.072
Lingkungan Fisik	Kinerja	-	-0.017	-
Lingkungan Sosial	Kinerja	-	0.078	-
Motivasi	Kinerja	-	0.024	-
Kompetensi	Kinerja	-	0.246*	-

Keterangan: (*) Signifikan

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa :

Koefisien direct effect usia terhadap kompetensi sebesar -1,162 menyatakan bahwa usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin bertambah usia penyuluh maka cenderung dapat menurunkan kompetensi penyuluh.

Koefisien direct effect pengalaman kerja terhadap kompetensi sebesar 1,173 menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin bertambahnya pengalaman kerja penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kompetensi penyuluh.

Koefisien direct effect metode penyuluhan terhadap kompetensi sebesar 0,294 menyatakan bahwa metode penyuluhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini berarti semakin baik kegiatan penyuluhan maka cenderung dapat meningkatkan kompetensi penyuluh

$$\text{Persamaan 2 : } K = -0,403 U + 0,713 PK + 0,092 MP - 0,017 LF + 0,078 LS + 0,024 M + 0,246 \text{Kom}$$

K = Kinerja U = Usia MP = Penerapan Metode penyuluhan LF = Lingkungan Fisik LS = Lingkungan Sosial M = Motivasi Kom = Kompetensi.

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa:

Koefisien direct effect usia terhadap kinerja sebesar -0,403 menyatakan bahwa usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin bertambahnya usia penyuluh maka cenderung dapat menurunkan kinerja penyuluh.

Koefisien direct effect pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 0,713 menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin bertambahnya pengalaman kerja penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh.

Koefisien direct effect metode penyuluhan terhadap kinerja sebesar 0,092 menyatakan bahwa kegiatan penyuluhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik metode penyuluhan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun kegiatan penyuluhan mampu meningkatkan kinerja penyuluh, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.

Koefisien direct effect lingkungan fisik terhadap kinerja sebesar -0,017 menyatakan bahwa lingkungan fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini berarti semakin baik lingkungan fisik penyuluh maka cenderung dapat menurunkan kinerja penyuluh. Meskipun lingkungan fisik mampu menurunkan kinerja penyuluh, namun penurunan tersebut tidak signifikan.

Koefisien direct effect lingkungan sosial terhadap kinerja sebesar 0,078 menyatakan bahwa lingkungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan sosial penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun lingkungan sosial mampu meningkatkan kinerja penyuluh, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.

Koefisien direct effect motivasi terhadap kinerja sebesar 0,024 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun motivasi mampu meningkatkan kinerja penyuluh, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.

Koefisien direct effect kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,246 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti

semakin tinggi kompetensi penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh.

Koefisien indirect effect usia terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar -0,286 menyatakan bahwa usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini berarti menurunnya kompetensi yang disebabkan oleh semakin bertambah usia penyuluh maka cenderung dapat menurunkan kinerja penyuluh. Dengan demikian kompetensi mampu memediasi pengaruh usia terhadap kinerja penyuluh.

Koefisien indirect effect pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0,288 menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi yang disebabkan oleh semakin bertambah pengalaman kerja penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Dengan demikian kompetensi mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh.

Koefisien indirect effect penerapan metode penyuluhan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 0.072 menyatakan bahwa metode penyuluhan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi yang disebabkan oleh semakin bertambah metode penyuluhan penyuluh maka cenderung dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Meskipun metode penyuluhan mampu meningkatkan kinerja penyuluh melalui kompetensi, namun peningkatan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian kompetensi tidak mampu memediasi pengaruh penerapan metode penyuluhan terhadap kinerja penyuluh.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh langsung yang berkaitan dengan kinerja penyuluh pada jenjang jabatan penyuluh pertanian ahli adalah usia, dan pengalaman kerja.

Pengaruh tidak langsung yang berkaitan dengan kinerja penyuluh pada jenjang jabatan penyuluh pertanian ahli penerapan metode penyuluhan berbasis kinerja.

Faktor-faktor penentu yang berkaitan dengan kompetensi penyuluh adalah usia, pengalaman kerja dan penerapan kegiatan penyuluhan.

Faktor-faktor penentu yang berkaitan dengan kinerja penyuluh adalah usia, pengalaman kerja, penerapan kegiatan penyuluhan dan kompetensi.

Daftar Pustaka

- Arnold, H.J dan D.C. Feldman. 1986. *Organizational Behavior*. New York : Mcgraw-Hill Book Company.
- Asngari, P.S. 2003. “*Pentingnya Memahami Falsafah Penyuluhan Pembangunan dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat, dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*”. Diedit Oleh Adjat Sudrajat dan Ida Yusnita. Bogor : IPB.
- Gibson, J.L., John, M.I, James, H.D.2002. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gomes, F. Cardoso. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hickerson, Francine J. dan John Middleton. 1975. *Helping People Learn : A Module For Training Trainers*. Honolulu – Hawaii : East – West Communication Institute.
- Mardikanto, T. 1993. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Mardikanto, T. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS (UNS Press).
- Mangkunegara dan Prabu, A. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Menakertrans, 2010, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.29 /MEN/III/2010, tentang Penetapan Rancangan SKKNI Sektor Pertanian Bidang Penyuluhan Pertanian menjadi Standar Kompetensi Nasional Indonesia*.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Moleong, L. J. (1999). *Metodologi penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Miles dan Huberman A.M.1992 Analisis Data Kualitatif. Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press).
- Nadler dan Lawler, 2000. Kinerja dan Partisipasi Karyawan. Institut Pertanian Bogor.
- Nyoman Mindra Jaya, Gede dan I Made Sumertajaya. 2008. Pemodelan Persamaan struktural Dengan Partial Least Square. Jurnal.
- Nuryanto, B. 2008. *Kompetensi Penyuluh dalam Pembangunan Pertanian Di Provinsi Jawa Barat*. Disertasi S-3. Sekolah Pasca Sarjana IPB.
- Padmowiharjo, S. 2010. Psikologi Belajar Mengajar. Materi Pokok. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Pertanian, Departemen. "Ketahanan Pangan dan Kebijakan Operasional Pembangunan Pertanian." *Departemen Pertanian, Jakarta* (1999).
- Rogers, E. M. 1983. *Diffusion of Innovation : A Cross Cultural Approach*. New York : The Free Press; A Division of Macmillan Publishing Co.Inc.
- Sapar, Amri Jahi, Pang S. Asngari, Amiruddin Saleh, dan I G. Putu Purnaba. 2011. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao Di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. *Forum Pascasarjana* Vol. 34 No. 4 Oktober 2011:297-305.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business, a Skill Building Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Singarimbun, M. dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Singarimbun. 2003. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor : IPB.
- Sugiyanto, 2004. Analisis Statistik Sosial. Bayumedia Publishing. Anggota IKAPI Jatim.
- Sugiyono, 2011. Statistik Untuk Penelitian. Bandung. CV Alfabeta.
- Sulistyo, Basuki. 2006 "Metode Penelitian." *Jakarta: Wedatama Widya Sastra* (2006).Simanjuntak, P.J.,2003. Manajemen Hubungan Industri. Jarkarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006. *Sistem Penyuluhan, Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan* (Serial online) 10 November 2012 http://www.deptan.go.id/feati/dokumen/uu_sp3k.pdf.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yuniarti, Wiwik. 2011. Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bogor. Tesis UNS Surakarta.