

Unleashing the potential of agricultural extension workers in Luwu Regency, Indonesia: an analysis of the role of personal factors, motivation, and competence in enhancing performance

Kajian potensi penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu, Indonesia: analisis peran faktor personal, motivasi, dan kompetensi dalam peningkatan kinerja

Hasmita, M. Zainal S, Ade Irma Surani Haliq

Department of Agricultural Extension, Faculty of Computer, Engineering, Agriculture and Marine Sciences, Universitas Muhammadiyah Palopo, South Sulawesi, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History

Received: Nov 23, 2022

Accepted: Mar 21, 2023

Available Online: Mar 29, 2023

Keywords:

Luwu Regency, agricultural extension worker, performance, competence, motivation

Cite this:

J. Ilm. Pertan., 2023, 20 (1) 69-78

DOI:

<https://doi.org/10.31849/jip.v20i1.11971>

ABSTRACT

As agricultural development agents, agricultural extension workers play an essential role in empowering farmers. Improving the quality of extension workers is necessary to ensure that their performance is beneficial, especially for assisted farmers. This study aimed to analyze the influence of personal factors, motivation, and competence on the performance of agricultural extension workers in the Luwu Regency. The research employed quantitative methods with a survey approach. The study was conducted in six districts of Luwu Regency, including Belopa, Suli, Bajo, Kamanre, West Bajo, and Latimojong, from October to November 2022. A census technique was used to sample all populations, resulting in a sample of 53 agricultural extension workers. Data collection was carried out through questionnaires containing questions about research changes. The results revealed that agricultural extension workers in Luwu Regency were generally young and possessed high competence, which was dominated by the motivation for the need for power. The motivational factor of extension workers in Luwu Regency was a dominant aspect that significantly influenced the performance of extension workers. Meanwhile, the competence factor of agricultural extension workers, reflected by intellectual and social competence, had a real effect on the performance of extension workers, especially in evaluating agricultural extension.

ABSTRAK

Penyuluh pertanian sebagai agen pembangunan di bidang pertanian berperan penting dalam mewujudkan keberdayaan petani. Sehingga dibutuhkan peningkatan kualitas penyuluh agar kinerjanya dirasakan manfaatnya khususnya petani binaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor personal, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lokasi penelitian ini berada di enam (6) kecamatan di Kabupaten Luwu meliputi Kecamatan Belopa, Suli, Bajo, Kamanre, Bajo Barat, dan Latimojong, dan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai bulan November 2022. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana semua populasi dijadikan sampel, yaitu berjumlah 53 orang penyuluh pertanian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai peubah penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu umumnya berusia muda dan memiliki kompetensi cukup cenderung tinggi yang didominasi motivasi kebutuhan untuk berkuasa. Faktor motivasi penyuluh di Kabupaten Luwu merupakan aspek yang sangat dominan berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Sedangkan faktor kompetensi penyuluh yang direfleksikan oleh kompetensi intelektual dan kompetensi sosial berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh khususnya evaluasi penyuluhan pertanian.

*Corresponding author

E-mail: hasmita.mita@student.umpalopo.ac.id

PENDAHULUAN

Penyuluh pertanian merupakan seorang yang ditugaskan oleh pemerintah untuk memberdayakan petani agar mampu meningkatkan kualitas dan kualitas pertanian. Penyuluhan pertanian yang dilaksanakan merupakan usaha yang bertujuan untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya agar mereka memiliki kemauan dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya agar dapat bertani dengan baik, hidup lebih layak, serta berbisnis dengan baik. Hal yang paling dibutuhkan untuk bisa menggerakkan penyuluhan yang efektif dan efisien adalah keberadaan tenaga-tenaga penyuluh yang profesional. Hal utama yang ada yang ada pada penyuluh yang profesional adalah kinerja yang baik. Bahua (2014) mendefinisikan penyuluh kompeten adalah mereka yang memiliki pengetahuan luas, mampu berkomunikasi dengan baik (memberikan informasi yang dibutuhkan oleh petani, baik teknologi budidaya, harga, akses pasar, permodalan, maupun kebijakan pembangunan pertanian di wilayah kerja penyuluh), mandiri, serta dapat menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani.

Menurut Mujiburrahmad et al. (2015), faktor karakteristik internal penyuluh di antaranya adalah masa kerja dan jumlah kelompok binaan, faktor kompetensi tugas penyuluh pertanian yaitu penerapan prinsip belajar orang dewasa, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja penyuluh di lapangan menjadi penilaian keseluruhan kegiatan yang dilakukannya yang kemudian dibandingkan dengan target yang akan dicapai melalui indikator yang telah ditetapkan (Hernanda et al., 2015). Berbagai permasalahan dialami penyuluh di lapangan adalah kompetensi yang rendah dan jumlah penyuluhan yang belum merata sehingga kinerjanya belum maksimal. Rendahnya kinerja penyuluh merugikan petani khususnya petani binaan. Penyuluh harus berkinerja baik untuk memandirikan dan memberdayakan petani. Namun, faktanya kinerja penyuluh sangat dipengaruhi oleh berbagai kebijakan di bidang pertanian, sehingga beberapa kali menuntut penyuluh bekerja bukan pada bidang yang ditekuninya. Berdasarkan sebuah studi Hanafiah et al. (2013), karakteristik penyuluh sangat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik karakteristik dimiliki seorang penyuluh, semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, semakin baik kompetensinya akan memberikan kinerja yang baik. Begitu pula dengan motivasi. Hernanda et al. (2015) menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian berada pada kategori baik apabila didukung oleh kemampuan penyuluh dalam mempersiapkan kegiatan penyuluhan dan melaksanakan kegiatan penyuluhan. Sementara itu, Kurniawati et al. (2020) menemukan bahwa karakteristik penyuluh tidak berhubungan signifikan dengan kinerja penyuluh pertanian, tetapi berhubungan signifikan dengan kompetensi penyuluh. Kompetensi manajerial, kompetensi sosial, dan kompetensi teknik adalah indikator penting berhubungan dengan kinerja penyuluh. Namun, kompetensi intelektual tidak berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian. Selain itu, motivasi berhubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh pertanian.

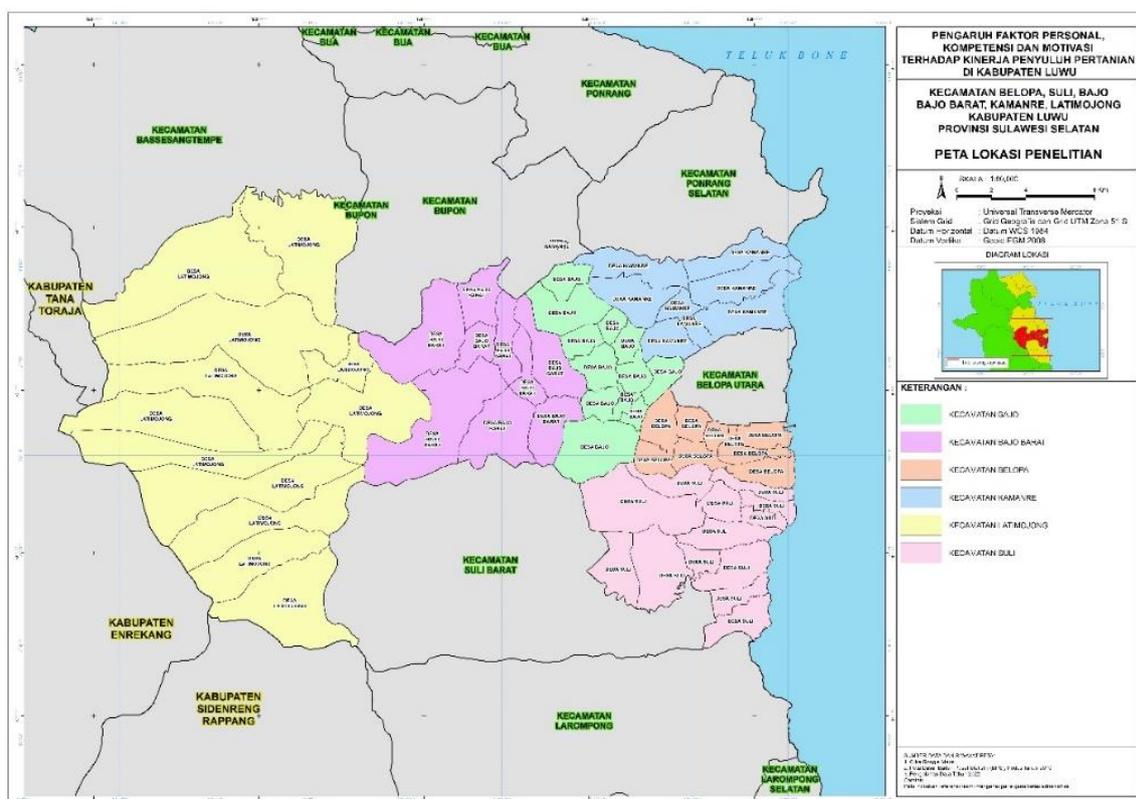
Refiswal (2018) menyatakan bahwa umur, jarak wilayah kerja, dan jumlah desa binaan berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh. Sedangkan pendidikan formal dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh. Selain itu, umur dan jumlah desa binaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, sedangkan pendidikan formal, pengalaman kerja, dan jarak wilayah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Penelitian tentang kinerja penyuluh dan faktor-faktor yang mempengaruhinya telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Nasution et al. (2018) menganalisis pengaruh karakteristik penyuluh (umur, pendidikan formal, pengalaman kerja, jumlah kelompok tani binaan dan jumlah desa binaan) terhadap kinerja penyuluh di Kabupaten Deli Serdang. Namun tidak mengkaji aspek kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh. Syafruddin et al. (2013) fokus mengkaji pengaruh faktor personal dan situasional terhadap kinerja petugas penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe, tanpa mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh. Sementara itu, Arifianto et al. (2017) menganalisis pengaruh karakteristik penyuluh, kondisi kerja, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh dan pengaruhnya terhadap perilaku petani, tetapi tidak memasukkan kompetensi sebagai fokus kajian yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumual et al. (2015) melakukan kajian terhadap faktor internal (usia, pendidikan, masa kerja, dan jumlah tanggungan) dan faktor eksternal (ketersediaan sarana, prasarana dan informasi, kebijakan pemerintah,

intensitas penyuluhan, dan tempat tinggal penyuluh), namun kajian terhadap motivasi dan kompetensi penyuluh pertanian tidak dilakukan. Penelitian lain menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi pada kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara (Harahap et al., 2022), tanpa membahas pengaruh faktor personal penyuluh pertanian. Begitu pula penelitian lainnya (Pramana & Rafinda (2022) Rinofi et al. (2020) Lesmana & Imaningtyas (2018) Erwina (2018), tidak mengkaji pengaruh faktor personal, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh secara mendalam. Karena keterbatasan bahasan yang komprehensif terkait faktor personal, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh, maka penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kajian yang sudah ada selama ini. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus kajian adalah analisis faktor personal, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan permasalahan dan kajian penelitian terdahulu tentang kinerja penyuluh dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, belum ditemukan penelitian yang mengkaji faktor personal, motivasi, kompetensi, dan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh di Kabupaten Luwu secara bersamaan, termasuk di lokasi penelitian. Sehingga penelitian ini penting dilakukan sebagai salah satu bahan evaluasi bagi penyuluh dalam rangka meningkatkan kinerja dan membantu petani dalam mengembangkan usaha taninya, serta mengungkap berbagai potensi selama ini yang dimiliki oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan, Indonesia.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini didesain sebagai penelitian kuantitatif dengan metode survei. Melalui metode yang digunakan peneliti berusaha mengkaji peubah penelitian baik secara deskriptif maupun analisis pengaruh antar peubah bebas dan terikat di lokasi penelitian. Peubah bebas yang dikaji yakni faktor personal penyuluh (umur, pendidikan, masa kerja, pelatihan), motivasi (kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi, berkuasa), kompetensi (manajerial, sosial, intelektual) sedangkan peubah terikat yakni kinerja penyuluh (persiapan kegiatan penyuluhan, pelaksanaan kegiatan penyuluhan, evaluasi penyuluhan pertanian).



Gambar 1. Peta lokasi penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dilaksanakan di enam (6) kecamatan di Kabupaten Luwu yaitu, Kecamatan Belopa, Kecamatan Suli, Kecamatan Bajo, Kecamatan Kamanre, Kecamatan Bajo Barat, dan Kecamatan Latimojong yang dilakukan bulan Oktober sampai bulan November 2022. Pemilihan lokasi tersebut dilakukan secara *purposive* (sengaja) didasarkan atas

pertimbangan-pertimbangan: kecamatan-kecamatan tersebut merupakan daerah sentra pertanian yang jarak lokasinya dengan pusat Pemerintahan Kabupaten Luwu yang tidak terlalu jauh. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan penyuluh yang ada di enam (6) kecamatan meliputi, penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Harian Lepas (THL) Pemda dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai peubah penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2016* untuk pengkodean data dan *Software Smart Partial Least Squares (Smart PLS 3.2.9 Germany 2021)* untuk menguji hipotesis penelitian, meramalkan, dan mengambil keputusan berdasarkan hasil analisis. Alasan digunakannya *Software Smart Partial Least Squares (Smart PLS)* dikarenakan ukuran sampel yang kecil, bersifat prediktif dengan sedikit teori dan telah digunakan berbagai bidang ilmu seperti ilmu pemasaran, perilaku, strategi bisnis, dan lain sebagainya (Wong, 2013). Penggunaan metode survei diadopsi dari penelitian sebelumnya (Mahyuddin et al., 2018; Hanafiah et al., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi peubah-peubah penelitian

Karakteristik penyuluh

Karakteristik penyuluh yaitu merupakan ciri-ciri yang spesifik dari individu penyuluh pertanian. Karakteristik penyuluh yang diamati pada penelitian ini di antaranya umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jumlah pelatihan. Pemaparan karakteristik penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu, yang jumlah responden dari penelitian ini terdiri dari 53 orang penyuluh tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah dan persentase responden berdasarkan karakteristik penyuluh.

Indikator	Kategori	Jumlah (Orang)	%
Umur	Muda (<47)	25	47.17
	Madya (47-51)	13	24.53
	Tua (52-60)	15	28.30
Pendidikan	Rendah (Tamat SMA/Sederajat)	1	1.89
	Sedang (Tamat Diploma)	0	0
	Tinggi (Tamat Sarjana)	52	98.11
Masa Kerja	Baru (<25 Tahun)	49	92.45
	Cukup (25-35 Tahun)	4	7.55
	Lama (>35 Tahun)	0	0
Jumlah Pelatihan	Sedikit (≤ 1 kali)	15	28.30
	Cukup (2-3 kali)	24	45.28
	Banyak (>3 kali)	14	26.42

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa mayoritas penyuluh di Kabupaten Luwu didominasi oleh penyuluh berusia muda (47.17 persen) dan tergolong masih produktif. Pendidikan formal penyuluh mayoritas tamat sarjana (98.11 persen). Tamatan Sarjana dinilai lebih memahami dengan mendalam ilmu tentang penyuluhan. Tanpa adanya pendidikan yang tinggi, mustahil penyuluh sebagai ujung tombak kemajuan di bidang pertanian dapat memberikan kontribusi yang baik dan maksimal dalam lingkup pertanian. Masa kerja penyuluh di Kabupaten Luwu mayoritas baru (92.45 persen). Hal ini dikarenakan masa kerja dihitung berdasarkan lamanya penyuluh ini bekerja di instansi terkait. Jumlah pelatihan penyuluhan pertanian mayoritas cukup (45.28 persen). Hal ini disebabkan oleh pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah masih terbatas. Selain itu, pelatihan yang diadakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Luwu umumnya memiliki batas kuantitas peserta dan diajukan untuk para penyuluh muda yang memerlukan pelatihan dasar

penyuluhan. Sementara dalam kenyataannya, pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang penyuluh.

Tingkat kompetensi penyuluh

Kompetensi penyuluh merupakan kesanggupan seorang penyuluh dalam memahami, merencanakan, dan melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar. Kompetensi penyuluh yang diamati pada penelitian ini di antaranya kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknik, dan kompetensi intelektual. Pemaparan tingkat kompetensi penyuluh tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah dan persentase responden berdasarkan tingkat kompetensi penyuluh

Indikator	Kategori	Jumlah (orang)	%
Kompetensi Manajerial	Kompeten	14	26.42
	Cukup Kompeten	39	73.58
	Kurang Kompeten	0	0
Kompetensi Sosial	Kompeten	17	32.08
	Cukup Kompeten	36	67.92
	Kurang Kompeten	0	0
Kompetensi Teknik	Kompeten	30	56.60
	Cukup Kompeten	23	43.40
	Kurang Kompeten	0	0
Kompetensi Intelektual	Kompeten	19	35.85
	Cukup Kompeten	30	56.60
	Kurang Kompeten	4	7.55

Secara umum, penyuluh pertanian Kabupaten Luwu mayoritas kompeten. Kompetensi manajerial merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi (73.58 persen) disusul kompetensi sosial (67.92 persen). Artinya mayoritas penyuluh pertanian memiliki kompetensi manajerial dan sosial yang cukup. Kompetensi manajerial sangat penting bagi penyuluh karena berkaitan dengan penangan tugas organisasi yang meliputi kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang mereka laksanakan. Selain kompetensi manajerial, seorang penyuluh juga sangat penting untuk memiliki kompetensi sosial. Hal ini dikarenakan seorang penyuluh harus mampu melakukan komunikasi dalam menjalankan tugas pokoknya yang berkaitan dengan komunikasi persuasif, motivator, dan kemampuan melaksanakan pengembangan jaringan kerja. Namun pada kenyataannya, kompetensi sosial penyuluh di Kabupaten Luwu dinilai cukup dikarenakan mereka belum percaya diri terkait hal komunikasi dengan para petani.

Tingkat motivasi penyuluh

Motivasi ialah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Adapun tingkat motivasi yang dinilai dalam penelitian ini merupakan implementasi dari teori *Mc Clelland* yang mengemukakan motivasi terdiri dari (1) kebutuhan berprestasi, (2) kebutuhan berafiliasi, dan (3) kebutuhan untuk berkuasa (Kurniawati et al., 2020). Pemaparan dari tingkat motivasi penyuluh dapat dilihat dari Tabel 3. Secara umum, penyuluh pertanian Kabupaten Luwu mayoritas memiliki motivasi tinggi khususnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mendampingi petani. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan indikator motivasi dengan nilai tertinggi penyuluh pertanian (60.38 persen). Hal ini dikarenakan sebagian besar penyuluh merasa memiliki dorongan berupa kerja keras untuk meningkatkan kinerjanya, mereka juga merasa semua pekerjaan harus dilakukan sebaik mungkin. Kebutuhan untuk berkuasa merupakan indikator kedua tertinggi berada pada kategori sedang (69.81 persen) disusul kebutuhan untuk berafiliasi (60.38 persen). Kebutuhan untuk berkuasa merupakan dorongan internal seseorang untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Hal tersebut dapat berupa menikmati kesempatan untuk mempengaruhi orang lain, membuat orang lain berpihak kepadanya, dan membiarkan orang lain mengetahui jika dia tidak setuju dengan pendapat orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk berafiliasi aspek penting diperlukan penyuluh pertanian karena sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung

jawabnya mendampingi petani di lapangan. Penyuluh pertanian memerlukan kerjasama yang baik dan hubungan harmonis dengan petani binaan agar informasi penyuluhan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami petani.

Tabel 3. Jumlah dan persentase responden berdasarkan tingkat motivasi penyuluh

Indikator	Kategori	Jumlah (Orang)	%
Kebutuhan untuk Berprestasi	Tinggi	32	60.38
	Sedang	21	39.62
	Rendah	0	0
Kebutuhan untuk Berafiliasi	Tinggi	21	39.62
	Sedang	32	60.38
	Rendah	0	0
Kebutuhan untuk Berkuasa	Tinggi	3	5.66
	Sedang	37	69.81
	Rendah	13	24.53

Motivasi sangat penting bagi penyuluh. Dengan adanya motivasi, mereka akan menjalankan tugas mereka dengan baik. Motivasi ini memberikan dorongan bagi penyuluh untuk berprestasi, membangun hubungan dengan orang lain, serta mampu untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan komunikasi. Motivasi dalam hal membangun prestasi disebabkan oleh keinginan untuk memberikan proses dan hasil akhir yang terbaik. Hal ini dikarenakan jawaban responden didominasi oleh pernyataan yang menggambarkan mereka bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi dalam membangun afiliasi tentunya diperlukan dan harus diperhatikan oleh para penyuluh agar dapat membangun hubungan baik antar sesama atau bahkan hubungan baik dengan petani. Mereka memerlukan hubungan yang baik agar kerjasama dan informasi penyuluhan dapat diterima dan dipahami oleh para petani. Sementara motivasi dalam hal kekuasaan terjadi karena adanya dorongan untuk bertindak tepat agar orang lain ingin dapat memihak kepadanya serta untuk membiarkan orang lain mengetahuinya jika ia tidak setuju dengan pendapat orang lain.

Kinerja penyuluh pertanian

Kinerja penyuluh pertanian adalah aspek penting penentu keberhasilan usahatani petani binaan. Kinerja penyuluh yang dinilai dalam penelitian yakni persiapan kegiatan penyuluhan, pelaksanaan kegiatan penyuluhan, dan evaluasi penyuluhan pertanian. Uraian kinerja penyuluh pertanian tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah dan persentase responden berdasarkan kinerja penyuluh pertanian

Indikator	Keterangan	Jumlah (orang)	%
Persiapan kegiatan penyuluhan	Optimal	31	58.49
	Cukup optimal	22	41.51
	Tidak optimal	0	0
Pelaksanaan kegiatan penyuluhan	Optimal	22	41.51
	Cukup optimal	19	35.85
	Tidak optimal	12	22.64
Evaluasi penyuluhan pertanian	Optimal	32	60.38
	Cukup optimal	9	16.98
	Tidak optimal	12	22.64

Berdasarkan Tabel 4, secara umum dapat disimpulkan kinerja penyuluh pertanian tergolong optimal. Hal ini terlihat dari jawaban responden atas setiap indikator kinerja penyuluh pertanian berada pada kategori optimal. Persiapan dilakukan penyuluh sebelum melakukan proses penyuluhan dengan membuat data potensi wilayah dan agroekosistem, memberikan bimbingan penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK), menyusun program penyuluhan,

dan membuat rencana kerja tahunan penyuluh pertanian. Selanjutnya penyuluh melaksanakan penyuluhan sesuai dengan persiapan yang dibuat. Menurut Hanafiah et al. (2013), umumnya pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian berada pada kategori baik atau tinggi karena pelaksanaan penyuluhan telah menjadi kebiasaan yang dilakukan penyuluh. Evaluasi kegiatan penyuluhan adalah hal terakhir yang dilakukan penyuluh. Temuan di lapangan menunjukkan mayoritas penyuluh melakukan evaluasi ≥ 3 kali. Berbeda dengan penelitian (Hernanda et al., 2015) yang menyatakan bahwa evaluasi penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) masih tergolong rendah dikarenakan kegiatan evaluasi hanya dilakukan beberapa kali. Peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang fokus pada pengembangan kualitas dan lingkungan dapat meningkatkan motivasi sehingga akan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diamanahkan (Ragasa et al., 2016).

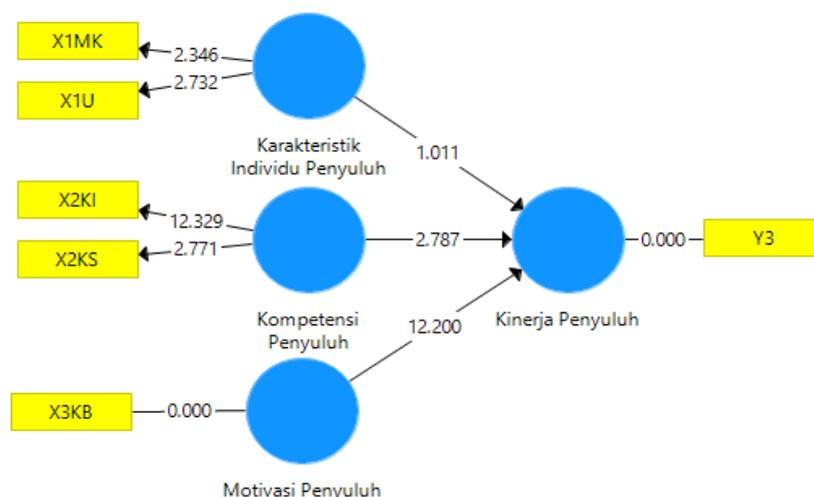
Evaluasi model struktural (inner model) dan uji hipotesis

Dalam rangka mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di lokasi penelitian yang juga merupakan hipotesis dari penelitian maka dilakukan teknik *bootstrapping* menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0*. Teknik *bootstrapping* adalah teknik rekalkulasi data sampel secara random untuk memperoleh nilai t-statistik dengan melakukan uji *path coefficients*. Sebelum melakukan evaluasi model struktural, terlebih dahulu dilakukan uji model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator penelitian. Penelitian menguraikan analisis parsial setiap peubah yang dikaji (terikat dan bebas) dan analisis simultan peubah. Hasil analisis simultan antara peubah bebas (karakteristik individu, kompetensi penyuluh, motivasi penyuluh) yang berpengaruh terhadap peubah terikat (kinerja penyuluh) memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.798. Hal ini dapat dijelaskan keragaman peubah kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh peubah karakteristik individu, kompetensi penyuluh, motivasi penyuluh sebesar 79 persen sedangkan 21 persen dipengaruhi peubah lain di luar yang diteliti.

Tabel 5. Hasil uji *path coefficients* teknik *bootstrapping*

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu Penyuluh -> Kinerja Penyuluh	1.011	0.312
Kompetensi Penyuluh -> Kinerja Penyuluh	2.787	0.006
Motivasi Penyuluh -> Kinerja Penyuluh	12.200	0.000

Merujuk pada nilai t-statistik yang diperoleh, diketahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas ke variabel terikat. Apabila nilai t-statistik > 1.96 (t-tabel signifikansi 5%) maka pengaruhnya adalah nyata dan apabila nilai t-statistik < 1.96 (t-tabel signifikansi 5%) pengaruhnya tidak nyata. Hasil uji *path coefficients* menggunakan teknik *bootstrapping* tersaji pada Tabel 5 dan Gambar 2.



Gambar 2. Model structural antar konstruk

Pengaruh karakteristik individu penyuluh terhadap kinerja penyuluh

Hipotesis pertama yang dirumuskan pada penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan model struktural antar konstruk dan uji *path coefficients* (Gambar 2 dan Tabel 5) karakteristik individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh (nilai t-statistik (1.011)<t-tabel (0.312). Hal ini menunjukkan faktor personal petani tidak berperan penting dalam mempengaruhi kinerja penyuluh. Menurut Sapar & Butami (2017) faktor karakteristik penyuluh (umur, pendidikan formal, pelatihan teknis, pengalaman kerja, luas wilayah kerja, jumlah petani binaan dan interaksi dengan petani binaan) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Berbeda dengan Lubis (2016), karakteristik penyuluh yakni tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan kerja penyuluh. Sementara itu, penelitian Manik et al. (2018) mengungkapkan adanya pengaruh signifikan karakteristik individu (pendidikan formal, pengalaman kerja, dan jarak wilayah kerja) terhadap kinerja penyuluh.

Pengaruh kompetensi penyuluh terhadap kinerja penyuluh

Hipotesis kedua yaitu kompetensi penyuluh berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan model struktural antar konstruk dan uji *path coefficients* (Gambar 2 dan Tabel 5), kompetensi penyuluh berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh dengan nilai t-statistik (2.787)>t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan kompetensi penyuluh yang direfleksikan indikator kompetensi intelektual dan kompetensi sosial berpengaruh nyata terhadap hasil kerja penyuluh pertanian khususnya terkait kinerja evaluasi penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian, sebagai tumpuan pemerintah di lapangan dalam memberikan pembelajaran dan pendampingan bagi petani, dituntut senantiasa meningkatkan keterampilan baik keterampilan teknis maupun sosial.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja para penyuluh pertanian, khususnya di Kabupaten Luwu, dalam melakukan evaluasi penyuluhan pertanian sudah cukup baik meskipun harus ditingkatkan. Semakin tinggi kompetensi sosial seorang penyuluh pertanian, maka cenderung semakin tinggi pula kinerja seorang penyuluh tersebut. Suharyon & Nurfathiyah (2015) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah salah satu faktor kapasitas penyuluh pertanian yang berpengaruh positif pada kinerja penyuluh pertanian. Sementara itu, menurut Nuraeni (2021) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Tingkat kompetensi penyuluh khususnya kompetensi sosial perlu ditingkatkan maupun dipertahankan agar berdampak bagi kinerja penyuluhan pertanian khususnya proses evaluasi penyuluhan pertanian. Hal yang sama juga disampaikan Hayer (2016) yang menemukan fakta bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Fakfak Provinsi Papua Barat. Semakin tinggi tingkat kompetensi semakin tinggi kinerja penyuluh, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi, maka semakin rendah pula kinerja penyuluh. Baruwadi et al. (2020) juga menyatakan bahwa kompetensi penyuluh berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, dalam artian kompetensi menentukan tingkat kinerja penyuluh.

Pengaruh motivasi penyuluh terhadap kinerja penyuluh

Hipotesis ketiga yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan model struktural antar konstruk dan uji *path coefficients* (Gambar 2 dan Tabel 5), motivasi direfleksikan pada indikator motivasi untuk berkuasa berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan dorongan motivasi khususnya motivasi ingin berkuasa berperan penting mewujudkan kinerja yang baik bagi penyuluh pertanian. Penyuluh dalam melaksanakan pekerjaan memiliki keinginan untuk mengendalikan serta mempengaruhi orang lain termasuk mendapatkan posisi kepemimpinan. Teori motivasi *McClelland* menyebutkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan dalam dirinya (Mangkunegara dalam Kurniawati et al., 2020). Dorongan kebutuhan yang dimaksud yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berhubungan, dan kebutuhan berkuasa. Kebutuhan berkuasa salah satu jenis motivasi atau dorongan individu dalam melakukan suatu hal. Menurut Lesmana (2016) motivasi berupa kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Sementara itu, Lubis (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh pertanian

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu berada pada kategori optimal, yang mana hal ini menunjukkan potensi yang dapat dimanfaatkan oleh pemerintah setempat dalam rangka meningkatkan kuantitas dan kualitas sektor pertanian. Faktor personal penyuluh berupa masa kerja dan umur tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Berbeda dengan faktor kompetensi (kompetensi intelektual dan kompetensi sosial) dan motivasi (motivasi untuk berkuasa) yang dapat mempengaruhi kinerja penyuluh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianto, S., Satmoko, S., & Setiyawan, B. M. (2017). Pengaruh karakteristik penyuluh, kondisi kerja, motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dan pada perilaku petani padi di Kabupaten Rembang. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, *1*(2), 166–180. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v1i2.1888>
- Bahua, M. I. (2014). Model Pengembangan Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Provinsi Gorontalo. *UNG Repository*, *1*(242), 1–13. <https://repository.ung.ac.id/en/karyailmiah/show/242/model-pengembangan-kompetensi-penyuluh-pertanian-di-provinsi-gorontalo.html>
- Baruwadi, M. H., Akib, F. H. Y., & Bahua, M. I. (2020). Impact of Agricultural Extension Performance on Corn Farmers Household Economy. *J. Austrian Soc. Agric*, *16*(05), 137–146. https://www.researchgate.net/profile/Mohamad-Bahua-2/publication/344468334_Impact_of_Agricultural_Extension_Performance_on_Corn_Farmers_Household_Economy/links/60030e73299bf140889c1fbc/Impact-of-Agricultural-Extension-Performance-on-Corn-Farmers-Household-Economy.pdf
- Erwina, E. (2018). Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *1*(2), 50–56. <https://doi.org/10.35914/jemma.v1i2>
- Hanafiah, M. A., Rasyid, W., & Purwoko, A. (2013). Hubungan karakteristik, motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja penyuluh pertanian di Kota Bengkulu. *Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, *12*(1), 69–84. <https://doi.org/10.31186/jagrisep.12.1.69-84>
- Harahap, M. S., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, *18*(1), 153–158. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10421>
- Hayer, R. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak. *PELUANG*, *10*(1), 55–73. <http://ejurnal.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/92>
- Hernanda, T. A., Fatchiya, A., & Sarma, M. (2015). Tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jurnal Penyuluhan*, *11*(1), 79–90. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v11i1.9937>
- Kurniawati, N. P., Sadono, D., & Wahyuni, E. S. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ciamis Jawa Barat. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, *4*(4). <https://doi.org/10.29244/jskpm.4.4.545-560>
- Lesmana, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *7*(2), 251–277. <https://doi.org/10.18196/jbti.v7i2.2555>
- Lubis, R. A. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan umur terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal AGROHITA: Jurnal Agroteknologi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan*, *1*(1), 64–71. <https://doi.org/10.31604/jap.v1i1>
- Lubis, R. K. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Agriprimatech*, *3*(1), 33–40. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Agriprimatech/article/view/783/564>
- Mahyuddin, T., Hanisah, H., & Rahmi, C. L. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, *5*(1), 22–29. <https://doi.org/10.33059/jpas.v5i1.838>

- Manik, J. R., Refiswal, & Salsabila. (2018). Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Agricultural Extension Agent In Langkat District. *In Proceeding International Conference Sustainable Agriculture and Natural Resources Management (ICoSAaNRM)*, 2(1), 89–94. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ICoSAaNRM/article/view/4206>
- Mujiburrahmad, M., Muljono, P., & Sadono, D. (2015). Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Pidie Provinsi Aceh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. *Jurnal Penyuluhan*, 10(2), 141–150. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v10i2.9922>
- Nasution, M. A., Lubis, S. N., & Ginting, R. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang. *Journal On Social Economic Of Agriculture And Agribusiness*, 9(7), 1–14. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1436881>
- Nuraeni, D. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluhan pertanian di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 667–676. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/3870/3617>
- Ragasa, C., Ulimwengu, J., Randriamamonjy, J., & Badibanga, T. (2016). Factors Affecting Performance of Agricultural Extension: Evidence from Democratic Republic of Congo. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 22(2), 113–143. <https://doi.org/10.1080/1389224X.2015.1026363>
- Refiswal. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat. *Agrica Ekstensi*, 12(2), 26–32. <https://www.polbangtanmedan.ac.id/upload/upload/jurnal/Vol%2012-2/05%20Refiswal%20Penyuluh.pdf>
- Sapar, S., & Butami, L. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam peningkatan produktivitas kakao di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/10.35906/jep01.v3i1.173>
- Suharyon, M., & Nurfathiyah, P. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja penyuluh dalam penyampaian informasi teknologi pertanian. *Jurnal (Online)*, 1–16. <http://jambi.litbang.pertanian.go.id/ind/images/PDF/Suharyon1.pdf>
- Sumual, Nova. S., Benu, Olivie. L. S., Kapantow, G., & Tarore, M. L. G. (2015). Kajian kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Amurang Timur. *Cocos*, 6(2), 1–20. <https://doi.org/10.35791/cocos.v6i2.6802>
- Syafruddin, Hariadi, S. S., & Wastutiningsih, S. P. (2013). Kinerja penyuluh pertanian berdasarkan faktor personal dan situasional. *Jurnal Psikologi*, 40(2), 240–257. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6980>
- Wong, K. K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32. http://marketing-bulletin.massey.ac.nz/V24/MB_V24_T1_Wong.pdf