

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PENYULUH PERTANIAN DI DINAS KETAHANAN PANGAN, TANAMAN
PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Hendra Zulkarnain¹, Suharto², Afdal Mazni³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

Email: hendrasanjaya@gmail.com¹

suhartomm@gmail.com²

masdoelhak5000@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan kompetensi penyuluh dan motivasi penyuluh yang berperan aktif untuk membantu petani dalam melakukan kegiatan pertanian. Faktor tersebut diduga dapat berefek pada kinerja penyuluh. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjelaskan kinerja penyuluh yang terdapat pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini dilakukan pada penyuluh pertanian yang berjumlah 151 responden menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Kemudian, analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Kompetensi merupakan faktor penting yang perlu dimiliki setiap individu yang ingin bekerja pada suatu instansi. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Motivasi sangat membantu kinerja seseorang, apabila motivasi tersebut bersifat positif. Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh. Penyuluh yang memiliki kompetensi mumpuni dalam bidang pertanian sangat dapat berpengaruh pada kinerja yang mereka hasilkan.

Abstract

This study aims to describe the competence and motivation of extension agents who play an active role in assisting farmers in carrying out agricultural activities. These factors are thought to have an effect on the performance of extension workers. Therefore, this study will explain the performance of extension workers at the Food Security, Food Crops and Horticulture Office of Central Lampung Regency. This research was conducted on agricultural extension agents, totaling 151 respondents using the Simple Side Random technique. Then, data analysis in this study used multiple linear regression. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on the performance of extension workers. Competence is an important factor that needs to be owned by every individual who wants to work in an agency. Motivation has a positive and significant influence on the performance of instructors. Motivation really helps a person's performance, if the motivation is positive. Competence and motivation together have a significant positive effect on the performance of extension workers. Extension agents who have qualified competence in the field of agriculture are very influential in the performance they produce.

PENDAHULUAN

Sektor pertanian memegang peran penting dalam mendukung perekonomian nasional dan menjadi penggerak dari kegiatan perekonomian. Keberhasilan sektor pertanian sangat memerlukan bantuan dan peran dari para penyuluh petani. Penyuluh petani juga harus dibekali latar belakang pendidikan dari pertanian dan mengetahui secara jelas tentang hal-hal yang berkaitan dengan pertanian. Keberhasilan informasi teknologi yang diberikan kepada para petani tidak lepas dari peran penyuluh. Van den Ban & Hawkins (1996) berpendapat bahwa peran penyuluh adalah mentransfer ilmu yang mereka miliki tentang kemajuan pertanian kepada para petani sehingga dapat menghasilkan pertanian dengan baik dan benar.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh para penyuluh dengan petani selalu dilakukan secara bersama-sama agar mendapatkan kemudahan pemahaman dalam penjelasan yang disampaikan oleh para penyuluh. Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup para petani dan mengetahui cara bertani dengan mengadopsi inovasi teknologi. Kegiatan pendampingan dapat mengembangkan kemampuan para petani dalam melakukan aktivitas kegiatan pertanian. Oleh karena itu, hubungan antara penyuluh, petani dan instansi harus ditingkatkan agar dapat mencapai nilai perekonomian yang stabil.

Penyuluhan dapat digambarkan sebagai proses pendidikan non formal yang memiliki tujuan untuk memberikan perubahan yang terencana. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka

diperlukan sumberdaya yang memadai seperti tenaga penyuluh yang harus memiliki kemampuan handal dalam mereka memberikan penyuluhan kepada petani (Khairunnisa *et al.*, 2021). Peran penyuluh sangat dibutuhkan dalam mendukung perubahan perilaku pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan demikian, keberhasilan penyuluhan pada petani sebagian besar dipengaruhi oleh peran penyuluh petani.

Keberhasilan suatu program penyuluhan pertanian sangat dipengaruhi oleh kemampuan penyuluh dalam mempertahankan pekerjaannya. Semakin tinggi keterampilan para pendamping, semakin tinggi pula tingkat keberhasilannya (Listiana *et al.*, 2018). Oleh karena itu, penyuluh pertanian harus memiliki rencana kerja yang matang dan saran yang sesuai dengan kebutuhan petani (Ardita *et al.*, 2017).

Penyuluh harus melaksanakan pekerjaan mereka terhadap pengembangan kemampuan para petani dengan motivasi yang tinggi dan tanggung jawab sehingga mereka dapat membina para petani dengan baik serta menghasilkan kompetensi petani yang unggul dalam melakukan kegiatan pertanian (Siregar *et al.*, 2019). Wujud kegiatan penyuluhan dalam pengembangan kelompok tani dapat tercermin dalam pertemuan rutin anggota kelompok dan kegiatan gotong royong dengan penyuluh (Wibowo & Haryanto, 2020). Kegiatan yang telah dilakukan secara bersama-sama dengan penyuluh dan petani diharapkan mampu meningkatkan kerjasama mereka dalam memperoleh informasi yang akurat terkait pertanian. Selain itu, petani dapat meningkatkan semangat mereka dalam

memahami materi-materi yang diberikan para penyuluh dan dapat dilaksanakan dengan tepat.

Berdasarkan hasil pra survei pada tanggal 5-10 Desember 2022 yang dilakukan oleh penulis pada kondisi pertanian yang ada di Lampung Tengah menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian tidak berkembang mengikuti kemajuan teknologi di bidang pertanian. Hal ini dikarenakan kinerja penyuluh yang masih rendah.

Rendahnya kinerja penyuluh tersebut didukung dengan laporan pada Tabel 1. Di sisi lain, penyuluh seharusnya dapat berperan aktif dalam memberikan informasi tentang pertanian dengan bahasa yang mudah dipahami serta membangun komunikasi interaktif dengan para petani. Adapun hasil laporan kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura tahun 2019-2022 sebagai berikut.

Tabel 1. Laporan Kinerja Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019-2021

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Tujuan	2019		2020		2021	
			Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja	Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja	Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja
1	Meningkatnya produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura	1. Tanaman Pangan	a. Padi : 845.156 b. Jagung : 253.285 c. Ubi kayu : 2.561.772	a. Padi : 455.233 b. Jagung : 325.063 c. Ubi kayu : 1.556.575	a. Padi : 647.193 b. Jagung : 359.506 c. Ubi kayu : 1.500.624	a. Padi : 599.111 b. Jagung : 416.321 c. Ubi kayu : 2.095.056	a. Padi : 654.099 b. Jagung : 392.678 c. Ubi kayu : 2.362.564	a. Padi : 490.310 b. Jagung : 391.838 c. Ubi kayu : 2.089.369
		2. Holtikultura	a. Cabe : 22.538 b. Bawang Merah : 1.373 c. Jamur : 5,3	a. Cabe : 46.580 b. Bawang Merah : 1.077 c. Jamur : 6,4	a. Cabe : 22.538 b. Bawang Merah : 1.531 c. Jamur : 1.873 c. Jamur : 5,3	a. Cabe : 40.640 b. Bawang Merah : 1.531 c. Jamur : 11,5	a. Cabe : 21.673 b. Bawang Merah : 4.950 c. Jamur : 15,31	a. Cabe : 47.507 b. Bawang Merah : 1.531 c. Jamur : 52,15
2	Meningkatnya nilai tambah tanaman pangan dan hortikultura	1. Tanaman Pangan	a. 6,34%	a. 5,51%	a. 3,04%	a. 3,04%		
		2. Holtikultura	a. 4,18%	a. 4,72%	a. 4,18%	a. 3,04%		
3	Meningkatnya tata kelola		B	B	B	B	B	B

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah Kabupaten Lampung Tengah (2022)

Berdasarkan sasaran kinerja pada tahun 2019 terkait dengan peningkatan produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura

menunjukkan bahwa tanaman pangan yang terdiri atas padi dan ubi kayu tidak dapat mencapai sasaran kinerja, Di sisi lain, tanaman pangan yaitu jagung memiliki nilai realisasi yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2019. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pada tahun 2019 terkait dengan tanaman pangan secara keseluruhan masih terdapat realisasi kinerja yang rendah. Kemudian, cabe dan jamur memiliki nilai realisasi yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2019. Di sisi lain, bawang merah memiliki nilai realisasi yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2019. Hasil komoditas utama hortikultura dapat disimpulkan pada tahun 2019 memiliki realisasi kinerja melebihi angka pada sasaran kinerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto : 2021)

Sasaran kinerja pada tahun 2020 terkait dengan peningkatan produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura menunjukkan bahwa tanaman pangan yang terdiri atas padi tidak dapat mencapai sasaran kinerja. Di sisi lain, tanaman pangan yaitu jagung dan ubi kayu memiliki nilai realisasi yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2020. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pada tahun 2020 terkait dengan tanaman pangan secara keseluruhan masih terdapat realisasi kinerja yang rendah. Kemudian, untuk

komoditas utama hortikultura yaitu cabe dan jamur memiliki nilai realisasi yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2020. Di sisi lain, bawang merah memiliki nilai realisasi yang tidak sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2020. Hasil komoditas utama hortikultura dapat disimpulkan pada tahun 2020 memiliki realisasi kinerja tidak sesuai dengan angka pada sasaran kinerja.

Sasaran kinerja pada tahun 2021 terkait dengan peningkatan produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura menunjukkan bahwa tanaman pangan yang terdiri atas padi tidak dapat mencapai sasaran kinerja. Di sisi lain, tanaman pangan yaitu padi, jagung dan ubi kayu memiliki nilai realisasi tidak sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2021. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pada tahun 2021 terkait dengan tanaman pangan secara keseluruhan masih terdapat realisasi kinerja yang rendah. Kemudian, untuk komoditas utama hortikultura yaitu cabe dan jamur memiliki nilai realisasi yang sangat tinggi sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2021. Di sisi lain, bawang merah memiliki nilai realisasi yang tidak sesuai yang diharapkan dari sasaran kinerja tahun 2021. Hasil komoditas utama hortikultura dapat disimpulkan pada tahun 2021 memiliki realisasi kinerja tidak sesuai dengan angka pada sasaran kinerja. Uraian di atas menunjukkan bahwa tidak tercapainya target disebabkan oleh kompetensi penyuluh yang masih lemah dalam memberikan penyuluhan kepada para petani. Hal ini

diketahui dari data diklat yang baru dilakukan oleh 4 penyuluh dari 244 penyuluh.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh

Jaringan hubungan internal adalah sumber daya berharga bagi karyawan berdasarkan teori modal sosial. Karena karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan orang lain memiliki akses yang lebih baik ke sumber daya terkait pekerjaan (misalnya, pembinaan, informasi penting), kinerja pekerjaan mereka cenderung lebih baik daripada yang lain (Dwiyanti et al., 2019). Ini mungkin karena karyawan merasa aman dan terjamin di lingkungan di mana mereka memiliki hubungan positif dengan pemimpin dan dengan demikian dapat fokus pada pekerjaan dengan lebih baik.

Kompetensi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Liu & Liu, 2022). Hal ini diperkuat dengan peran seorang pemimpin dapat membangkitkan emosi positif pada pengikutnya, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Studi mereka mendukung bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan lingkungan kerja dan memengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang berfokus pada pekerjaan (misalnya, strategis, visioner) menciptakan dan membentuk konteks organisasi (misalnya, pengetahuan membangun konteks) di mana karyawan belajar tentang nilai dan tujuan organisasi. Karena karyawan akan

dipandu oleh pengetahuan pembangunan konteks, mereka cenderung mengasimilasi nilai dan tujuan organisasi, yang sangat penting untuk membuat penilaian yang baik dalam lingkungan layanan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Penyuluh.

Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

Untuk mencapai kinerja pekerjaan yang tepat dan efisiensi serta produktivitas yang lebih efektif dan optimal, setiap organisasi mencari cara untuk membuat lingkungan yang membantu karyawannya untuk mencapai tingkat kemampuan yang dapat memberikan dampak yang lebih besar pada pekerjaan mereka. Sebenarnya, prestasi kerja telah didefinisikan sebagai keseluruhan nilai yang dilakukan individu selama periode waktu tertentu sebagai potongan perilaku yang diharapkan oleh organisasi (Utari & Marina, 2018). Spector mengungkapkan bahwa orang dapat bertindak karir mereka dengan baik, dengan syarat yang mereka butuhkan motif, kemampuan dan motivasi untuk melakukan kinerja yang baik (Bhanu & Babu, 2018). Motivasi merupakan karakteristik individu, tetapi dapat muncul dari individu (misalnya kepribadian) dan juga dari kondisi lingkungan. Peningkatan dan peningkatan kinerja organisasi dan peningkatan produktivitas untuk mencapai efisiensi maksimum sumber daya manusia dan material yang digunakan adalah tugas manajemen

yang jelas dan penting. Suharto *et al.* (2021) mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai struktur multi-dimensi yang menunjukkan tingkat kualitas kinerja karyawan yang bekerja, tingkat inovasi mereka, teknik pemecahan masalah dan metode pemanfaatan sumber daya yang tersedia, serta cara penggunaan energi dan waktu mereka untuk melakukan tugas pekerjaan. Dengan kata lain, prestasi kerja adalah seperangkat pola perilaku dan fungsional yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi manajerial, hati nurani, dan kemampuan kognitif di lingkungan kerja (Hofmans *et al.*, 2013).

Prestasi sangat erat kaitannya dengan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau bisnis. Penilaian kinerja pada hakekatnya merupakan wujud dari bentuk evaluasi kinerja pegawai (Suharto *et al.*, 2019). Pencapaian kinerja sangat ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin, membina, dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan melaksanakan motivasi (Kuswati, 2020). Motivasi adalah salah satu fungsi organik manajemen. Keberhasilan implementasi motivasi di atas tergantung pada kemampuan penyuluh dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip motivasi. Motivasi kerja terdiri dari prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip pengakuan, prinsip wewenang yang didelegasikan dan prinsip timbal balik (Utari & Marina, 2018), sedangkan kinerja mengacu pada aspek kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen (Nguyen *et al.*, 2020) dan mengarah pada peningkatan kinerja

(Poniasih & Dewi, 2015), sedangkan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi (Almatrooshi *et al.*, 2016). Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Penyuluh.

Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

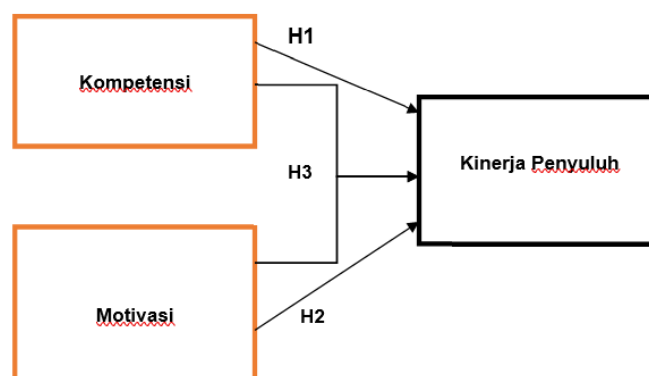
Seorang karyawan adalah sumber daya yang sangat berharga dalam lingkungan bisnis. Oleh karena itu, setiap organisasi bisnis harus mempertahankan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi bisnis tersebut. Tinjauan kinerja yang dilakukan oleh kantor perusahaan dilakukan dan dievaluasi pada setiap akhir tahun (Maharani *et al.*, 2022). Evaluasi kinerja menunjukkan kinerja masing-masing karyawan dan seberapa sukses kinerja di lokasi perusahaan. Karyawan merupakan salah satu unsur dalam organisasi bisnis yang merupakan perancang dan pelaksana untuk mencapai tujuan (Heidemann Lassen *et al.*, 2018). Setiap organisasi atau kantor membutuhkan seorang ahli dan profesional untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kualitas yang ada tergantung dari proses rekrutmen awal, jika proses rekrutmen baik maka tidak dipungkiri hasil yang ingin dicapai juga akan baik (Prastiwi *et al.*, 2022). Peran personalia dalam suatu instansi atau organisasi bisnis sebagai penentu maju atau mundurnya organisasi bisnis tersebut (Hakim *et al.*, 2021).

Menurut Peltier *et al.* (2013) kinerja adalah membiarkan seorang karyawan melakukan apa yang saya ingin dia lakukan. Ini menyiratkan

bahwa hierarki organisasi dan distribusi tugas juga penting untuk kinerja karyawan yang baik. (Gunlu et al., 2010) menambahkan pernyataan ini dengan menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dianggap sebagai —mendapatkan dana eksternall. Menurut Srivastava & Prakash (2018) kinerja seorang karyawan didasarkan pada faktor individu, yaitu: kepribadian, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Banyak peneliti setuju bahwa prestasi kerja terbagi dalam lima faktor tersebut (Mainardes et al., 2019). Beberapa peneliti bahkan berpendapat bahwa kepribadian seseorang memiliki peran yang lebih spesifik dalam prestasi kerja (Lusiana, 2018). Namun, menurut berbagai peneliti, bukan apa arti sebenarnya dari kinerja, tetapi bagaimana kinerja itu disusun dan diukur (Dwiyanti et al., 2019) Kinerja pekerjaan dapat dibagi dalam kepribadian, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan.

Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak atau penggerak dalam diri seseorang yang ingin berperilaku aktif dan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dwiyanti *et al.* (2019) menguraikan beberapa dimensi motivasi kerja yaitu (1) tujuan karyawan dan (2) perilaku karyawan. Selain itu, motivasi kerja dijelaskan dalam tiga bagian, yaitu (1) arah perilaku, yaitu perilaku yang ingin ditunjukkan oleh seseorang, (2) tingkat upaya, yang menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja, (3) ukuran ketekunan. yaitu perilaku karyawan dalam menghadapi hambatan menurut George & Jones (1997) menggambarkan usaha yang harus dikeluarkan seseorang untuk memecahkan masalah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja penyuluh.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menguji hubungan antar variabel yang telah diuraikan dalam hipotesis penelitian. Penelitian ini

menggunakan *simple random sampling* dan penentuan sampel dilakukan dengan metode slovin sebanyak 151 penyuluh pertanian.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.072	5.481

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,084. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja penyuluh hanya

sebesar 8,4%, sedangkan 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam pendidikan ini seperti lingkungan kerja, dll.

a. Uji f

Tabel 3. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.001	2	204.001	6.792	.002 ^b
	Residual	4445.442	148	30.037		
	Total	4853.444	150			

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh sebesar 0,002 < 0,05. Selanjutnya, uji f memiliki nilai

sebesar 6,792 > $f_{tabel(151;0,05)}$ 3,06. Dengan demikian variabel motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja penyuluh.

b. Uji t

Tabel 3. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.216	5.654		8.528	.000
	Kompetensi	.277	.098	.223	2.835	.005
	Motivasi	.145	.061	.186	2.366	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan terdapat persamaan regresi $\hat{Y} = 48.216 + 0,223 + 0,186$. Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$ dan nilai t sebesar $2,835 > t_{tabel(151;0,05)} 1,98$. Selanjutnya, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh dengan nilai sig. $0,019 < 0,05$ dan nilai t sebesar $2,366 > t_{tabel(151;0,05)} 1,98$.

PEMBAHASAN

Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ terhadap kinerja penyuluh. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2020) yang berjudul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai dan kepuasan kerja, dan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel dan teknik analisis data. Teknik pengambilan sampel dilakukan Hidayat *et al.* (2020) menggunakan *purposive sampling* dengan analisis jalur, sedangkan penelitian penulis menggunakan *Simple Random Sampling* dengan regresi linier berganda.

Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ terhadap kinerja penyuluh. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan antara karyawan yang memiliki bakat, kemampuan dan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan mereka dalam organisasi yang sama dan berada di bawah kondisi kerja yang sama dan dengan fasilitas yang sama, tetapi menunjukkan kinerja yang berbeda. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terus berusaha untuk mendapatkan promosi lebih banyak, dan karena mereka terus mencari cara yang lebih baik untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mereka akan lebih cepat dipromosikan. Karyawan melakukan pekerjaan mereka sedemikian rupa sehingga pekerjaan itu harus dilakukan dengan upaya yang relatif lebih banyak, sehingga mereka dapat mencoba lebih banyak untuk memainkan peran yang diminta. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wahyudi (2019) dengan judul “Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja sangat signifikan.

Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan sig. $0,02 > 0,05$. sumber daya manusia yang efisien memainkan peran penting dalam kinerja organisasi dibandingkan dengan sumber daya keuangan dan teknologinya. Ini benar karena fakta bahwa tenaga kerja yang banyak akal dan cakap sangat penting untuk mencapai keseluruhan tujuan dan strategi perusahaan (Hyatt, 1966). Untuk mengembangkan manajer tenaga kerja yang kompeten perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan ini akan memberikan lingkungan belajar yang berkelanjutan di mana keterampilan yang dibutuhkan diperoleh. Ketika karyawan memiliki gagasan yang jelas tentang ekspektasi pekerjaan dan tujuan strategis perusahaan, tugas dan

pekerjaan dirancang sejalan dengan target yang ditetapkan ini (Swarnalatha & Prasanna, 2012; Gill, 2011; Harter et al, 2002). Ini memberi karyawan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan individu dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan setia yang kompeten meningkatkan potensi keberhasilan perusahaan karena akan meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi pemborosan (Macey, 2006; Branham, 2005, Forkouh et al, 2012). Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Anjani (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” memiliki perbedaan pada objek penelitian yaitu sektor publik non-profit dan sektor publik profit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian ini sebagai berikut.

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Kompetensi merupakan faktor penting yang perlu dimiliki setiap individu yang ingin bekerja pada suatu instansi. Kompetensi yang mumpuni dapat mendukung visi dan misi instansi.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dilandasi dengan tujuan. Motivasi sangat

membantu kinerja seseorang, apabila motivasi tersebut bersifat positif.

3. Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh. Penyuluh yang memiliki kompetensi mumpuni dalam bidang pertanian sangat dapat berpengaruh pada kinerja yang mereka hasilkan.

Saran

Saran penelitian untuk Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah sebagai berikut.

1. Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura perlu untuk memberikan diklat secara merata kepada seluruh penyuluh.
2. Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura perlu untuk memiliki penyuluh yang berkompentensi baik dengan pengetahuan yang luas, trampil dalam berkomunikasi, dan memiliki karakter kepribadian yang ulet dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). "Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859.

Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

Ardita, A., DWP, S., & Widjanarko, D. (2017). Kinerja Penyuluh Pertanian Menurut Persepsi Petani: Studi Kasus di Kabupaten Landak. *Journal of Vocational and Career Education*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.15294/jvce.v2i1.10908>

Bhanu, M. V. V., & Babu, P. C. S. (2018). Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2002020107>

Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Jana, G. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>

George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance*, 10(2), 153–170.

Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>

Hakim, F., Esha, D., & Latifa, L. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung.

- Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Heidemann Lassen, A., McKelvey, M., & Ljungberg, D. (2018). Knowledge-intensive entrepreneurship in manufacturing and creative industries: Same, same, but different. *Creativity and Innovation Management*, 27(3), 284–294.
<https://doi.org/10.1111/caim.12292>
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & others. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202–212.
- Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 1–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.007>
- Khairunnisa, N. F., Saidah, Z., Hapsari, H., & Wulandari, E. (2021). Pengaruh Peran Penyuluh Pertanian terhadap Tingkat Produksi Usahatani Jagung. *Jurnal Penyuluhan*, 17(2), 113–125.
<https://doi.org/10.25015/17202133656>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Listiana, I., Sumardjo, S., Sadono, D., & Tjiptopranoto, P. (2018). Hubungan Kapasitas Penyuluh dengan Kepuasan Petani dalam Kegiatan Penyuluhan. *Jurnal Penyuluhan*, 14(2), <https://doi.org/10.25015/17202133656>
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9(February), 1–14.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67.
<https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mainardes, E. W., Rodrigues, L. S., & Teixeira, A. (2019). Effects of internal marketing on job satisfaction in the banking sector. *International Journal of Bank Marketing*, 37(5), 1313–1333.
<https://doi.org/10.1108/IJBM-07-2018-0190>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES).
<https://doi.org/10.25015/17202133656>

- DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662.
<https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Peltier, J. W., Schibrowsky, J. A., & Nill, A. (2013). A hierarchical model of the internal relationship marketing approach to nurse satisfaction and loyalty. *European Journal of Marketing*, 47(5), 899–916.
<https://doi.org/10.1108/03090561311306967>
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putriani, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.
- Siregar, J. R., Ginting, R., & Effendi, I. (2019). Persepsi Kelompok Tani terhadap Peranan Penyuluh Pertanian di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(2), 129–137.
<https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i2.242>
- Srivastava, S., & Prakash, G. (2018). Role of internal service quality in enhancing patient centricity and internal customer satisfaction. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 13(1), 2–20.
<https://doi.org/10.1108/IJPHM-02-2018-0004>
- Suharto, S., Nurmarlina, S. L., & Septiana, N. (2021). Measurement of Customer Satisfaction Using Operational Reliability and Responsiveness to Customers of KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional, Pekalongan Branch. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 17(2), 82–92.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Utari, P. A., & Marina, A. (2018). Pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi X. *Menara Ekonomi*, IV(3), 64–73.
- Van den Ban, A. W., & Hawkins, H. S. (1996). *Agricultural Extension*. Blackwell Science LTD.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- Wibowo, H. T., & Haryanto, Y. (2020). Kinerja penyuluh pertanian dalam masa pandemi covid-19 di Kabupaten Magelang. *Jurnal Penelitian Peternakan Terpadu*, 2(2), 79–92.