

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor pertanian memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini dikarenakan sektor pertanian adalah satu-satunya sektor yang mampu menyediakan kebutuhan pangan, yang merupakan kebutuhan paling mendasar. Padi adalah tanaman pangan yang strategis hal ini disebabkan 90% penduduk Indonesia sumber pangan dan gizinya berasal dari padi (Saragaih, 2018). Kebutuhan pangan ini akan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan penduduk dan peningkatan konsumsi per kapita akibat peningkatan pendapatan. Pembangunan pertanian dirasa masih lambat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah rendahnya kualitas SDM pertanian. (Bahua *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak sektor pertanian. Petani sebagian besar masih memiliki tingkat pendidikan rendah, sehingga penguasaan akan pengetahuan dan teknologi juga menjadi lemah. Petani tidak berdaya terhadap akses-akses faktor produksi dan pasar (Tohir, 2018). Dalam rangka mewujudkan pertanian yang tangguh, maka diperlukan upaya pengembangan SDM pertanian yang profesional, kreatif, inovatif, kredibel dan berwawasan global (Hartati *et al.*, 2021).

Tohir (2018) mengemukakan peningkatan kualitas sumber daya manusia pertanian hanya dapat diwujudkan melalui proses pendidikan yang berintikan pada pemberdayaan yaitu penyuluhan pertanian. Penyuluhan pertanian diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan petani, merubah perilaku petani, serta kemandirian petani agar mampu mengelola usaha taninya secara produktif, efektif dan efisien (Tohir, 2018).

Penyuluh pertanian berperan sebagai faktor penentu perubahan perilaku petani dalam pengembangan usaha tani karena penyuluh langsung membimbing petani hingga menghasilkan perubahan perilaku yang diharapkan (Muliady, 2019). Kinerja penyuluh pertanian yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi padi (Bahua et al., 2020). Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan diri dari pelaksanaan tugas pokok seorang penyuluh sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila sudah melaksanakan tugas pokok menurut standar tertentu (Supriani, 2019). Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, kedua bahwa kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap Kabupaten (Leilani dan Jahi, 2016).

Setiap manusia memiliki karakteristik (pengetahuan, sikap dan ketrampilan) serta daya nalar dan kreativitas yang tidak selalu sama dengan orang lainnya. Karakteristik seperti itu akan sangat menentukan kinerja dan produktivitasnya (Mardikanto, 2019). Karakteristik pada penelitian ini dibentuk dari indikator yang meliputi: pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Semakin baik pendidikan maka kinerja penyuluh pertanian makin tinggi. Sebagaimana

pendapat Kadarisman (2018) bahwa seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja lebih baik. Penyuluh yang sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kinerjanya lebih baik, dibandingkan dengan penyuluh yang berpendidikan lebih rendah.

Pengetahuan dan wawasan yang lebih luas yang dimiliki penyuluh tersebut akan memudahkan penyuluh untuk mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan lebih mengetahui apa yang dibutuhkan organisasi. Penyuluh pertanian yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, maka kinerjanya akan lebih baik. Pengalaman tentang keberhasilan atau kegagalan mengatasi atau memecahkan suatu masalah yang sulit atau yang tidak bisa terjadi dalam melakukan pekerjaan merupakan referensi berharga yang membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik (Suparyadi, 2018). Pengalaman yang lebih banyak membuat penyuluh minim mengulangi kesalahan sehingga dikatakan kinerjanya lebih meningkat. Menurut Sukino (2019), pelatihan bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Penyuluh yang telah menempuh pelatihan penguasaan keahlian tertentu lebih mudah menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pengembangan pertanian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifianto, S., dkk (2017) yang mengemukakan bahwa karakter individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Rembang.

Penyuluh pertanian dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh harus mempunyai kompetensi dari segi teknis budidaya maupun dari segi kompetensi

manajerial, karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Penyuluhan pertanian yang merupakan bagian dari proses pendidikan non formal di bidang pertanian menuntut adanya kompetensi dari seorang penyuluh, baik kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial sebagai upaya dari penyuluh mengembangkan perencanaan program penyuluhan yang spesifik lokasi dan sesuai dengan keinginan petani sebagai pelaku utama pertanian. Dengan kompetensi yang baik dari seorang penyuluh maka diharapkan petani dapat mempunyai kompetensi yang baik pula dalam melaksanakan budidaya dan manajemen usaha tani sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan hidupnya. (Leilani dan Jahi, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja penyuluh adalah motivasi yang merupakan dorongan dari dalam diri dan luar penyuluh ke suatu arah perilaku yang diawali oleh keinginan mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Dorongan ini meliputi berprestasi, berafiliasi dan berkuasa. Penyuluh yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi maka kinerjanya lebih baik. Penyuluh pertanian mempunyai motivasi menjadi penyuluh pertanian teladan dan keinginan kuat dari penyuluh agar kelompok tani binaan mendapatkan penghargaan. Motivasi berprestasi inilah yang menjadi pendorong penyuluh pertanian untuk bekerja lebih giat, penyuluh pertanian aktif mendampingi kelompok tani dalam setiap kesempatan. (Herlinawati, 2017).

Pegawai yang mempunyai motivasi berafiliasi tinggi akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, artinya dorongan pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan dukungan dalam hubungan dengan individu lain, kebutuhan yang

tinggi akan afiliasi adalah kebutuhan yang mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan individu lain (Sutrisno, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlinawati (2017), Chandra dan Fatimah, (2020) serta Mulliyandar dan Safitri (2019) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Muliady (2019) menjelaskan bahwa motivasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi tinggi maka akan lebih aktif melakukan penyuluhan kepada petani. Motivasi tinggi mampu sebagai pendorong semangat bagi penyuluh pertanian, untuk melakukan penyuluhan lebih rutin sehingga perilaku dari petani binaan menjadi lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlinawati (2017), Chandra dan Fatiimah, (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Provinsi Riau adalah provinsi yang memiliki jumlah 1.296 penyuluh, terdiri atas 613 orang Penyuluh PNS, 465 orang Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) dan 218 penyuluh swadaya.

Tabel 1.1 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 1.1 menunjukkan bahwa penyuluh pertanian yang ada di Provinsi Riau tahun 2019 sebanyak 1.296 orang. Kabupaten Rokan Hulu memiliki jumlah penyuluh sebanyak 131 orang, ini menunjukkan bahwa Kabupaten Rokan Hulu memiliki jumlah penyuluh pertanian yang relatif banyak dibandingkan dengan kabupaten lain yang ada di Provinsi Riau. memiliki BPP (Badan Penyuluhan Pertanian) yang berada dibawah Cabang Dinas Pertanian. Jumlah BPP yang dikelola dan di bina Dinas Pertanian Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 11 unit. Data penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 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 1.2 menunjukkan jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2025, yang terdiri dari penyuluh PNS, THL, dan swadaya di masing-masing kecamatan. Total penyuluh bervariasi antar kecamatan, dengan Kecamatan Rambah Samo memiliki jumlah tertinggi, yaitu 14 orang, sementara Kecamatan Rokan Hulu dan Tandun-Kabun masing-masing hanya memiliki 2 dan 6 orang. Meskipun total jumlah penyuluh di beberapa kecamatan cukup signifikan, secara keseluruhan, distribusi tersebut belum memenuhi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pertanian (2018). Idealnya, setiap penyuluh pertanian harus membina antara 8 hingga 16 kelompok tani untuk mencapai efektivitas penyuluhan. Dengan jumlah penyuluh yang terbatas, banyak kecamatan kemungkinan tidak dapat memenuhi rasio ideal ini, yang dapat berdampak pada kualitas dan efektivitas program penyuluhan pertanian di daerah tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya penambahan jumlah penyuluh untuk

memastikan bahwa setiap kelompok tani mendapatkan perhatian dan bimbingan yang cukup.

Penyuluh pertanian memiliki wilayah binaan dan kelompok tani binaan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Jumlah penyuluh yang ada di BPP Kabupaten Rokan Hulu belum sebanding dengan jumlah kelompok tani binaan yang ada. Hal ini berkaitan dengan kinerja dan tanggung jawab seorang penyuluh. Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang diharapkan membawa perubahan yang mendasar disektor pertanian, terutama dalam hal membantu para petani agar mereka mampu menolong diri mereka sendiri dalam usaha taninya, ternyata belum berfungsi secara optimal seperti yang diharapkan. Berbagai masalah dan hambatan sering kali ditemui PPL, dari masalah pelaksanaan tugas hingga masalah kehidupan pribadi dari PPL. Masalah ini tidak saja menghambat pelaksanaan tugas, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja PPL dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dilapangan (Khalida, 2019).

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu terlihat sebuah kondisi riil bahwa masih ditemukan adanya penyuluh pertanian PNS yang bekerja dengan santai dan tidak melaksanakan kegiatan penyuluhan di lokasi kerja (kegiatan penyuluhan dan pendampingan bagi petani dan kelompok tani, sehingga dapat mencerminkan adanya citra PNS di lingkup Dinas Tanaman Pangan dan

Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu yang terlihat kurang bagus, walaupun tidak semua penyuluh pertanian PNS seperti itu. Dalam praktiknya penyuluh pertanian lapangan kurang dapat membantu petani untuk mencapai kesejahteraan karena berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya wawasan penyuluh tentang pertanian itu sendiri.

Fenomena karakteristik penyuluh pertanian yang sering ditemui di lapangan adalah adanya ketidakseimbangan distribusi usia penyuluh di Kabupaten Rokan Hulu, banyak penyuluh yang sudah memasuki usia mendekati pensiun, sementara regenerasi penyuluh muda masih terbatas. Hal ini berdampak pada kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru dan metode penyuluhan modern. Selain itu, karakteristik pendidikan penyuluh juga beragam, dimana tidak semua penyuluh memiliki latar belakang pendidikan pertanian yang sesuai dengan bidang tugasnya

Permasalahan motivasi penyuluh pertanian di lapangan sering terkait dengan sistem insentif dan penghargaan yang belum memadai. Beberapa penyuluh merasa kurang termotivasi karena terbatasnya kesempatan pengembangan karir dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan. Kondisi geografis Kabupaten Rokan Hulu yang luas dengan infrastruktur yang belum merata juga menjadi tantangan tersendiri yang dapat mempengaruhi motivasi penyuluh dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil pra survei pada tanggal 21 November 2024 yang dilakukan oleh penulis pada kondisi pertanian yang ada di beberapa desa di Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian tidak

berkembang mengikuti kemajuan teknologi di bidang pertanian. Masih ditemukan kesenjangan kemampuan antar penyuluh pertanian di Kabupaten Rokan Hulu. Beberapa penyuluh masih kesulitan dalam menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang sangat diperlukan di era digital ini. Kemampuan dalam menganalisis permasalahan petani dan memberikan solusi yang tepat juga masih perlu ditingkatkan. Selain itu, kompetensi dalam hal penyusunan program dan materi penyuluhan yang sesuai dengan kebutuhan petani setempat masih belum optimal.

Permasalahan karakteristik, kompetensi dan motivasi penyuluh berkaitan dengan kinerja penyuluh. Rendahnya kinerja penyuluh tersebut didukung dengan laporan pada Tabel 1.3 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 Tanaman Pangan dan Holtikultura tahun 2021-2023 sebagai berikut.

Tabel 1.3 Laporan Kinerja Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021-2023

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Tujuan	2021		2022		2023	
			Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja	Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja	Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja
1	Meningkatnya produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura	Tanaman Pangan	Padi : 845.156 Jagung : 253.285 Ubi kayu : 2.561.772	Padi : 455.233 Jagung : 325.063 Ubi kayu : 1.556.575	Padi : 647.193 Jagung : 359.506 Ubi kayu : 1.500.624	Padi : 599.111 Jagung : 416.321 Ubi kayu : 2.095.056	Padi : 654.099 Jagung : 392.678 Ubi kayu : 2.362.564	Padi : 490.310 Jagung : 391.838 Ubi kayu : 2.089.369
		Hortikultura	Cabe : 22.538 Bawang Merah : 46.580	Cabe : 22.538 Bawang Merah : 46.580	Cabe : 22.538 Bawang Merah : 40.640	Cabe : 21.673 Bawang Merah : 40.640	Cabe : 21.673 Bawang Merah : 47.507	

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Tujuan	2021		2022		2023	
			Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja	Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja	Sasaran Kinerja	Realisasi Kinerja
			1.373 Jamur : 5,3	1.077 Jamur : 6,4	1.873 Jamur : 5,3	: 1.531 Jamur : 11,5	4.950 Jamur : 15,31	1.531 Jamur : 52,15
2	Meningkatnya nilai tambah tanaman pangan dan hortikultura	Tanaman Pangan	6,34%	5,51%	3,04%	3,04%	-	-
		Hortikultura	4,18%	4,72%	4,18 %	3,04%	-	-
3	Meningkatnya tata kelola	-	B	B	B	B	B	B

Sumber : Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu (2023)

Berdasarkan sasaran kinerja pada Tahun 2021 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 2021. Sasaran kinerja pada tahun 2022 terkait dengan peningkatan produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura menunjukkan bahwa tanaman pangan yang terdiri atas padi tidak dapat mencapai sasaran kinerja. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pada tahun 2022 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 2022.

Sasaran kinerja pada tahun 2023 terkait dengan peningkatan produksi komoditas utama tanaman pangan dan hortikultura menunjukkan bahwa tanaman pangan yang terdiri atas padi tidak dapat mencapai sasaran kinerja, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pada tahun 2023 terkait dengan tanaman pangan secara keseluruhan masih terdapat realisasi kinerja yang rendah. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tidak tercapainya target disebabkan oleh kompetensi penyuluh yang masih lemah dalam memberikan penyuluhan kepada para petani.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut dalam pengamatan penulis, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Karakteristik, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu?

4. Bagaimana pengaruh karakteristik, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu

- a. Membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan yang tepat.
- b. Memberikan gambaran jelas tentang hubungan antara karakteristik personal, kompetensi, dan motivasi terhadap efektivitas kerja.
- c. Membantu dalam perencanaan karir dan penempatan penyuluh pertanian sesuai karakteristik dan kompetensinya.
- d. Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja penyuluh.

2. Bagi peneliti

Berguna untuk mendukung pengembangan wawasan, khususnya bagi peneliti dan sebagai pemahaman lebih lanjut terhadap perbedaan teori yang diperoleh selama perkuliahan untuk dapat diaplikasikan dalam menyusun penelitian dan mengolah data yang ada untuk mencapai hasil yang diharapkan.

3. Bagi Masyarakat

Informasi dan panduan yang diberikan penyuluh menjadi lebih tepat sasaran sehingga Petani dapat meningkatkan hasil pertanian mereka melalui panduan yang lebih efektif.

1.5 Sistematika penulisan

Adapun sistematika dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode ini membahas tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh seseorang. Indrastuti (2020) mendefinisikannya sebagai suatu cara di mana sumber daya manusia, mesin, material, uang, metode, dan pasar dapat dikelola secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sementara itu, Mangkunegara & Hasibuan (2020) memaparkan MSDM sebagai seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mereka menekankan bahwa MSDM berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu dalam organisasi, di mana setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ajabar (2020) mengungkapkan definisi MSDM yang lebih komprehensif, yakni suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pelepasan Sumber Daya Manusia. Tujuan utamanya adalah mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu pendekatan

strategis dalam mengelola aset manusia dalam organisasi secara sistematis dan terencana untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sistem bagian dari proses kegiatan yang sangat sentral dan penting sekali di banding yang lain, karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, maka harus dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Mangkunegara & Hasibuan, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma -norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Pengertian Karakteristik

Karakteristik individu adalah sesuatu yang membedakan individu satu dengan individu lain. Menurut Ardana *et al.* (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri dan pekerjaan dan situasi pekerjaan dan kebutuhan pribadi, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, perusahaan hati, keyakinan dan nilai-nilai. Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik, biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian dan nilai. Menurut Ardana *et al.* (2018) menyatakan bahwa

indikator-indikator karakteristik individu sebagai berikut: (1) Minat, (2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, (3) Kebutuhan individual, (4) Kemampuan dan kompetensi, (5) Pengetahuan tentang pekerjaan.

Robbins (2017), menyatakan bahwa. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Selanjutnya menurut Indar (2017) mengemukakan bahwa. Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu.

Menurut Rahman (2018), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

2.1.2.1 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat menjelaskan sebagai besar

dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan sebagai contoh karyawan bersifat relatis, menyenangkan dan artistik.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

2.1.2.2 Indikator Karakteristik

Menurut Gibson (2018) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
3. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologi individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Ardana (2018) Karakteristik individu meliputi indikator adalah:

1. Kemampuan dan Keterampilan

Merujuk pada kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kemampuan mencakup potensi intelektual dan fisik, sedangkan keterampilan adalah keahlian untuk mengaplikasikan pengetahuan secara praktis dalam pekerjaan.

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan formal yang ditempuh individu, yang membentuk pengetahuan, wawasan, dan kompetensi dasar dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan, biasanya semakin kompleks pemahaman dan kemampuan profesional seseorang.

3. Pengalaman Kerja

Akumulasi waktu dan kompleksitas pekerjaan yang telah dilalui seseorang. Pengalaman kerja berkontribusi pada kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan dalam lingkungan profesional.

4. Sikap

Pandangan dan kecenderungan individu dalam merespons situasi kerja, termasuk motivasi, komitmen, dan orientasi terhadap pekerjaan. Sikap mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang di lingkungan kerja.

5. Emosi/Reaksi

Kemampuan mengelola dan mengekspresikan emosi secara tepat dalam situasi kerja. Hal ini mencakup kecerdasan emosional, kontrol diri, dan kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja.

6. Usia

Faktor demografis yang mempengaruhi pengalaman, kedewasaan, dan pola pikir individu dalam bekerja. Usia dapat memengaruhi stamina, adaptabilitas, dan perspektif profesional seseorang.

2.1.3 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2018) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Menurut Malthis & Jakcson (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Moeheriono (2017) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya menurut Moeheriono (2017) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2018) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi berdasarkan penjelasan beberapa para ahli merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Karakteristik dasar tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.3.1 Aspek –aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2020) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, seperti: reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Malthis & Jakcson (2017), aspek-aspek kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Penguasaan ilmu yang dimiliki seseorang serta pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut Malthis & Jakcson (2017), ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, Misalnya memiliki tanggung jawab dan mengedepankan etika dalam bekerja.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal. Menurut Sutrisno (2020) dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa indikator kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.1.4 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2018), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Siregar (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif (Sardiman, 2019).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun

dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut dapat memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

2.1.4.1 Teori Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2018) ada beberapa teori motivasi yaitu:

1. Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipenuhi oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

2. Process Theory

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku. Dasar dari teori ini tentang motivasi ini adanya *expectancy* (harapan), yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka.

3. Reinforcement Theory

Dalam teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan hubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang menyenangkan. Pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan karena mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

2.1.4.2 Faktor- faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2017) faktor-faktor motivasi terdiri dari:

1. Faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

- a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
- d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Menurut Herzberg (2018) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2018) indikator motivasi adalah:

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan *ekspektasi* yang di harapkan perusahaan kepada karyawannya

4. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya.

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik disengaja maupun yang tidak disengaja.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari perbuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2018), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:

1. Upah yang adil dan layak

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan, seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

2. Kesempatan untuk maju, artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

3. Pengakuan sebagai individu, artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
4. Keamanan bekerja, artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.
5. Tempat kerja yang baik, artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.
6. Penerimaan oleh kelompok, artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
7. Perlakuan yang wajar, artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.
8. Pengakuan atas prestasi, artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi

2.1.5 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kinanti, 2020). Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Nasution (2020), menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai karyawan ketika

melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka melalui dasar atas kemampuan, pengalaman, kerja keras dan waktu. Liftyawan (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Menurut Simamora (2018) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.1.5.1 Manfaat Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*. Menurut Sedarmayanti (2018), penilaian kinerja adalah proses

penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Rivai (2018) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi
2. Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui klemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

5. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.
7. Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif.
9. Membantu pegawai mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya hasil kerja pegawai secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

2.1.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Simamora (2018) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Loyalitas, adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat kerja, adalah perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi.
3. Kepemimpinan, adalah leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
4. Kerjasama, adalah pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
5. Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
6. Tanggung jawab. Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau pada level yang rendah.
7. Pencapaian target, dalam pencapain target biasanya perusahaan memiliki startegi-strategi tertentu dan masing-masing.

Nasution (2020) dalam jurnalnya menggunakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.6 Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

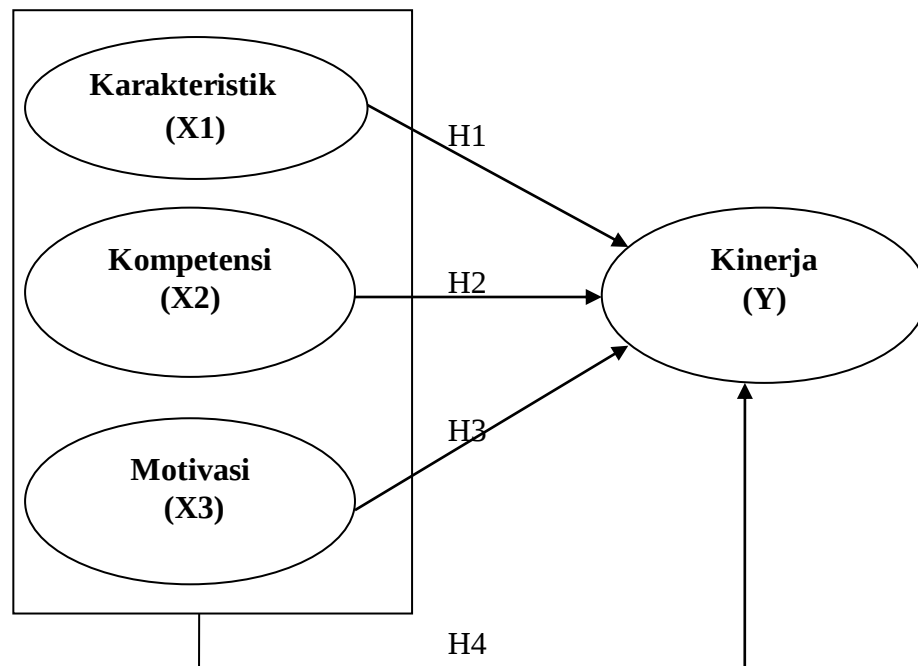
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Herlinawati 2017	Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kec. Semboro Kabupaten Jember	Variabel bebas: kompetensi dan motivasi Variabel terikat: kinerja pegawai	Diketahui bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Jember.
Mulliyandar dan Safitri, 2019	Pengaruh kompetensi, komunikasi dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada kantor KIP Aceh	Variabel bebas : kompetensi, komunikasi dan tingkat kesejahteraan Variabel terikat: kinerja pegawai	Secara simultan Kompetensi, komunikasi dan Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi dan Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Chandra dan Fatiimah, 2020	Pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir	Variabel bebas : motivasi, kompensasi dan kompetensi Variabel terikat: kinerja pegawai	Secara parsial motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pengelola. Secara simultan Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
Gunawan dkk, 2021	<i>The Influence of Soft Competency and Hard Competency on Internal Auditor Performance Through Work Motivation at PT. KB Finansia Multi Finance.</i>	Variabel bebas: Soft Competency and Hard Competency Variabel terikat: Performance	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Sumber:Google Scholar, 2017-2021

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori serta tujuan penelitian, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini yang dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini maka penulis menyusun hipotesis yang merupakan anggapan sementara, yaitu:

H1 : Dugaan karakteristik berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

- H2 : Dugaan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Dugaan motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Dugaan karakteristik, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang lingkup penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh karakteristik, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh. Subyek dari penelitian ini adalah Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan objek penelitiannya adalah penyuluh di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilaksanakan bulan November 2024 sampai dengan Maret 2025.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah himpunan semua anggota yang ada didalam suatu penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2023 sebanyak 131 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik. Dimana semua jumlah sampel diberi kuesioner yang berisi variabel yang akan diteliti. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling* merupakan teknik penelitian sampelnya berdasarkan kebetulan, yaitu memilih responden dengan cara mendatangi responden kemudian memilih calon responden kemudian memilih calon responden yang ditemui secara kebetulan. Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sugiyono (2019) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{131}{131(0,1)^2 + 1} = \frac{131}{2,31} = 56,71 \text{ dibulatkan menjadi } 57 \text{ orang}$$

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif adalah informasi yang terbentuk fakta yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Data Kuantitatif yaitu data urutan dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer. Data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu data yang dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

2. Data Sekunder. Data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu yang dibutuhkan dengan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data penulis menggunakan adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019), metode observasi (pengamat) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan, antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah aktifitas tertentu taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden yang berisi tentang variabel yang diteliti. Kuesioner yang disebarkan dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif untuk menguji hipotesis dan model kajian.

3. Dokumentasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara meminta kepada bagian Operasional Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, tentang data sekunder berupa jumlah pegawai.

3.5 Defenisi operasional

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, adapun operasional variabel dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
1	Karakteristik (X1)	Ardana et al. (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri dan pekerjaan dan situasi pekerjaan dan kebutuhan pribadi, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, perusahaan hati, keyakinan dan nilai-nilai.	Ardana (2018) 1. Kemampuan dan keterampilan. 2. Pendidikan. 3. Pengalaman kerja. 4. Sikap. 5. Emosi/reaksi 6. Usia	Ordinal
2	Kompetensi (X2)	Malthis & Jackson (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	Malthis & Jackson (2017) 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>)	Ordinal
3.	Motivasi (X3)	Hasibuan (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya	Hasibuan (2018) 1. Upah yang adil dan layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan bekerja	Ordinal

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
		untuk mencapai kepuasan	5. Tempat kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan yang wajar 8. Pengakuan atas prestasi	
4.	Kinerja (Y)	Simamora (2018), kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Simamora (2018) 1. Loyalitas 2. Semangat kerja 3. Kepemimpinan 4. Kerjasama 5. Prakarsa atau pengetahuan 6. Tanggung jawab 7. Pencapaian target	Ordinal

Sumber: Ardana (2018), Malthis & Jakcson (2017), Hasibuan (2018), Simamora (2018)

3.6 Instrumen Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei penjelasan (*explanatory survey method*) yaitu mencoba menghubungkan variabel-variabel dan mengujinya dari hasil survei. Penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif bertujuan mendeskripsi tentang ciri-ciri dari variabel-variabel

penelitian. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Daftar pertanyaan (kuesioner) dalam penelitian ini, keseluruhan jawabannya diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yaitu berkisar antara 1 sampai 5. Pengaturan skor jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji Validitas dan Reliabelitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan kesesuaian alat ukur yang sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Pemeriksaan kebenaran dilakukan untuk mengetahui apakah tanggapan kuesioner responden sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*corrected item total corelation*) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel. Adapun nilai r tabel pada tingkat sig 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menyatakan bahwa data dapat diandalkan jika dua atau lebih peneliti di objek yang sama, atau kumpulan data bila dibagi

menjadi dua titik data yang berbeda menurut Sugiyono (2019). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu variabel baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,60.

3.7 Teknik Analisis Data

Didalam menganalisa data yang telah dikumpulkan maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan TCR dengan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 82	Sangat baik
81 – 71	Baik
70 – 61	Cukup Baik
60 – 41	Kurang Baik
40 – 0	Buruk

Sumber: Trianto (2019)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji dasar klasik untuk model persamaan regresi berganda agar persamaan yang di hasilkan tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimatot/BLUE*). Adapun uji asumsi kalsik yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Trianto (2019), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang di miliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai Sig. Pada uji *kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,5 (Sig.>0,05), maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Trianto (2019), di gunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidak samaan varians residul dari satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residul dari suatau pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap, maka di sebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedatisitas dengan melakukan uji scatterplot. Menurut Trianto (2019), uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang di timbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Trianto (2019), bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut (Trianto, 2019) Multikolienieritas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Multikolineritas dapat juga dilihat dari nilai VIF <10, tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

3.7.3 Persamaan regresi linier berganda

Menyatakan hubungan sebuah variabel bebas (independent) dengan sebuah variabel tak bebas (dependen). Apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Rahayu, 2023).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- X1 = Karakteristik
- X2 = Kompetensi
- X3 = Motivasi
- Y = Kinerja
- a = Intersep (perpotongan garis regresi dengan sumbu Y)
- b = Gradient (koefisien arah garis regresi)
- e = Kesalahan etimasi standar

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas karakteristik, kompetensi dan motivasi terhadap variabel tidak bebas kinerja. Nilai R^2 ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.7.5 Pengujian hipotesis

1. Uji t

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen serta variabel dependen (Y). Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan bantuan program SPSS. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura kabupaten Rokan Hulu.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura kabupaten Rokan Hulu.

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif antara variabel x dengan variabel y

H_0 : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.