



PENGARUH KARAKTERISTIK, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU

THE INFLUENCE OF CHARACTERISTICS, COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN THE FOOD CROPS AND HORTICULTURE OFFICE OF ROKAN HULU DISTRICT

Milah^{1*}, Seprini², Heffi Christya Rahayu³

^{1*,2,3}Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Pasir Pengaraian, Indonesia
Email: milachaniago5@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 16, 2025
Revised March 10, 2025
Accepted April 10, 2025
Available online April 15, 2025

Kata Kunci:

karakteristik, kompetensi, motivasi, kinerja

Keywords:

characteristics, competence, motivation, performance

ABSTRAK

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu dan berfokus pada karakteristik, kompetensi, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dan sampelnya terdiri dari 57 individu. Karakteristik (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel terikat (Y). Untuk mengumpulkan data, observasi, kuesioner, dan dokumentasi digunakan. Dengan menggunakan regresi linear berganda, hasilnya adalah $Y = 2,114 + 0,137 X1 + 0,029 X2 + 0,739 X3 + e$. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa hanya motivasi yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dalam perhitungan koefisien determinasi, ditemukan bahwa 98,2% dari total pengaruh karakteristik, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja pegawai; variabel lain yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 1,8%.

ABSTRACT

This study involved all agricultural extension employees at the Rokan Hulu Regency Food Crops and Horticulture Office and focused on the characteristics, competencies, and motivations that affect their performance. This study used saturated sampling technique, and the sample consisted of 57 individuals. Characteristics (X1), competence (X2), motivation (X3), and independent variables in this study are dependent variables (Y). To collect data, observation, questionnaires, and documentation were used. Using multiple linear regression, the result is $Y = 2.114 + 0.137 X1 + 0.029 X2 + 0.739 X3 + e$. Partial test results show that only motivation is smaller than the significant level of 0.05. In the calculation of the coefficient of determination, it was found that 98.2% of the total influence of characteristics, competencies, and motivation together have a positive impact on employee performance; other variables not examined have an influence of 1.8%.

PENDAHULUAN

Penyuluh pertanian memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan perilaku petani dalam upaya pengembangan usaha tani. Hal ini disebabkan oleh keterlibatan langsung penyuluh dalam membimbing petani, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap transformasi perilaku yang diharapkan (Muliady, 2019). Kinerja penyuluh pertanian yang optimal berimplikasi positif terhadap peningkatan produktivitas petani, khususnya dalam produksi padi (Bahua et al., 2020). Kinerja penyuluh sendiri mencerminkan implementasi tugas utama yang harus dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seorang penyuluh pertanian dikategorikan memiliki kinerja yang baik apabila tugas utamanya telah dilaksanakan berdasarkan standar yang berlaku (Supriani, 2019). Kinerja penyuluh

dapat dievaluasi berdasarkan dua aspek utama, yaitu pertama, sebagai fungsi dari karakteristik individu penyuluh itu sendiri, dan kedua, sebagai hasil dari faktor situasional yang meliputi perbedaan dalam pengelolaan serta penyelenggaraan penyuluhan pertanian di berbagai wilayah kabupaten (Leilani & Jahi, 2016).

Setiap individu memiliki karakteristik yang unik, mencakup aspek pengetahuan, sikap, keterampilan, serta daya nalar dan kreativitas yang berbeda antara satu dengan lainnya. Perbedaan karakteristik ini berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja dan produktivitas seseorang (Mardikanto, 2019). Dalam penelitian ini, karakteristik tersebut diukur melalui beberapa indikator, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang telah diikuti. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh penyuluh pertanian. Hal ini sejalan dengan pendapat Kadarisman (2018), yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mudah termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Penyuluh yang memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah.

Pengetahuan dan wawasan yang luas yang dimiliki oleh penyuluh pertanian berkontribusi dalam mempermudah pemahaman serta antisipasi terhadap dinamika organisasi, sehingga mereka lebih mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara efektif. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih banyak juga berperan dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Pengalaman dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang berujung pada keberhasilan maupun kegagalan, menjadi referensi berharga yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Suparyadi, 2018). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin kecil kemungkinan penyuluh mengulangi kesalahan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Selanjutnya, pelatihan memiliki peran penting dalam mengembangkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap penyuluh. Menurut Sukino (2019), penyuluh yang telah mengikuti pelatihan untuk menguasai keahlian tertentu lebih mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan sektor pertanian. Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifianto et. al. (2017) juga menunjukkan bahwa karakter individu serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Rembang.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, penyuluh pertanian perlu memiliki kompetensi baik dalam aspek teknis budidaya maupun dalam aspek manajerial. Hal ini dikarenakan kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Sebagai bagian dari pendidikan nonformal di sektor pertanian, penyuluhan pertanian menuntut adanya kompetensi yang memadai dari seorang penyuluh, baik dalam dimensi teknis maupun manajerial. Kompetensi ini diperlukan agar penyuluh dapat merancang program penyuluhan yang spesifik sesuai dengan karakteristik lokasi serta kebutuhan petani sebagai aktor utama dalam sektor pertanian. Dengan demikian, penyuluh yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan mampu mendorong peningkatan kompetensi petani dalam penerapan budidaya dan manajemen usaha tani, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan mereka (Leilani & Jahi, 2016).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi, yaitu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri penyuluh yang mengarah pada perilaku tertentu. Motivasi ini bermula dari keinginan untuk mengembangkan kreativitas serta mengoptimalkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki guna mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi tersebut mencakup tiga aspek utama, yaitu dorongan untuk berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa. Penyuluh yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks penyuluhan pertanian, motivasi ini sering kali diwujudkan dalam bentuk keinginan untuk menjadi penyuluh pertanian teladan serta aspirasi agar kelompok tani binaannya memperoleh penghargaan. Motivasi berprestasi inilah yang mendorong penyuluh untuk bekerja lebih tekun dan aktif dalam mendampingi kelompok tani pada berbagai kesempatan (Herlinawati, 2017).

Pegawai yang memiliki motivasi berafiliasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan dukungan dalam interaksi sosial dengan individu lain berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kebutuhan afiliasi yang tinggi mengarahkan perilaku individu untuk membangun hubungan yang erat dan harmonis dengan orang lain (Sutrisno, 2020). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlinawati (2017), Chandra dan Fatimah (2020), serta Mulliyandar dan Safitri (2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Muliady (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan kepada petani. Motivasi yang kuat berfungsi sebagai pendorong bagi penyuluh untuk lebih konsisten dalam menjalankan penyuluhan, sehingga dapat berkontribusi pada perubahan perilaku petani binaan ke arah yang lebih baik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlinawati (2017) serta Chandra dan Fatimah (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Di Provinsi Riau, jumlah penyuluh pertanian tercatat sebanyak 1.296 orang, yang terdiri dari 613 penyuluh berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 465 tenaga harian lepas tenaga bantu penyuluh pertanian (THL-TBPP), serta 218 penyuluh swadaya.

Tabel 1. Jumlah Penyuluh Pertanian (PNS, THL, Swadaya) Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2023

No	Kab/Kota	Penyuluh PNS	Penyuluh THL	Penyuluh Swadaya	Total (Orang)
1.	BPTP	11	0	0	11
2.	Provinsi Riau	10	1	0	11
3.	Kuantan Singingi	71	46	14	131
4.	Indera Giri Hulu	53	13	102	168
5.	Indera Giri Hilir	87	60	0	147
6.	Palalawan	57	18	1	76
7.	Siak	46	63	28	137
8.	Kampar	138	16	9	163
9.	Rokan Hulu	53	45	33	131
10.	Bengkalis	29	43	0	74
11.	Rokan Hilir	22	33	3	68
12.	Kepulauan Meanti	3	96	0	99
13.	Kota Pekanbaru	16	11	16	43
14.	Kota Dumai	17	8	12	37
Jumlah		613	465	218	1.296

Sumber: Pusat Penyuluhan Pertanian, BPPSDMP, Kementerian Pertanian, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Riau pada tahun 2019 tercatat sebanyak 1.296 orang. Kabupaten Rokan Hulu memiliki 131 penyuluh pertanian, yang menunjukkan bahwa kabupaten ini memiliki jumlah penyuluh yang relatif lebih banyak dibandingkan dengan kabupaten lain di Provinsi Riau. Selain itu, Kabupaten Rokan Hulu memiliki Badan Penyuluhan Pertanian (BPP) yang beroperasi di bawah naungan Cabang Dinas Pertanian. Dinas Pertanian Kabupaten Rokan Hulu bertanggung jawab dalam mengelola dan membina sebanyak 11 unit BPP. Informasi lebih lanjut mengenai jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Jumlah Penyuluh Pertanian Menurut Kecamatan dan Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2025

No	Kec/BPP	Penyuluh			Total Orang
		PNS (Orang)	THL (Orang)	Swadaya (Orang)	
1.	Rokan Hulu	2	0	0	2
2.	Kec.Rambah	1	5	0	6
3.	Kec. Rambah Samo	7	7	0	14
4.	Kec. Rambah Hilir	4	5	9	18
5.	Kec.Bangun Purba	7	3	5	15
6.	Kec.Tambusai	1	3	0	4
7.	Kec. Tambusai Utara	7	2	5	14
8.	Kec. Kepenuhan-Kepenuhan Hulu	7	3	5	15
9.	Kec. Ujung Batu-Pagar Tapah	4	3	5	12
10.	Kec. Tandun-Kabun	3	3	0	6
11.	Kec.Kunto-Bonai Darussalam	6	2	0	8
12.	Kec. Rokan Pendalian IV Koto	6	11	6	23
Jumlah		53	45	33	131

Sumber: Pusat Penyuluhan Pertanian, BPPSDMP, Kementerian Pertanian, 2025

Tabel 2 menyajikan data mengenai jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2025, yang terdiri dari penyuluh berstatus PNS, THL, dan swadaya di setiap kecamatan. Jumlah penyuluh bervariasi antar kecamatan, di mana Kecamatan Rambah Samo memiliki jumlah tertinggi, yaitu 14 orang, sedangkan Kecamatan Rokan Hulu dan Tandun-Kabun masing-masing hanya memiliki 2 dan 6 orang. Meskipun beberapa kecamatan memiliki jumlah penyuluh yang cukup signifikan, secara keseluruhan distribusi tersebut masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pertanian (2018). Idealnya, setiap penyuluh pertanian bertanggung jawab dalam membina 8 hingga 16 kelompok tani agar penyuluhan dapat berjalan secara efektif. Namun, dengan jumlah penyuluh yang masih terbatas, banyak kecamatan kemungkinan tidak dapat memenuhi rasio ideal ini, yang berpotensi memengaruhi kualitas serta efektivitas program penyuluhan pertanian di wilayah tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penambahan jumlah penyuluh guna memastikan bahwa setiap kelompok tani memperoleh pendampingan dan bimbingan yang memadai.

Penyuluh pertanian memiliki tanggung jawab dalam membina wilayah kerja serta kelompok tani sebagai bagian dari tugas pokoknya. Namun, jumlah penyuluh yang tersedia di Badan Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Rokan Hulu masih belum sebanding dengan jumlah kelompok tani binaan yang ada. Kondisi ini berkaitan erat dengan kinerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang penyuluh. Kinerja, menurut Mangkunegara (2020), merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan fundamental di sektor pertanian, terutama dalam mendampingi petani agar mampu meningkatkan kemandirian dalam usaha taninya. Namun, dalam praktiknya, PPL belum dapat menjalankan perannya secara optimal seperti yang diharapkan. Berbagai tantangan dan kendala sering dihadapi oleh PPL, mulai dari hambatan dalam pelaksanaan tugas hingga permasalahan pribadi yang berpotensi mengganggu kinerja mereka di lapangan. Faktor-faktor ini tidak hanya berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja penyuluh dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari (Khalida, 2019).

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan kondisi nyata bahwa masih terdapat penyuluh pertanian berstatus PNS yang bekerja dengan kurang optimal. Beberapa penyuluh belum sepenuhnya melaksanakan tugasnya di lapangan, termasuk dalam kegiatan penyuluhan dan pendampingan bagi petani serta kelompok tani. Situasi ini dapat berdampak pada citra aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, meskipun tidak semua penyuluh pertanian PNS menunjukkan kinerja serupa.

Dalam praktiknya, penyuluh pertanian lapangan masih menghadapi berbagai kendala dalam membantu petani mencapai kesejahteraan yang lebih baik. Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas penyuluhan adalah keterbatasan wawasan dan pemahaman penyuluh terhadap aspek pertanian itu sendiri, yang dapat menghambat proses pendampingan serta peningkatan kapasitas petani di wilayah binaannya.

Fenomena yang sering ditemui terkait karakteristik penyuluh pertanian di Kabupaten Rokan Hulu adalah ketidakseimbangan distribusi usia, di mana sebagian besar penyuluh sudah mendekati masa pensiun, sementara jumlah penyuluh muda yang diregenerasi masih terbatas. Kondisi ini berimplikasi pada tingkat adaptasi terhadap perkembangan teknologi baru serta penerapan metode penyuluhan yang lebih modern. Selain itu, latar belakang pendidikan penyuluh juga beragam, dan tidak semua penyuluh memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pertanian yang menjadi tugas utamanya.

Permasalahan lain yang kerap dihadapi di lapangan berkaitan dengan motivasi kerja penyuluh, yang sebagian besar dipengaruhi oleh sistem insentif dan penghargaan yang masih belum optimal. Beberapa penyuluh mengalami penurunan motivasi akibat terbatasnya peluang pengembangan karier serta minimnya kesempatan peningkatan kompetensi melalui program pelatihan. Selain itu, kondisi geografis Kabupaten Rokan Hulu yang cukup luas, dengan infrastruktur yang belum merata, turut menjadi tantangan yang dapat berdampak terhadap tingkat motivasi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya secara efektif.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis pada 21 November 2024 di beberapa desa di Kabupaten Rokan Hulu, ditemukan bahwa kompetensi penyuluh pertanian belum berkembang secara optimal seiring dengan kemajuan teknologi di bidang pertanian. Terdapat kesenjangan keterampilan di antara penyuluh, di mana sebagian masih mengalami kesulitan dalam menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang menjadi kebutuhan mendasar dalam era digital saat ini.

Selain itu, kemampuan penyuluh dalam menganalisis permasalahan petani serta memberikan solusi yang tepat masih perlu ditingkatkan. Kompetensi dalam penyusunan program penyuluhan dan

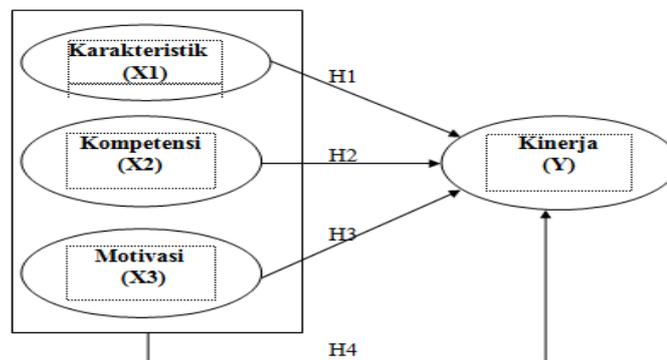
materi yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik petani di daerah tersebut juga belum sepenuhnya optimal, sehingga efektivitas program penyuluhan masih perlu diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik, kompetensi, dan motivasi penyuluh memiliki hubungan langsung dengan kinerja mereka. Rendahnya kinerja penyuluh tercermin dalam laporan yang disajikan pada Tabel 1.3. Idealnya, penyuluh pertanian harus berperan aktif dalam menyampaikan informasi pertanian dengan cara yang mudah dipahami serta membangun komunikasi yang interaktif dengan petani guna meningkatkan efektivitas penyuluhan.

Berdasarkan target kinerja tahun 2021 dalam upaya meningkatkan produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura, diketahui bahwa produksi tanaman pangan seperti padi dan ubi kayu belum mencapai sasaran yang ditetapkan. Namun, berbeda dengan tanaman jagung yang menunjukkan tingkat realisasi yang sangat tinggi, sesuai dengan target kinerja yang diharapkan pada tahun tersebut. Sementara itu, pada tahun 2022, target peningkatan produksi tanaman pangan kembali menunjukkan hasil yang belum optimal, khususnya pada komoditas padi yang belum mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, pencapaian kinerja dalam produksi tanaman pangan masih tergolong rendah. Namun, untuk komoditas hortikultura, seperti cabai dan jamur, tingkat realisasi produksi menunjukkan pencapaian yang sangat tinggi dan sesuai dengan target yang direncanakan dalam sasaran kinerja tahun 2022.

Target kinerja pada tahun 2023 yang berfokus pada peningkatan produksi komoditas utama di sektor tanaman pangan dan hortikultura menunjukkan bahwa produksi tanaman pangan, khususnya padi, belum mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, pencapaian kinerja dalam produksi tanaman pangan masih tergolong rendah.

Secara umum, ketidaktercapaian target tersebut dapat dikaitkan dengan masih rendahnya kompetensi penyuluh dalam menjalankan tugas penyuluhan kepada petani. Keterbatasan dalam memberikan bimbingan yang efektif berkontribusi terhadap rendahnya tingkat adopsi teknologi pertanian dan praktik budidaya yang optimal di kalangan petani, sehingga berdampak pada hasil produksi yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.



Gambar 1.

Skema Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh penyuluh pertanian yang bekerja di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2023, dengan total sebanyak 131 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa angket (kuesioner) yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis data. Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif menggunakan TCR, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian koefisien determinasi (R^2). Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen, dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi setiap variabel yang memiliki r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian dengan menggunakan nilai Cronbach's alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha lebih tinggi dibandingkan dengan batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel independen maupun variabel dependen telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis dengan Total Category Ratio (TCR) sebesar 68,02%, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu tergolong cukup baik dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki atribut yang sesuai dengan ekspektasi serta persyaratan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas penyuluhan. Tanggapan responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6, yaitu "Pengalaman kerja sangat memberikan nilai tambah dalam kinerja saya," dengan nilai TCR sebesar 71,93% yang masuk dalam kategori baik. Sebaliknya, tanggapan dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu "Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan rekan kerja," dengan nilai TCR sebesar 65,6% yang masuk dalam kategori cukup baik.

Sementara itu, nilai TCR sebesar 67,87% pada variabel kompetensi pegawai penyuluh pertanian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai masih berada dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas penyuluhan, masih terdapat ruang untuk perbaikan agar mencapai kategori yang lebih tinggi. Respon tertinggi diberikan pada pernyataan nomor 16, yaitu "Kemampuan saya dalam berkomunikasi mempengaruhi efektivitas penyuluhan yang saya lakukan," dengan nilai TCR sebesar 71,93% dalam kategori baik. Sementara itu, tanggapan terendah terdapat pada pernyataan nomor 17, yaitu "Saya memiliki sikap yang proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan," dengan nilai TCR sebesar 65,6% dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis Total Category Ratio (TCR), variabel motivasi pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu memperoleh nilai sebesar 69,9%, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai berada dalam kategori cukup baik. Persentase ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki dorongan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam penyuluhan pertanian. Meskipun belum mencapai kategori sangat tinggi, angka ini mencerminkan adanya kecenderungan positif di kalangan pegawai untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani. Dengan tingkat motivasi yang tergolong cukup baik, masih terdapat peluang untuk meningkatkannya lebih lanjut, misalnya melalui pelatihan atau pemberian insentif, yang berpotensi meningkatkan efektivitas penyuluhan dan hasil kerja di lapangan. Tanggapan responden yang paling tinggi diberikan pada pernyataan nomor 26, yakni "Keamanan kerja mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja," dengan nilai TCR sebesar 73,68%, yang termasuk dalam kategori baik. Sementara itu, tanggapan terendah terdapat pada pernyataan nomor 28, yakni "Fasilitas di tempat kerja mempengaruhi motivasi saya saat bekerja," dengan nilai TCR sebesar 65,8% dalam kategori cukup baik.

Selain itu, nilai TCR sebesar 68,99% pada variabel kinerja pegawai penyuluh pertanian menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga berada dalam kategori cukup baik. Persentase ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan hasil kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Kinerja yang dikategorikan cukup baik mencerminkan bahwa pegawai telah mampu memenuhi sebagian besar target dan harapan yang telah ditetapkan dalam program penyuluhan pertanian. Dengan nilai yang mendekati kategori baik, terdapat potensi yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui program pelatihan, dukungan kebijakan, serta evaluasi yang berkelanjutan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penyuluhan dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi petani di daerah tersebut. Respon tertinggi dalam variabel ini diberikan pada pernyataan nomor 48, yaitu "Saya selalu dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target organisasi," dengan nilai TCR sebesar 73,68%, yang termasuk dalam kategori baik. Sementara itu, tanggapan terendah terdapat pada pernyataan nomor 36, yaitu "Saya selalu bersedia bekerja lembur demi kemajuan organisasi," dengan nilai TCR sebesar 60,70%, yang dikategorikan cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

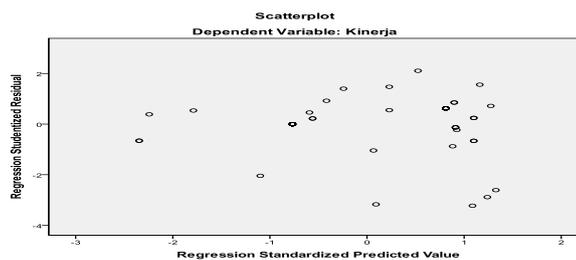
			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,11866901
Most Extreme Differences	Absolute		,237
	Positive		,125
	Negative		-,237
Kolmogorov-Smirnov Z			1,792
Asymp. Sig. (2-tailed)			,783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan hasil output yang disajikan dalam Tabel 3, analisis terhadap uji normalitas menunjukkan nilai sebesar 0,783. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig yang lebih besar dari 0,05. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2019), jika nilai Asymp. Sig (2-Tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi distribusi normal.



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 2, distribusi titik-titik data terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,114	,893	2,368	,022		
Karakteristik	,137	,151	,910	,367	,517	8,852
Kompetensi	,029	,251	,116	,908	,422	5,816
Motivasi	,739	,046	15,996	,000	,107	9,352

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance yang disajikan pada Tabel 4, tidak ditemukan adanya variabel independen dengan nilai Tolerance kurang dari 0,10, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dengan nilai lebih dari 95%. Selain itu, hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF melebihi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.
Hasil Regersi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,114	,893	2,368	,022		
Karakteristik	,137	,151	,910	,367	,517	8,852
Kompetensi	,029	,251	,116	,908	,422	5,816
Motivasi	,739	,046	15,996	,000	,107	9,352

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Model tersebut dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,114 + 0,137 X_1 + 0,029 X_2 + 0,739 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,114 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel karakteristik, kompetensi, dan motivasi adalah 0, maka nilai kinerja pegawai penyuluh (Y) tetap berada pada angka 2,114.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,137 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan karakteristik pegawai sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai penyuluh sebesar 0,137. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pegawai memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh, sehingga semakin baik karakteristik yang dimiliki, maka kinerja pegawai penyuluh juga akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,029 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi pegawai sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai penyuluh sebesar 0,029. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai berkontribusi dalam meningkatkan kinerja penyuluh, di mana semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka kinerja pegawai penyuluh juga cenderung meningkat.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,739 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai penyuluh sebesar 0,739. Hal ini menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas penyuluhan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,983	,982	1,150

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Karakteristik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 6, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,982. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik, kompetensi, dan motivasi secara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai penyuluh dengan proporsi sebesar 98,2%. Sementara itu, sebesar 1,8% dari variasi kinerja pegawai penyuluh dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,114	,893	2,368	,022		
Karakteristik	,137	,151	,910	,367	,517	8,852
Kompetensi	,029	,251	,116	,908	,422	5,816
Motivasi	,739	,046	15,996	,000	,107	9,352

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Adapun penjelasan dari hasil output spss pada Tabel 6, adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} karakteristik $0,910 < t_{tabel}$ 2.00404 maka dapat ditentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.
2. Nilai t_{hitung} kompetensi $0,116 < t_{tabel}$ 2.00404 maka dapat ditentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.
3. Nilai t_{hitung} motivasi $15,996 > t_{tabel}$ 2.00404 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3974,131	3	1324,710	1001,857	,000 ^a
	Residual	70,080	53	1,322		
	Total	4044,211	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Karakteristik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan Tabel 8, di atas diperoleh nilai $F_{hitung} = 1001,857$ dan $F_{tabel} = 2,78$ dengan level sig= 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai penyuluh.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai TCR sebesar 68,02% yang diperoleh dari pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu mengindikasikan bahwa karakteristik pegawai secara umum berada dalam kategori cukup baik dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki atribut yang sesuai dengan ekspektasi dan persyaratan dalam menjalankan tugas mereka.

Respon terbanyak dari para responden terdapat pada pernyataan nomor 6, yaitu "Pengalaman kerja sangat memberikan nilai tambah dalam kinerja saya", dengan nilai TCR sebesar 71,93% yang masuk dalam kategori baik. Sementara itu, tanggapan dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 7, yakni "Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan rekan kerja", dengan nilai TCR sebesar 65,6%, yang termasuk dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh Nilai t_{hitung} karakteristik $0,910 < t_{tabel}$ 2.00404 maka dapat ditentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun pegawai memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang baik, kinerja mereka sangat bergantung pada dukungan lingkungan kerja. Apabila pegawai tidak memperoleh sumber daya yang memadai atau kurang mendapat dukungan dari manajemen, maka potensi dan kemampuan mereka tidak dapat dioptimalkan.

Selain itu, berdasarkan teori motivasi Herzberg (dalam Hasibuan, 2018), meskipun karakteristik individu dapat memengaruhi tingkat semangat kerja, faktor lain seperti kondisi kerja dan kebijakan organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika kondisi kerja tidak kondusif, maka karakteristik positif yang dimiliki pegawai tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil kerja mereka.

Lebih lanjut, kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Apabila pegawai tidak memiliki peran yang jelas atau merasa kurang dilibatkan dalam proses kerja, maka karakteristik pribadi mereka tidak akan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai TCR sebesar 67,87% pada variabel kompetensi pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai berada dalam kategori cukup baik. Persentase ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki keterampilan serta pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam kegiatan penyuluhan pertanian.

Meskipun nilai tersebut belum mencapai kategori sangat baik, angka ini menunjukkan bahwa pegawai telah memenuhi sebagian besar kriteria yang diperlukan untuk menjalankan peran mereka secara efektif. Berdasarkan tanggapan responden, pernyataan yang paling banyak mendapat persetujuan adalah pernyataan nomor 16, yakni "Kemampuan saya dalam berkomunikasi mempengaruhi efektivitas penyuluhan yang saya lakukan," dengan nilai TCR sebesar 71,93% yang masuk dalam kategori baik. Sebaliknya, pernyataan dengan tanggapan terendah berasal dari pernyataan nomor 17, yaitu "Saya memiliki sikap yang proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan," yang memperoleh nilai TCR sebesar 65,6% dan tergolong dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh Nilai t_{hitung} kompetensi $0,116 < t_{tabel}$ 2.00404 maka dapat ditentukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian karena pegawai tidak memiliki kesempatan untuk menerapkan kompetensinya dalam situasi kerja yang nyata, atau jika mereka dihadapkan pada tantangan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, maka kinerja mereka bisa terhambat. Selain itu, jika lingkungan kerja tidak mendukung atau hubungan antar pegawai kurang baik, maka kompetensi yang dimiliki tidak akan maksimal. Teori sistem menjelaskan bahwa kinerja individu bergantung pada interaksi antara kemampuan individu dan organisasi. Jika organisasi tidak mendukung pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang memadai, pegawai tidak akan bisa mengembangkan dan menerapkan kemampuan mereka dengan efektif.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai TCR sebesar 68,02% pada variabel motivasi pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai berada dalam kategori cukup baik. Persentase ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki motivasi yang memadai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka dalam kegiatan penyuluhan pertanian.

Meskipun nilai tersebut belum mencapai kategori sangat tinggi, angka ini menunjukkan adanya dorongan positif di antara pegawai untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani. Dengan tingkat motivasi yang cukup baik, terdapat peluang untuk lebih mengoptimalkan semangat serta dedikasi pegawai melalui berbagai program pelatihan atau pemberian insentif. Langkah tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas penyuluhan serta peningkatan kinerja di lapangan.

Berdasarkan tanggapan responden, pernyataan yang paling banyak mendapat persetujuan adalah pernyataan nomor 26, yaitu "Keamanan kerja mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja," dengan nilai TCR sebesar 73,68% yang masuk dalam kategori baik. Sebaliknya, pernyataan dengan tanggapan terendah berasal dari pernyataan nomor 28, yakni "Fasilitas di tempat kerja mempengaruhi

motivasi saya saat bekerja," yang memperoleh nilai TCR sebesar 65,8% dan tergolong dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh Nilai t_{hitung} motivasi 15,996 > t_{tabel} 2.00404 maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan kinerja pegawai penyuluh pertanian karena motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja dan berusaha lebih keras dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif, meningkatkan kreativitas, dan berkolaborasi dengan rekan kerja, yang semuanya berdampak positif pada kinerja. Selain itu, faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi pegawai penyuluh, semakin baik kinerja yang dapat mereka capai, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Karakteristik, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai TCR sebesar 68,99% pada variabel kinerja pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori cukup baik. Persentase ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai telah menunjukkan hasil kerja yang sesuai dalam menjalankan tugas mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Kinerja yang tergolong cukup baik mencerminkan bahwa pegawai telah mampu mencapai sebagian besar target dan harapan yang ditetapkan dalam program penyuluhan pertanian. Dengan nilai yang mendekati kategori baik, terdapat potensi yang signifikan untuk lebih meningkatkan kinerja melalui berbagai upaya, seperti pelatihan, pemberian dukungan, serta evaluasi yang berkelanjutan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas program penyuluhan serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi petani di wilayah tersebut.

Berdasarkan tanggapan responden, pernyataan dengan tingkat persetujuan tertinggi adalah pernyataan nomor 48, yaitu "Saya selalu dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target organisasi," dengan nilai TCR sebesar 73,68% yang masuk dalam kategori baik. Sementara itu, pernyataan dengan tanggapan terendah berasal dari pernyataan nomor 36, yaitu "Saya selalu bersedia bekerja lembur demi kemajuan organisasi," yang memperoleh nilai TCR sebesar 60,70% dan tergolong dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil uji secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 1001,857$ dan $F_{tabel} = 2,78$ dengan level $sig = 0,000$ yang jauh lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai penyuluh. Karakteristik, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian, karena ketiga elemen ini saling melengkapi dan mempengaruhi satu sama lain. Karakteristik individu, seperti kepribadian dan sikap, dapat mempengaruhi bagaimana pegawai menjalani tugasnya. Jika pegawai memiliki karakteristik yang positif, mereka lebih cenderung untuk termotivasi dan menggunakan kompetensinya dengan baik.

Kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan merupakan elemen fundamental yang memungkinkan pegawai menjalankan tugasnya secara efektif. Apabila kompetensi tersebut disertai dengan tingkat motivasi yang tinggi, pegawai cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi yang kuat juga dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya serta mengatasi karakteristik negatif yang mungkin dimiliki. Dengan demikian, keterkaitan antara karakteristik, kompetensi, dan motivasi membentuk suatu sinergi yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai penyuluh secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Karakteristik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.
4. Karakteristik, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini:

1. Pimpinan disarankan untuk menyelenggarakan program pengembangan karakteristik pegawai melalui pelatihan soft skills, seperti komunikasi dan kepemimpinan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan penyuluh dalam berinteraksi dengan petani, sehingga mereka dapat lebih memahami kebutuhan petani dan meningkatkan efektivitas penyuluhan.
2. Pimpinan disarankan untuk mengadakan pelatihan dan lokakarya secara berkala yang berfokus pada peningkatan pengetahuan teknis dan keterampilan praktis dalam bidang pertanian. Dengan adanya peningkatan kompetensi, pegawai akan lebih siap menghadapi tantangan di lapangan serta mampu memberikan solusi yang lebih efektif kepada petani.
3. Pimpinan disarankan untuk menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul serta inisiatif dalam kegiatan penyuluhan. Langkah ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, mendorong budaya kerja yang kompetitif dan inovatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian sejenis yang membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W.M. Utama. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arifianto, S., Satmoko, S.& Setiawan.B. M. (2017). Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Pada Perilaku Petani Padi Di Kabupaten Rembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (online)*, Vol. 1, No. 2, hlm 166-180.
- Bahua, M I., A. Jahi, P.S. Asngari, A. Saleh, dan I.G.P. Purnaba. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani jagung di provinsi gorontalo. *Jurnal Ilmiah Agropolitan 3 (4): 293– 303*.
- Chandra dan Fatiimah. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia, Vol. 1, No. 1*.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan Ansar Tajuddin Malik, Jeffriansyah dan Yusriadi Y.(2021). The Influence of Soft Competency and Hard Competency on Internal Auditor Performance Through Work Motivation at PT. KB Finansia Multi Finance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, 3008-3016*.
- Hartati P., M.Y. Surung, Sudirman, dan A. Wahab. (2021). Analisis kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan. *Jurnal agrisistem 7 (2): 95–97*.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

- Herlinawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Herzberg. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hutapea dan Thoha. (2018). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Indar Dewi Gaffar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Mei 2017 Hal 6-11 Vol. 6 No. 18*.
- Kadarisman, (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Khalida. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang. *Jurnal EKOBIS*, Vol. 2, No. 2.
- Kinanti (2020). Pengaruh *Job Insecurty, Emotional Exhaustion Dan Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Bandar Lampung. *Jurnal Binus Businiss*, Volume12; 1-14.
- Leilani, A., dan A. Jahi. (2016). Kinerja Penyuluhan Pertanian Di Beberapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan 2 (2): 99–106*.
- Liftyawan. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*. Vol.22;154-167.
- Malthis & Jakcson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara*, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardikanto. T, (2019). Sistem Penyuluhan Pertanian. Sebelas Maret University Press,Surakarta
- Moeheriono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muliady, T.R. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat. Disertasi. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Mulliyandar dan Safitri. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KIP Aceh. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 20, No. 3.
- Nasution (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Menara Ilmu Vol. XI No.75; 194-205*.
- Rahman Abdur. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : *Jurnal E-Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 2.
- Rivai Veithzal dan Sagala. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S.P. dan Judge T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE.
- Siagian, P.Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Siregar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Graha Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*: PT. Alfabeta, Bandung.
- Sukino, (2019). *Membangun Pertanian Dengan Pemberdayaan Masyarakat Tani*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Andi: Yogyakarta.
- Suparyadi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Supriani, (2019). Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Majene. *Tesis. Universitas Hasanudin. Makasar*.
- Sutrisno, E., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Tohir, W., (2018). *Gagasan dan Persepsi, Memperjuangkan Petani dan Nelayan*. Thafa media. Bantul.
- Trianto. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta :Erlangga.
- Wibowo (2018). *Manajemen Organisasi*. Jakarta :Bumi Aksara