

**PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS TERHADAP  
KINERJA PENYULUH DINAS PERTANIAN KABUPATEN  
LABUHANBATU UTARA YANG DIMODERASI  
DENGAN MOTIVASI**

**TESIS**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M.)  
dalam Bidang Ilmu Manajemen*

**Oleh :**

**DARMA ADITYA**  
**NPM : 1920030076**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **Darma Aditya**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030076  
Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi

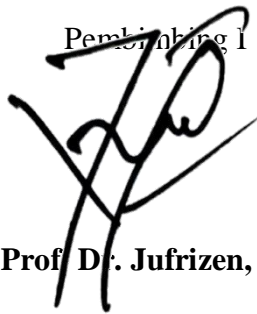
Disetujui untuk disampaikan Kepada

*Panitia Ujian Tesis*

Medan, September 2021

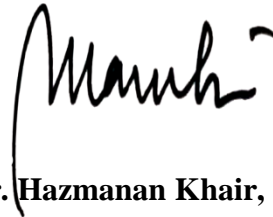
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembimbing II



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.

## PENGESAHAN

### PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PENYULUH DINAS PERTANIAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA YANG DIMODERASI DENGAN MOTIVASI

“Tesis ini telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji  
yang Dibentuk oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dinyatakan Lulus dalam Ujian,  
pada Hari Selasa, Tanggal 28 September 2021”

#### Panitia Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembimbing I

1.....

2. Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.

Pembimbing II

2.....

3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Penguji I

3.....

4. Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D.

Penguji II

4.....

5. Dr. Ir. Suwito, M.M.

Penguji III

5.....

## PENGESAHAN TESIS

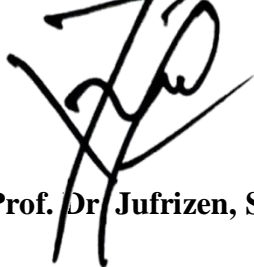
Nama : **Darma Aditya**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030076  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi

Pengesahan Tesis:

Medan, September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.**

Pembimbing II



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.**

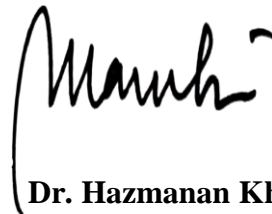
Diketahui

Direktur



**Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

Ketua Program Studi



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.**

## PERNYATAAN

### PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PENYULUH DINAS PERTANIAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA YANG DIMODERASI DENGAN MOTIVASI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/ atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, September 2021  
Peneliti,



**Darma Aditya**  
**NPM. 1920030076**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA  
PENYULUH DINAS PERTANIAN KABUPATEN LABUHANBATU  
UTARA YANG DIMODERASI DENGAN MOTIVASI**

**Darma Aditya  
NPM. 1920030076**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja penyuluh serta mengetahui motivasi dalam memoderasi pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara berdasarkan indikator adalah sebagai berikut: Pertama, ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja penyuluh yang berarti apabila pengawasan membaik maka secara otomatis kinerja penyuluh meningkat pula. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas terhadap kinerja penyuluh yang berarti apabila fasilitas meningkat maka kinerja penyuluh akan membaik. Ketiga, motivasi tidak memoderasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja penyuluh. Keempat, motivasi tidak memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja penyuluh. Secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Diharapkan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara agar memperbaiki pengawasan yang ada dan meningkatkan penyediaan fasilitas kepada penyuluh untuk memperbaiki kinerjanya.

Kata Kunci: Pengawasan, Fasilitas, Motivasi, Kinerja Penyuluh

**THE EFFECT OF SUPERVISION AND FACILITIES ON THE  
PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENDER  
AT NORTH LABUHANBATU REGENCY  
MODERATED WITH MOTIVATION**

**Darma Aditya  
NPM. 1920030076**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of supervision and facilities on the performance of the instructor and to determine the motivation in moderating the effect of supervision and facilities on the performance of the extension worker at the North Labuhanbatu Regency Agricultural Office. This study uses a causal associative method with a quantitative descriptive approach to explain the causal relationship and influence between variables through hypothesis testing. The results showed that the effect of supervision and facilities on the performance of the agricultural extension workers in North Labuhanbatu Regency based on the indicators were as follows: First, there was a positive and significant influence between supervision on the performance of the extension workers, which means that if the supervision improves, the performance of the instructor will automatically increase as well. Second, there is a positive and significant effect between the facilities on the performance of the instructor, which means that if the facility increases, the performance of the instructor will improve. Third, motivation does not moderate the effect of supervision on the performance of the instructor. Fourth, motivation does not moderate the influence of facilities on the performance of the instructor. Directly motivation has a positive and significant effect on the performance of the instructor. It is hoped that the Department of Agriculture of North Labuhanbatu Regency will improve existing supervision and increase the provision of facilities for extension workers to improve their performance.*

*Keywords: Supervision, Facilities, Motivation, Extension Performance*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Segala puji dan syukur kehadiran Allah ﷻ yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Sholawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad ﷺ, Keluarga dan para Sahabat sekalian.

Penelitian tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul tesis ini adalah **“Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi”**.

Bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak tidak lepas dari penyusunan dan penelitian tesis ini. Rasa hormat dan terima kasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini. Ucapan terima kasih yang tulus peneliti ditujukan kepada:

1. Teristimewa kepada respondentua Bapak Suharto dan Ibu Rustina. Istri tercinta Ruri Haria Ningsih dan buah hati tersayang Rifqah Mahirah, Abdullah Hisyam, Maryam Sakhi Hafizhah dan Fatimah Insana Rahimah. Saudara saya Rusdianto, Dewi Noviyanti, S.Pd.I. dan Bismi Muhammad Nur, A.Md. yang selalu memberikan dukungan serta doa restu kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus Dosen Pembimbing dan Penguji/ Pembahas I yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis ini dengan begitu baik.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis dengan begitu baik.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis dengan begitu baik
6. Bapak Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D. selaku Dosen Penguji/ Pembahas II yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis dengan begitu baik.
7. Bapak Dr. Ir. Suwito, M.M. selaku Dosen Penguji/ Pembahas III yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis dengan begitu baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu peneliti dalam penyusunan tesis dengan begitu baik.
9. Ibu drh. Sudarija selaku Plt. Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang telah memberikan arahan dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan.

10. Rekan-rekan Penyuluh Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara selaku responden yang telah bersedia secara sukarela dalam pengisian kuesioner dan data-data penelitian.
11. Rekan-rekan Kelas C Reguler A 2019 Program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memotivasi peneliti dalam penyusunan tesis.

Banyak saran dan masukan yang peneliti terima dalam penyusunan tesis ini menjadi lebih sempurna. Kiranya Allah ﷻ menjadikannya sebagai amal ibadah. Demikian tesis ini dibuat, kiranya bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Medan, September 2021  
Peneliti



**Darma Aditya**  
**NPM. 1920030076**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Pembatasan Masalah .....	9
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Kinerja .....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	12
2.1.1.2. Penilaian Kinerja .....	14
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	16
2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
2.1.1.5. Indikator Kinerja .....	23
2.1.2. Pengawasan .....	26
2.1.2.1. Pengertian Pengawasan .....	26
2.1.2.2. Jenis-jenis Pengawasan .....	28
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Pengawasan .....	31
2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	33
2.1.2.5. Indikator Pengawasan .....	34
2.1.3. Fasilitas.....	37
2.1.3.1. Pengertian Fasilitas .....	37
2.1.3.2. Jenis-jenis Fasilitas .....	38
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Fasilitas .....	41
2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas .....	43
2.1.3.5. Indikator Fasilitas .....	44
2.1.4. Motivasi .....	46

2.1.4.1. Pengertian Motivasi .....	46
2.1.4.2. Teori-teori Motivasi .....	48
2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	51
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	53
2.1.4.5. Efek Moderasi Variabel Motivasi .....	56
2.1.4.6. Indikator Motivasi .....	58
2.2. Kajian Penelitian yang Relevan.....	60
2.3. Kerangka Konseptual.....	66
2.3.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian.....	66
2.3.2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian.....	68
2.3.3. Motivasi Memoderasi Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian .....	69
2.3.4. Motivasi Memoderasi Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian .....	71
2.4. Hipotesis.....	73
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>74</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	74
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	74
3.3. Populasi dan Sampel .....	75
3.4. Defenisi Operasional Variabel .....	76
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.6. Teknik Analisis Data .....	79
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>84</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	84
4.1.1. Deskripsi Data .....	84
4.1.2. Uji Persyaratan Analisis .....	99
4.1.3. Uji Hipotesis .....	106
4.2. Pembahasan .....	108
4.2.1. Pengawasan Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh .....	109
4.2.2. Fasilitas Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh .....	111
4.2.3. Motivasi tidak Memoderasi Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh .....	112
4.2.4. Motivasi tidak Memoderasi Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh .....	114
<b>BAB 5. PENUTUP .....</b>	<b>117</b>
5.1. Kesimpulan .....	117
5.2. Saran .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>119</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>128</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Penurunan Sasaran Kinerja Penyuluh Pertanian .....	6
Tabel 1.2. Jadwal Tim Teknis Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara Menghadiri Posko Balai Penyuluhan Pertanian .....	7
Tabel 1.3. Inventaris Ruangan Balai Penyuluhan Pertanian .....	8
Tabel 2.1. Kajian Penelitian yang Relevan .....	60
Tabel 3.1. Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	75
Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel .....	78
Tabel 3.3. Skala Likert .....	78
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	84
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja .....	85
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	86
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan .....	86
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	87
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja .....	88
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pengawasan .....	91
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Fasilitas .....	94
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi .....	97
Tabel 4.11. Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Kinerja .....	101
Tabel 4.12. Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Pengawasan .....	102
Tabel 4.13. Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Fasilitas .....	102
Tabel 4.14. Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Motivasi .....	103
Tabel 4.15. Uji <i>Discriminant Validity</i> Variabel Penelitian .....	104
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	105
Tabel 4.17. Uji Struktural Variabel Penelitian .....	106
Tabel 4.18. Uji Hipotesis Konstruk Utama .....	107
Tabel 4.19. Uji Hipotesis dengan Efek Moderasi .....	108

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja .....	67
Gambar 2.2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja .....	69
Gambar 2.3. Motivasi Memoderasi Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja .	71
Gambar 2.4. Motivasi Memoderasi Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja .....	72
Gambar 2.5. Kerangka Konseptual .....	72
Gambar 4.1. Model Jalur ( <i>Path Model</i> ) .....	99
Gambar 4.2. <i>Path Coefficients</i> Algoritma PLS .....	100
Gambar 4.3. <i>Path Model</i> Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> .....	104

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	128
Lampiran 2. Data Responden .....	134
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	136
Lampiran 4. Uji Validitas.....	140
Lampiran 5. Uji Reliabilitas .....	142
Lampiran 6. <i>R-Square</i> .....	143
Lampiran 7. Output Algoritma <i>Bootstrapping</i> Uji Hipotesis .....	144
Lampiran 8. Surat Permohonan Izin Penelitian .....	145
Lampiran 9. Surat Rekomendasi Penelitian .....	146

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun instansi pemerintah. Kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan globalisasi. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2018).

Tercapainya tujuan merupakan keinginan setiap organisasi. Indikatornya dapat dilihat dari terlaksananya perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dibutuhkan peran serta secara aktif dari setiap unsur dalam organisasi agar perencanaan dapat terlaksana dengan baik. “Bila setiap unsur dalam organisasi berusaha berkontribusi dengan baik, maka prestasi organisasi akan diperoleh. Diperlukan penilaian kinerja dari setiap komponen organisasi untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang diberikan” (Marsaoly, 2016).

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku dalam organisasi tersebut. Agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif maka harus dilakukan penilaian kinerja pada tiap unit kerja. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan yang selalu mendapat pengarahan dari atasannya biasanya lebih sedikit dibandingkan dengan bawahan yang jarang diarahkan oleh atasannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja diantaranya pengawasan dan fasilitas.



Proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan oleh atasan terhadap pegawai merupakan bentuk pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui kekurangan sehingga hal tersebut dapat diperbaiki demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan dalam perencanaan. “Fungsi dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit atau satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungannya adalah pengawasan” (Kadarisman, 2014). Kegiatan untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan disebut sebagai Pengawasan atau *controlling*.

(Rompas, Tewel, & Dotulong, 2018) dalam penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil ini sejalan dengan penelitian Harpis & Bahri, (2020) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja kuat sekali.

Selain pengawasan maka kinerja juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas. Diperlukan fasilitas kerja yang lengkap serta memadai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan maksimal. “Sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan disebut sebagai fasilitas” (Barry, 2012).

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sebuah organisasi sangat mengandalkan fasilitas kerja yang tersedia dengan lengkap. Hal ini akan mempermudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil kerja yang efektif dan efisien. Sebagaimana Chasanah & Rustiana, (2017) yang melakukan

penelitian terdahulu, bahwa di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Harpis & Bahri, (2020) bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Selain dipengaruhi oleh pengawasan dan fasilitas, motivasi diduga dapat memoderasi pengaruh keduanya terhadap kinerja. Aktifitas yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat, ikhlas dan bertanggung jawab disebut motivasi. Fungsi motivasi adalah sebagai penggerak dan pendorong pegawai agar mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi dengan baik secara gigih dan tekun. “Motivasi adalah memberi dorongan sehingga tercipta gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja secara bersama, efektif dan berintegrasi dengan segala kemampuan dalam mencapai kepuasan” (Hasibuan, 2010).

Salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja adalah motivasi. Sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang khusus sesuai dengan tujuan pribadi. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang merupakan suatu yang tidak terlihat. Pribadi yang termotivasi maka akan berusaha secara maksimal dalam mencapai tujuan. Akan tetapi usaha yang tinggi tidak selamanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Maka diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Biasanya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sedangkan, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang

rendah. Kinerja dan motivasi bekerja akan berpengaruh positif karena saling membutuhkan.

Motivasi merupakan salah satu variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya (Nurhayati, Astika, & Wirakusuma, 2017) dalam penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan pada kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Firmandari, 2014) menyatakan bahwa motivasi memoderasi pengaruh variabel gaji dan variabel tunjangan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Penelitian (Dwi & Triastity, 2011) menyimpulkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi.

Penelitian yang menambahkan motivasi sebagai variabel moderasi belum banyak dilakukan. Terutama yang menggunakan pengawasan dan fasilitas sebagai variabel independen. Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu, peneliti hanya menemukan penelitian Sonia, (2019) yang menyimpulkan jika motivasi bekerja tidak memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian tentang motivasi memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja belum ditemukan. Hal tersebut merupakan alasan bagi peneliti untuk menambahkan motivasi sebagai variabel moderating pada penelitian ini.

Demikian pula halnya dengan Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, sangat memperhatikan kinerja para pegawainya. Sebagai instansi yang mengurus tentang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan di wilayah Kabupaten Labuhanbatu Utara, memiliki penyuluh pertanian yang dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Untuk memastikan agar kinerja para penyuluh berjalan dengan baik maka pimpinan melakukan pengawasan terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan para penyuluh pertanian. Disamping itu Dinas Pertanian juga memberikan fasilitas kerja agar mendukung kinerja para penyuluh pertanian. Hal ini diperlukan agar mampu mendukung pencapaian visi misi dan tujuan dari Dinas Pertanian.

Penyuluh pertanian adalah pekerja profesi yang bekerja untuk mempengaruhi atau mengarahkan keputusan inovasi teknologi pertanian sejalan dengan tujuan lembaga penyuluhan. Penyuluh pertanian terbagi atas penyuluh pertanian PNS, penyuluh pertanian swasta dan penyuluh pertanian swadaya. “Fungsi penyuluh adalah sebagai penghubung antara dua sistem sosial atau lebih. Penyuluh adalah agen perubahan pada instansi lingkup pertanian yang bertujuan merubah pola pikir dan kebiasaan di masyarakat petani yang masih tradisional ke arah teknologi yang lebih baik. Hal ini dilakukan dengan jalan menyebarluaskan inovasi yang mereka ciptakan dan miliki yang disusun berdasarkan kebutuhan penerima manfaat” (Rogers & Shoemaker, 1995) dalam (Bahua, 2016).

Namun berdasarkan survey yang dilakukan peneliti, diperoleh beberapa fenomena terkait dengan kinerja, pengawasan, fasilitas dan motivasi. Fenomena yang dijumpai bahwa belum seluruh penyuluh pertanian memiliki kinerja yang sesuai harapan. Didapati fenomena kinerja penyuluh yang dinilai belum

maksimal. Hal ini dilihat dari menurunnya capaian hasil kerja sebagian penyuluh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) penyuluh pertanian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Penurunan tersebut dapat dilihat secara kumulatif menurut tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Penurunan Sasaran Kinerja Penyuluh Pertanian

No.	Tahun Penilaian SKP	Nilai Kumulatif SKP
1	2019	2805,97
2	2020	2800,58
<b>Nilai Penurunan</b>		<b>5,39</b>

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian Labura (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara kumulatif terjadi penurunan nilai prestasi kerja penyuluh pertanian sebesar 5,39. Nilai penurunan ini disumbangkan oleh 15 tenaga penyuluh dari total 34 penyuluh pertanian PNS yang ada di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Mangkirnya beberapa penyuluh pada saat jam kunjungan kelompok tani serta ketidakhadiran sebagian penyuluh setelah libur nasional atau cuti. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada penyuluh pertanian belum tumbuh dengan baik dan menjadi kesadaran bersama.

Fenomena berikutnya yang peneliti temukan adalah pengawasan yang kurang terhadap penyuluh. Salah satu penyebabnya adalah Wilayah Kerja Penyuluhan Pertanian (WKPP) yang tersebar di seluruh desa/ kelurahan se-Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan jarak tempuh yang lumayan. Sebanyak 82 desa dan 8 kelurahan yang merupakan WKPP mengakibatkan pimpinan kesulitan dalam mengawasi penyuluh yang bekerja di lapangan. Pengawasan yang dilakukan sebatas pada menghadiri pertemuan posko di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), karena keterbatasan untuk mengunjungi WKPP.

Tabel 1.2. Jadwal Tim Teknis Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara Menghadiri Posko Balai Penyuluhan Pertanian

No.	BPP	Jadwal Pertemuan Posko																							
		Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Ags		Sep		Okt		Nov		Des	
		2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
1	Kualuh Hilir	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K
2	Kualuh Hulu	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P
3	Kualuh Selatan	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N
4	Kualuh Leidong	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B
5	Aek Natas	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K
6	Aek Kuo	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P
7	Na IX-X	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N
8	Marbau	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B	K	P	N	B

Sumber: Seksi Penyuluhan Dinas Pertanian Labura (2021)

Keterangan: P = Bidang Tanaman Pangan, N = Bidang Peternakan, B = Bidang Perkebunan, K = Bidang Perikanan

Tabel di atas menunjukkan pengawasan dilakukan sebanyak dua kali dalam sebulan, yakni setiap Rabu pada pekan kedua dan keempat pertemuan posko BPP setiap bulannya. Pimpinan mendelegasikan kepada para Bidang Kerja yang ada pada Dinas Pertanian untuk melakukan supervisi pada pertemuan posko tersebut. Pengawasan yang dilakukan setiap dua minggu sekali dan hanya pada tingkat BPP dirasa kurang maksimal. Karena sering dijumpai penyuluh tidak berada di wilayah kerjanya ketika ada kunjungan kerja mendadak. Sehingga target kunjungan penyuluh ke kelompok tani sebanyak 32 (tiga puluh dua) kali dalam sebulan banyak yang hanya sekedar kunjungan di atas kertas. Pengawasan yang berkelanjutan dibutuhkan untuk menghasilkan pengaruh positif untuk kemajuan dan perubahan yang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya dengan memaksimalkan dukungan teknologi agar dapat memantau keberadaan mereka di lapangan.

Fenomena lain yang dijumpai secara seksama di beberapa ruangan masih didapati fasilitas kerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) masih belum lengkap.

Tabel 1.3. Inventaris Ruangan Balai Penyuluhan Pertanian

No.	Nama Barang	Model/ Merek	Tahun Pembelian	Jumlah
1	Mesin ketik <i>manual portable</i> (11-13 inci)	Brother	2013	1
2	Papan Pengumuman	-	2018	1
3	Meja ½ biro	Expo	2013	7
4	Kursi lipat	Luoman	2013	15
5	<i>Sound system</i>	Dat	2013	1
6	Kamera video	Fuji Film	2013	1
7	Layar film/ <i>projector</i>	-	2013	1
8	<i>Notebook</i>	Toshiba	2013	1
9	<i>Printer</i>	Canon Pixma IP 2770	2017	1
10	Modem	O2	2017	1
11	<i>Filling cabinet</i> besi	Yunika	2013	1

Sumber: Penatausahaan Pengguna Barang Dinas Pertanian Labura (2021)

Beberapa fasilitas kantor yang belum tersedia antara lain adalah internet, telepon, *scanner*, mesin fotokopi, komputer, kipas angin dan AC serta kondisi kendaraan dinas yang perlu diremajakan. Sedangkan fasilitas yang tersedia di masing-masing BPP, yaitu: ruang kerja, meja kerja, ruang sholat, kamar mandi dan lainnya. Fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan baik akan mendukung kinerja penyuluh, mempermudah dan mendukung proses kerja.

Fenomena selanjutnya adalah peneliti menemukan ada sebagian penyuluh memiliki motivasi yang kurang. Hal ini mungkin disebabkan penghargaan yang kurang diberikan kepada penyuluh. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai

(TPP) yang diperoleh penyuluh lebih kecil dari pegawai struktural, sehingga rasa tanggungjawabnya ikut menurun. Mungkin juga disebabkan karena sebagian penyuluh tidak berdomisili di Wilayah Kerja Penyuluhan Pertanian (WKPP) masing-masing. Beberapa penyuluh diketahui bertempat tinggal di lain kecamatan dengan WKPP-nya dengan jarak tempuh yang lumayan jauh, dengan kondisi berdebu disaat panas dan becek disaat hujan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kinerja penyuluh pertanian mengalami penurunan nilai dari tahun sebelumnya.
2. Pengawasan terhadap penyuluh pertanian belum maksimal.
3. Fasilitas kerja di Balai Penyuluhan Pertanian belum lengkap.
4. Menurunnya motivasi sebagian penyuluh pertanian.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi pada variabel pengawasan dan fasilitas. Penelitian ini juga membatasi variabel motivasi sebagai variabel moderating. Responden



penelitian dibatasi pada penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berstatus PNS.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi, maka didapatilah sebuah rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 2) Apakah fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 3) Apakah motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 4) Apakah motivasi memoderasi pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara
- 4) Untuk menguji dan menganalisis motivasi memoderasi pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat Teoritis

- a) Menambah wawasan serta pengalaman dalam menganalisis permasalahan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b) Sebagai referensi ilmu pengetahuan dan perbandingan bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.

### 2) Manfaat Praktis

- a) Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di masa yang akan datang.

Tambahan referensi bagi “Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

“Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Masram & Mu’ah, 2017).

Menurut Kamaroellah, (2014) “dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yaitu (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*) dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

“Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi

dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya” (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

“Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi” (Abdullah, 2014).

“Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan” (Huseno, 2016).

“Kinerja dapat didefinisikan sebagai aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakannya” (Bahua 2016).

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai selama periode tertentu oleh seseorang di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara sah dan tidak melanggar hukum yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama” (Ahmadiansah, 2020).

Menurut (Bahua 2016) “salah satu bentuk kualitas sumberdaya manusia di bidang pertanian dalam membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani disebut kinerja penyuluh

pertanian. Kinerja penyuluh pertanian berkaitan dengan peran penyuluh pertanian dalam menindaklanjuti program-program penyuluhan yang bertujuan merubah perilaku petani ke arah yang lebih modern. Tiga peran utama penyuluh yang berhubungan dengan kegiatan penyuluhan, yaitu: (1) peleburan diri atau bersatu dengan masyarakat sasaran, (2) menggerakkan masyarakat sasaran untuk melakukan perubahan berencana dan (3) memantapkan hubungan sosial dengan masyarakat sasaran. Kinerja penyuluh pertanian ialah kemampuan dalam mendisain program penyuluhan, mengembangkan program secara partisipatif sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan agroekosistem yang dilaksanakan melalui kerjasama antara penyuluh dan masyarakat berdasarkan status kerja, kondisi kerja dan kebijakan organisasi penyuluhan”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan prestasi yang dicapai oleh penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi yang dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani.

#### **2.1.1.2. Penilaian Kinerja**

“Kinerja organisasi ditentukan oleh penilaian kinerja individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan membandingkan kerja yang telah dilaksanakan seseorang (*job related*) dengan standar kinerja (*performance standard*) yang telah ditetapkan. Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja.

Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai metode sistematis berdasarkan peraturan dan standar pekerjaan dengan kriteria penilaian *workload*, *efficiency*, *effectivnes* dan *productivity* selama periode tertentu yang dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui prestasi kerja, kontribusi, potensi dan nilai dari pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja sebagai bentuk umpan balik organisasi pada hasil kerja karyawan yang dilaksanakan oleh pimpinan, manajer atau orang-orang yang diberi wewenang sebagai landasan pengembangan misi dan tujuan organisasi” (Bahua, 2016).

Menurut (Abdullah, 2014) “evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu”.

“Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisai untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan” (Indrasari, 2017).

Menurut (Kamaroellah, 2014) “penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang

dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran, dan evaluasi, mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku dan keluaran, dan tingkat absensi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini”.

“Evaluasi kinerja penyuluh pertanian adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan untuk mengukur tingkat keberhasilan berdasarkan parameter kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil yang diharapkan dari evaluasi kinerja penyuluh pertanian yaitu diketahuinya prestasi kerja penyuluh pertanian sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai masukan untuk pengambilan kebijakan penyelenggaraan penyuluhan pertanian” (Kementan, 2013).

Disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan:

- 1) Alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja.
- 2) Satu cara untuk penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 3) Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.

#### **2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja sebagaimana dikutip dari (Dharma, 2013) “mempunyai tujuan antara lain:

- 1) Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di-*training* dan membantu evaluasi hasil *training*. Dan juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

2) Pemberian *reward*

Digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakannya untuk pemberhentian pegawai.

3) Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.

4) Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM.

5) Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

6) Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.”

“Evaluasi kinerja (penilaian kinerja) dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya:

1) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan.



- 2) Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
- 3) Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan.
- 4) Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan.
- 5) Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
- 6) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- 7) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses *staffing*.
- 8) Sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan” (Dharma, 2013).

Menurut (Sobirin, 2014) “manajemen kinerja yang efektif dirancang untuk meningkatkan kinerja, mengidentifikasi persyaratan dan kebutuhan kinerja, dan menyediakan umpan balik yang relevan dengan kebutuhan tersebut dan membantu karyawan untuk mengembangkan karir. Tujuan utamanya adalah:

- 1) Membantu tercapainya dan peningkatan standar kinerja karyawan dan atau sekelompok karyawan tertentu.
- 2) Membantu karyawan dalam mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam rangka untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif.
- 3) Membantu karyawan untuk bekerja sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
- 4) Membantu karyawan untuk memperoleh umpan balik secara teratur yang terkait dengan kinerja karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan sehingga karyawan dapat mencapai dan meningkatkan pengembangan diri (*personal development*)”.

Kinerja yang baik sudah tentu sangat diharapkan oleh semua pihak. Oleh karena itu manajemen kinerja juga menjadi keharusan. Dengan kata lain, kinerja harus diupayakan, dipelihara, ditingkatkan, dimonitor dan bila mana perlu dikontrol. Menurut (Sobirin, 2014) “bila manajemen kinerja bisa terlaksana dengan baik maka beberapa manfaat akan diperoleh, diantaranya adalah:

- 1) Manajemen kinerja terfokus pada hasil, daripada perilaku dan aktivitas.
- 2) Keselarasan antara aktivitas organisasi dan proses untuk tujuan organisasi.
- 3) Menumbuhkembangkan bangunan sistem secara keseluruhan dan tujuan jangka panjang organisasi.
- 4) Menghasilkan pengukuran yang bermakna.”

#### **2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Tohir, 2021) “banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

- 1) Kondisi sarana dan prasarana kantor (fasilitas kantor)

Sarana dan prasarana yang mendukung seseorang karyawan bekerja di kantor. Dengan fasilitas yang tersedia, karyawan bisa melakukan tugasnya dengan maksimal. Jika di perusahaan ternyata minim fasilitas, maka kinerja karyawan pasti akan terhambat karena fasilitas.

- 2) Kondisi dan suasana lingkungan kerja

Lingkungan kantor juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Bagaimana suasana ruangan kantor, kebiasaan-kebiasaan sederhana karyawan di kantor, cara berkomunikasi karyawan kantor, dan sebagainya. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman maka diperlukan menata dan membuat aturan-aturan kecil yang disepakati bersama.

3) Buat prioritas kerja yang jelas

Delegasikan alur kerja yang jelas, memiliki SOP (*standar oprasional prosedur*) yang jelas, sehingga karyawan akan bekerja mengikuti SOP yang sudah ada. Tidak akan ada kebingungan antar karyawan, dengan prioritas kerja maka akan terjadi efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.

4) Dukungan dari atas

Pemimpin yang baik harus mendengarkan pendapat dan ide karyawan. Berikan dukungan kepada mereka dalam menyampaikan gagasan dan ide-ide baru saat rapat. Melibatkan karyawan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan yang ada. Hal ini akan membawa sebuah kemajuan bagi perusahaan.

5) Berikan apresiasi dan bonus

Berikan apresiasi kepada karyawan setiap kali mereka selesai mengerjakan tugas. Setiap karyawan akan bekerja dengan segenap kemampuan jika pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Bukan hanya dihargai dengan bonus uang, namun juga dengan apresiasi pujian dari atasan.

6) Buat sebuah rapor untuk para karyawan

Membuat rapor untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka di kantor. Hal ini memudahkan dalam menilai dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.

7) Blokir situs-situs media sosial yang bisa mengganggu kinerja karyawan

Situs media sosial dapat mengganggu kinerja karyawan, terlebih jika mereka berselancar saat mereka sedang bekerja. Oleh karena itu blokir situs media sosial yang kiranya akan dimanfaatkan oleh karyawan untuk *killing time*.

Tentu saja dengan pembicaraan aturan di awal, bahwa tidak diperbolehkan menggunakan media sosial pada saat bekerja”.

Menurut (Karisma, 2020) “meningkatkan kinerja karyawan bagi pengelola perusahaan atau pengelola sumber daya manusia, antara lain:

1) Pelatihan dan pengembangan diri

Merupakan solusi yang dapat menambah wawasan karyawan dalam bekerja. Selain itu pelatihan dan pengembangan diri juga dapat mengurangi ketegangan karyawan akan tuntutan pekerjaan harian.

2) Membangun komunikasi yang baik

Merupakan kunci dari kinerja yang baik. Semakin kecil kesalahpahaman yang dialami karyawan saat bekerja maka semakin kecil pula peluang kinerja karyawan memburuk. Komunikasi yang baik dapat dibangun dengan membuat lingkungan kerja menjadi lingkungan yang suportif.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan, maka karyawan akan semakin terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Fasilitas kerja yang diberikan harus sesuai dan mumpuni terhadap pekerjaan.

4) Insentif dan bonus

Merupakan dua hal yang sangat berpengaruh sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif yang baik dan sesuai serta berbagai tunjangan seperti tunjangan kesehatan akan mendukung kesejahteraan karyawan. Kesehatan karyawan dan kesejahteraannya dapat membuat

karyawan semakin fokus terhadap pekerjaan karena beban yang mereka pikirkan akan semakin berkurang”.

Menurut (Sobirin, 2014) “manajemen kinerja merupakan aktivitas manajerial yang sangat kompleks yang melibatkan beberapa komponen kunci yang terhubung satu dengan lainnya. Komponen kunci yang dimaksud adalah:

1) *Planning*

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang merencanakan semua pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut dilaksanakan. Perencanaan dengan demikian bisa diartikan sebagai penetapan ekspektasi dan tujuan kinerja bagi sebuah kelompok dan atau individu agar mereka berupaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2) *Monitoring*

Agar organisasi berjalan efektif, semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus dipantau terus-menerus. Pemantauan juga berarti secara konsisten mengukur kinerja dan memberikan umpan balik berkelanjutan kepada karyawan dan kelompok kerja untuk mengetahui kemajuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

3) *Developing*

Kebutuhan akan pengembangan karyawan harus selalu dievaluasi dan segera ditangani jika organisasi ingin berjalan efektif. Mengembangkan karyawan berarti meningkatkan kapasitas mereka melalui pelatihan, memberikan tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan baru atau membutuhkan tanggung jawab yang besar, meningkatkan proses kerja atau metode lainnya.

4) *Rating*

Organisasi setiap saat harus mengetahui kinerja kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan membandingkan kinerja individu karyawan dengan keseluruhan karyawan untuk mengetahui siapa yang terbaik. Mengetahui kinerja karyawan bisa dilakukan dengan menyusun peringkat kinerja (*performance rating*) yang kemudian dibandingkan dengan standar kinerja pada rencana kinerja karyawan.

#### 5) *Rewarding*

Memberi penghargaan berarti mengakui karyawan, secara individu maupun sebagai anggota kelompok, atas kinerja mereka dan mengakui kontribusi mereka kepada misi dan tujuan organisasi”.

“Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material. Faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental yakni proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif” (Indrasari, 2017).

#### **2.1.1.5. Indikator Kinerja**

Menurut (Indrasari, 2017) “konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- 2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam

mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

- 3) Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin
- 5) Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.
- 6) Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Indikator kinerja menurut (Moehariono, 2012) “adalah sebagai berikut:

- 1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

- 2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

- 3) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

- 4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan

tepat waktu.

5) Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan”.

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) “adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.



## 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai”.

### **2.1.2. Pengawasan**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, dalam hal ini Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan termasuk penyuluh pertanian.

“Pengawasan dalam konteks pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, evaluasi, revidu, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain, seperti konsultasi, sosialisasi, asistensi, terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata kelola/keperintahan yang baik” (MenPAN RB, 2008).

Menurut (Ramli, 2014) “pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/ prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera

diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/ prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana. Pengawasan merupakan kegiatan positif, karena mengarahkan kegiatan sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan, atau mengarahkan kegiatan ke arah standar yang telah ditentukan sesuai dengan rencana yang dibuat. Pengawasan dilakukan pada semua tingkatan manajemen. Pada manajemen tingkat atas (pucuk pimpinan) biasanya pengawasan dilakukan terhadap seluruh bagian/unit perusahaan. Sedangkan pada manajemen tingkat menengah dan bawah, pengawasan dilakukan pada unit pimpinannya masing-masing. Pengawasan biasanya dilakukan dengan cara menentukan prestasi yang dicapai, kemudian membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan (prestasi yang diinginkan)”.

Menurut (Siagian, 2012) “pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi karena berbagai hal yang dapat merugikan organisasi dapat dipantau, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami”.

Menurut (Stoner & Gilbert, 2015) “pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan”. “Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya” (Pondaag, Gosal, & Kimbal, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis Pengawasan**

(Presiden Republik Indonesia, 1989) dalam Instruksi Presiden Nomor 1 menyebutkan “jenis pengawasan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan melekat merupakan serangkaian pengendalian terus menerus oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan represif, agar tugas pokok dan fungsi bawahan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan secara fungsional baik intern pemerintah maupun ekstern pemerintah, yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar sesuai dengan rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pengawasan masyarakat adalah pengawasan yang dilakukan oleh warga masyarakat yang disampaikan secara lisan atau tertulis kepada Aparatur Pemerintah yang berkepentingan, berupa sumbangan pikiran, saran, gagasan atau keluhan/ pengaduan yang bersifat membangun yang disampaikan baik secara langsung maupun melalui media.
- 4) Pengawasan legislatif adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga perwakilan rakyat terhadap kebijaksanaan dan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan”.

Sebagaimana dinyatakan oleh (Sukmadi, 2012) “pengawasan dibedakan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan dari dalam (*internal control*), yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan mengenai hal-hal pelaksanaan tugas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan.
- 2) Pengawasan dari luar (*external control*), yaitu pengawasan yang dilakukan dari pihak luar dalam menilai kinerja internal.
- 3) Pengawasan sebelum pelaksanaan pekerjaan (*preventive control*) untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan ketidaksesuaian dalam pelaksanaannya.
- 4) Pengawasan setelah pelaksanaan pekerjaan (*represif control*), yaitu pengawasan dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Pengawasan mendadak (sidak), yaitu pengawasan yang dilakukan dengan mendadak tanpa diberitahu kepada pelaksana terlebih dahulu.
- 6) Pengawasan melekat (waskat), yaitu pengawasan dilakukan dengan rinci mulai dari sebelum pelaksanaan sampai dengan hasil akhir dari kegiatan kerja.
- 7) Pengawasan langsung (*direct control*), yakni dilakukan secara langsung oleh seorang pemimpin sendiri.
- 8) Pengawasan tidak langsung (*indirect control*), yakni pengawasan jarak jauh, dapat melalui laporan tertulis maupun lisan dari karyawan pelaksana kegiatan”.

(Komisi Aparatur Sipil Negara, 2019) menyebutkan “dua jenis pengawasan, yaitu:

- 1) Pengawasan preventif, terlihatnya tujuan dari pengawasan yaitu mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana. Pengawasan preventif pada dasarnya dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam kegiatan. Hal ini berarti bahwa maksud pengawasan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan terhadap ASN, tetapi mencari kebenaran terhadap pelaksanaan. Pengawasan juga berfungsi memperkuat rasa tanggung jawab ASN terhadap tugas dan wewenang yang dimiliki, dan mendidik pejabat serta ASN agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- 2) Pengawasan represif, adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Tujuan diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

(Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar, 2017) menjelaskan “mengenai Peraturan Pemerintah tentang Pengawasan PNS. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tersirat telah diatur sistem pengawasan melekat (atasan langsung) secara struktural sehingga sistem pengendalian pengawasan itu tergantung pada individu dan sistem organisasi yang dijalankan. Pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

### **2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Pengawasan**

Menurut (Hasibuan, 2012) bahwa “tujuan pengawasan adalah:

- 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan-penyimpangan (deviasi).
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya”.

Dalam suatu organisasi, tujuan pengawasan jelas dilakukan untuk kepentingan organisasi tersebut. “Pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rencana, sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efesiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin” (Siagian, 2014). Melalui pengawasan, dapat diketahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi secara dini. Jika kekurangan dan kesalahan diketahui lebih awal maka akan dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan dengan cepat, artinya semua permasalahan dapat diantisipasi.

Menurut (Nasution & Pasaribu, 2020), “pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas organisasi agar target organisasi tercapai. Dengan kata lain fungsi pengawasan menilai apakah rencana yang ditetapkan pada fungsi perencanaan telah tercapai. Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan

untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari”.

“Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, kebijaksanaan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dilakukan oleh atasan langsung. Sasaran dari pengawasan melekat adalah:

- 1) Meningkatkan disiplin serta prestasi kerja dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.
- 2) Menekan hingga sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang.
- 3) Menekan hingga sekecil mungkin kebocoran serta pemborosan keuangan negara dan segala bentuk pungutan liar
- 4) Mempercepat penyelesaian perizinan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
- 5) Mempercepat pengurusan kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (Presiden Republik Indonesia, 1989).

Pengawasan bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan. Pengawasan dilakukan sebelum proses, saat proses dan setelah proses, yakni hingga hasil diketahui. Disimpulkan bahwa tujuan pengawasan adalah agar hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna, sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam menerapkan pengawasan kepada setiap pegawai atau karyawan di suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Menurut (Handoko, 2011) “terdapat berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan pimpinan mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada layanan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, atasan dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan. Sistem pengawasan memungkinkan pimpinan mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan atasan untuk mendelegasikan wewenang.



Bila atasan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab itu sendiri tidak berkurang, satu-satunya cara atasan dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, atasan tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan”.

“Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

- 1) Filsafat yang dianut suatu bangsa.
- 2) Agama yang mendasari seseorang tersebut.
- 3) Kebijakan yang dijalankan.
- 4) Anggaran pembiayaan yang mendukung.
- 5) Penempatan pegawai dan prosedur kerja.
- 6) Kemantapan koordinasi dalam organisasi” (Syafiie, 2011).

#### **2.1.2.5. Indikator Pengawasan**

Keberhasilan pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasannya. Jika pengawasan berjalan dengan baik, maka hasil kerja dan target dari sebuah perusahaan atau instansi pemerintah akan dapat dicapai tepat waktu dan baik. Pengawasan merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu program atau pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah. Adapun “indikator pengawasan menurut (Handoko, 2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan

koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistis secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistis secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, Karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan yang efektif harus menunjukkan baik deteksi maupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para organisasi

Pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi”.

Menurut (Siagian, 2014) “terdapat tiga indikator pengawasan kerja antara lain:

1) Kontrol masukan

Kontrol masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti: seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

2) Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan di tingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan

bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

### 3) Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, seperti : target kerja, hadiah/ bonus”.

## **2.1.3. Fasilitas**

### **2.1.3.1. Pengertian Fasilitas**

Sebuah organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam menjakankan pekerjaan. Fasilitas yang digunakan oleh masing-masing organisasi atau perusahaan bervariasi dalam bentuk, jenis dan manfaat. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat .

Menurut (Tjiptono, 2012) “fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung”.

“Fasilitas kerja secara sederhana yaitu suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali” (Barry, 2012).

(Husnan, 2012) menyatakan bahwa “fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif”.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli di atas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai demi kelancaran pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien .

### **2.1.3.2. Jenis-jenis Fasilitas**

Menurut (Moenir, 2016) “jenis fasilitas dibagi menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu:

- 1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan atau pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

a) Alat Kerja Manajemen

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau pegawai.

b) Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer dan sebagainya.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja adalah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c) Penerangan yang cukup.

- d) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, dan lainnya.
- e) Alat komunikasi dan transportasi berupa telepon, teleks, internet, kendaraan bermotor dan sebagainya.
- f) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioner* dan lainnya.
- g) Peralatan rumah tangga kantor, seperti alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, barang pecah belah dan sebagainya.

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan atau pegawai dan berfungsi sosial, misalnya penyediaan mess, asrama untuk karyawan atau pegawai yang belum menikah, rumah jabatan, kendaraan bermotor.

Menurut (S. S. Harahap, 2011) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari) dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, *printer*, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)”.

Fasilitas kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan setiap pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Fasilitas**

Menurut (Kandarani, 2020) “kewajiban perusahaan terhadap fasilitas kesejahteraan terhadap tenaga kerja dalam sistem hukum di Indonesia memiliki tujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja dalam hubungan kerja. Fasilitas kesejahteraan dimunculkan agar tenaga kerja dapat maksimal melakukan pekerjaan sehingga menjadikan hubungan timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja”.

“Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan disediakannya fasilitas kerja yang memadai, diharapkan akan memperlancar proses kerja para pegawai serta meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja di perusahaan tersebut” (Pratiwi, Lie, Butarbutar, & Wijaya, 2019).



Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali dalam pelaksanaan operasional pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam pencapaian tujuannya. (Barry, 2012) mengemukakan “manfaat fasilitas, yaitu:

- 1) Pegawai atau karyawan.
  - a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.
  - b) Menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
  - c) Menghemat waktu dan tenaga.
  - d) Menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
  - e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

- 2) Perusahaan atau kantor.

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap karyawan atau pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan atau pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja karyawan akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit”.

Menurut (Admin LinovHR, 2020) “pemberian fasilitas kerja selain gaji memiliki beberapa manfaat. Manfaat ini bisa memberikan dampak baik bagi karyawan maupun juga bagi perusahaan.

- 1) Meningkatkan motivasi bekerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kinerja.
- 2) Karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

- 3) Meningkatkan loyalitas karyawan.
- 4) Perusahaan menjaga karyawannya yang memiliki *skill* dan kapabilitas.
- 5) Memacu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.
- 6) Meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon karyawan di masa depan, sehingga perusahaan lebih mudah menyaring tenaga kerja potensial dan berkualitas.
- 7) Menunjukkan kelebihan perusahaan dibandingkan perusahaan kompetitornya”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat fasilitas kerja memberikan manfaat bagi pegawai antara lain mengurangi kebosanan dan keletihan, menghemat tenaga dan pikiran, menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik serta meningkatkan ketelitian yang sempurna. Sedangkan bagi perusahaan yaitu menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit”.

#### **2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas**

Fasilitas yang disediakan oleh untuk pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara haruslah mempertimbangkan faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut (Nirwana, 2014), “terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah (1) desain fasilitas, (2) nilai fungsi, (3) estetika, (4) kondisi yang mendukung dan (5) peralatan penunjang”.

Menurut (Mudie & Cottam, 1993) dalam (Tjiptono, 2012) beberapa “faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya:

- 1) Perencanaan spasial. Aspek-aspek seperti proporsi, simetris, tekstur, dan warna perlu diintegrasikan dan dirancang secara cermat untuk menstimulus respon intelektual maupun emosional dari para pemakai atau responden yang melihatnya.
- 2) Perencanaan ruangan. Perencanaan ruangan Faktor ini mencakup perancangan interior dan arsitektur, seperti penempatan perabotan dan perlengkapandalam ruangan, desain aliran sirkulasi dan lainnya.
- 3) Perlengkapan/ perabotan. Perlengkapan/ perabotan memiliki beberapa fungsi diantaranya sebagai sarana pelindung barang-arang berukuran kecil, sebagai barang pajangan dan sebagai sesuatu yang menunjukkan status pemilik atau penggunaanya.
- 4) Tata cahaya. Beberapa yang perlu diperhatikan dalam mendesain tata cahaya adalah cahaya siang hari (*daylighting*), warna, jenis dan sifat aktivitas yang dilakukan di dalam ruangan, persepsi penyediaan jasa akan tugasnya, tingkat ketajaman penglihatan dan suasana yang diinginkan.
- 5) Warna. Banyak responden yang meyakini bahwa warna memiliki bahasanya sendiri, dimana warna dapat menstimulus perasaan dan emosi spesifik.
- 6) Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis. Aspek penting yang saling terkait dalam faktor ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan dan pemilihan bentuk perwajahan lambang atau tanda yang digunakan untuk maksud tertentu”.

#### **2.1.3.5. Indikator Fasilitas**

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh pegawai atau karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada

setiap pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada kebutuhan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Moenir, 2016) “indikator fasilitas antara lain sebagai berikut:

1) Fasilitas fisik

Segala sesuatu yang berupa benda atau yang dibendakan yang mempunyai peranan untuk memudahkan kinerja pegawai/ karyawan.

2) Fasilitas nonfisik

Segala sesuatu yang tidak berwujud kebendaan, seperti kenyamanan, keamanan dan ketentraman serta kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai”.

Menurut (Harahap, 2011), “indikator fasilitas kerja dalam perusahaan yaitu:

1) Mesin dan peralatan

Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

2) Prasarana

Merupakan fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

3) Perlengkapan kantor

Merupakan fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer, alat hitung lainnya), dan sebagainya.

4) Peralatan inventaris

Merupakan peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.

5) Tanah dan bangunan

Merupakan aset yang digunakan sebagai tempat bangunan, maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan dan yang mendukung aktivitas yang utama seperti perkantoran dan pergudangan.

6) Alat transportasi

Merupakan semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan untuk kebutuhan transportasi, seperti mobil, sepeda motor, truk, traktor dan lainnya”.

#### **2.1.4. Motivasi**

##### **2.1.4.1. Pengertian Motivasi**

(Gintings, 2012) mengemukakan bahwa “istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang dalam bahasa Inggris berarti *to move* adalah kata kerja yang artinya menggerakkan. Motivasi itu sendiri dalam bahasa Inggris adalah *motivation* yaitu sebuah kata benda yang artinya penggerakan. Oleh sebab itu ada juga yang menyatakan bahwa motivasi adalah yang menggerakkan saya”.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan”.

(Robbins & Judge, 2014) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras responden berusaha”. Menurut (Sutrisno, 2013), “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Sedarmayanti, (2011) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuannya”.

Siagian, (2014) menegaskan bahwa “motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan responden-orang lain yang menghadapi situasi yang sama”.

Mangkunegara, (2012) mengemukakan bahwa “motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Oleh karena itu motivasi yang ditunjukkan oleh seorang penyuluh pertanian dalam menghadapi situasi berbeda dengan yang ditunjukkan penyuluh lainnya. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Hal ini terjadi oleh karena perbedaan prinsip dan karakteristik pokok dari motivasi .

#### **2.1.4.2. Teori-teori Motivasi**

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari

institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

(Maslow, 1994) mengembangkan “motivasi melalui hirarki kebutuhan masing-masing individu. Setiap individu termotivasi dengan cara kebutuhan yang menjadi bawaan sejak lahir yang membuat individu tersebut terpuaskan dengan kebutuhannya, sehingga dapat bertahan hidup. Motivasi melalui hirarki kebutuhan Maslow dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu:

- 1) Kebutuhan dasar yang terdapat pada hirarki paling bawah yang terdiri dari:
  - a) kebutuhan fisiologis.
  - b) kebutuhan akan rasa aman.
  - c) kebutuhan akan cinta dan harta (sosial).
- 2) Kebutuhan tumbuh yang berada di atas kebutuhan dasar yang terdiri dari:
  - a) kebutuhan akan penghargaan (status).
  - b) kebutuhan akan aktualisasi diri”.

(McClelland, 1988) mengembangkan “motivasi berprestasi (*achievement motivation*) yang berhubungan dengan tiga kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement/ n-Ach*).

Suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya yang dapat mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk mencapai suatu standar prestasi.

- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power/ n-Pow*).

Ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain, berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.



3) Kebutuhan akan berafiliasi (*need for affiliation/ n-Aff*).

Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah, akrab, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

(Herzberg, 2011) menjelaskan bahwa “motivasi terdiri dari dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemuas yang disebut juga *satisfier* atau *intrinsic motivation*, yaitu faktor-faktor yang sifatnya intrinsik atau bersumber dalam diri seseorang, seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- 2) Faktor pemelihara yang disebut juga *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*, yaitu faktor-faktor sifatnya yang bersumber dari luar diri dan turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku”.

Penyuluh pertanian yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan untuk memperoleh hal-hal tersebut.

### 2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan pegawai dalam bekerja. Ketika melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) “motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.”.

Menurut (Hasibuan, 2011) “tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan”.

“Pada dasarnya motivasi dapat mendorong penyuluh untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja penyuluh yang berdampak pada pencapaian tujuan lembaga penyuluhan” (Bahua, 2016). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dalam satu skala waktu yang sudah ditentukan, serta responden akan lebih senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dilakukan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat responden senang mengerjakannya. Responden akan merasa dihargai/ diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi responden yang termotivasi. Responden akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang

bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang cukup bagus di semua bidang.

(Ahmadiansah, 2020) “manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam rentang waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat individu merasa senang mengerjakannya. Karena dikerjakan dengan perasaan senang, maka individu tersebut akan bekerja dengan keras, sehingga target yang ditetapkan dapat dicapai seperti yang diharapkan”.

#### **2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2013) “faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Faktor Intern, antara lain:
  - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan ini meliputi kebutuhan untuk:
    - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
    - (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
    - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki, mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong responden untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, responden mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi hal-hal sebagai berikut:
    - (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
    - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
    - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
    - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - e) Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa responden itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.
- 2) Faktor Ekstern, antara lain:
- a) Kondisi lingkungan kerja, meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
  - b) Supervisi yang baik. Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- c) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap responden akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan”.

(D. P. Dewi & Harjoyo, 2019) mengungkapkan, “bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor, yaitu:

- 1) Individu dengan segala unsur-unsurnya: kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dan sebagainya.
- 2) Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- 3) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- 4) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.
- 5) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu.
- 6) Perilaku atau perbuatan yang ditampilkan oleh individu.
- 7) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan”.

#### **2.1.4.5. Efek Moderasi Variabel Motivasi**

Sebuah penelitian bisa saja ada sebuah variabel yang memoderasi variabel bebas kepada variabel (tidak bebas) terikat. Menurut (Sugiyono, 2019), variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen.

Menurut (A. H. Manurung, 2021) “variabel moderasi adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas. Pemilihan variabel moderasi sangat penting dan perlu dipikirkan secara kritis dan tidak sembarangan memasukkan variabel tersebut. Variabel moderasi

sebagai penguat hubungan antara variabel bebas dan variabel tida bebas maka variabel tersebut tidak bisa berdiri sendiri di dalam model, tetapi menjadi penambah bagi variabel bebas. Sebagai variabel penguat atau memperlemah maka variabel moderasi harus melekat pada variabel bebas. Namun variabel moderasi juga harus merupakan variabel bebas pada model tersebut”.

Salah satu variabel yang dapat dijadikan sebagai moderasi adalah motivasi. (Surajiyo, Suwarno, Kesuma, & Gustiherawati, 2021) menyatakan bahwa “motivasi merupakan variabel pemoderasi. Motivasi berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Sehingga memberikan motivasi kepada pegawai menjadi penting sehingga motivasi harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat”.

“Motivasi kerja merupakan variabel moderasi antara kompensasi terhadap kinerja. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai, akan semakin memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tersebut” (Jufrizen, 2018).

Efek moderasi variabel motivasi dibuktikan oleh (H. A. Rivai, Lukito, & Fauzi, 2018). “Ditemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja bergantung pada motivasi kerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja.

“Motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan pada kinerja. Semakin baik motivasi para pegawai, maka akan semakin menguatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di tempatnya bekerja” (Nurhayati et al., 2017).



“Motivasi dapat memoderasi hubungan antara kedua variabel. Temuan menyajikan bagaimana motivasi peserta pelatihan memoderasi hubungan keduanya yakni lingkungan kerja dan transfer pelatihan” (Noorizam, Fareeha, Norfazlina, & Akma, 2016).

Menurut (Susanti, 2016) “motivasi sebagai variabel moderasi, mampu memperkuat hubungan antara karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”.

Menurut (Rizal, Idrus, Djumahir, & Mintarti, 2014) “motivasi merupakan moderasi yang memiliki pengaruh yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan”.

(Bakhtiarvand, Ahmadian, Delrooz, & Farahani, 2011) “mempelajari tentang peran moderasi motivasi prestasi. Temuan menunjukkan bahwa motivasi memoderasi hubungan pendekatan pembelajaran dengan prestasi belajar. Semakin baik tingkat motivasi akan mempengaruhi dampak pendekatan pembelajaran terhadap prestasi akademik”.

#### **2.1.4.6. Indikator Motivasi**

“Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Syahyuti, 2012) yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu”.

Adapun “indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2013) meliputi:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 4) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/ sasaran, yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
- 7) Ketekunan, yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan”.

## 2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Kajian-kajian mengenai pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja serta motivasi sebagai variabel moderasi telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Melalui penelusuran literatur hasil penelitian jurnal *online*/internet dan penelitian jurnal cetakan diperoleh beberapa hasil penelitian. Kajian penelitian yang relevan tersebut disajikan menurut tabel di bawah ini.

Tabel 2.1. Kajian Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	(Jufrizen, 2016)	“Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan”.	1. Kinerja karyawan 2. Pengawasan 3. Disiplin kerja	1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja

Tabel 2.1. (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				<p>karyawan.</p> <p>3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.</p>
2	(Setiawan & Safri, 2016)	<p>“Analisis pengaruh akuntabilitas publik, transparansi publik dan pengawasan terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo”.</p>	<p>1. Kinerja</p> <p>2. Akuntabilitas publik</p> <p>3. Transparansi publik</p> <p>4. Pengawasan</p> <p>5. Pengelolaan keuangan daerah</p>	<p>1. Secara parsial akuntabilitas publik, transparansi publik, pengawasan, dan pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja SKPD.</p> <p>2. Secara simultan akuntabilitas publik, transparansi publik, dan pengawasan berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah.</p> <p>3. Secara parsial akuntabilitas publik, transparansi publik dan pengawasan berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan daerah, sehingga pengelolaan keuangan daerah bukan merupakan variabel intervening dalam penelitian ini.</p>

Tabel 2.1. (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3	(Situmeang, 2017)	“Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah”.	1. Kinerja 2. Akuntabilitas publik 3. Transparansi publik 4. Pengawasan	1. Secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Joko & Munir, 2019)	“Pengaruh pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng”	1. Kinerja 2. Pengembangan karir 3. Pengawasan 4. Komitmen pegawai	1. Secara parsial pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	(Nasution & Pasaribu, 2020)	“Pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat”.	1. Kinerja 2. Pengawasan 3. Motivasi 4. Disiplin	1. Secara parsial pengawasan, motivasi dan disiplin kerja dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. 2. Secara simultan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap

Tabel 2.1. (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				kinerja guru.
6	(A. Rivai, 2021)	“Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru”.	1. Kinerja 2. Pengawasan 3. Disiplin 4. Motivasi	1. Secara parsial pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. 2. Secara simultan pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.
7	(Harpis & Bahri, 2020)	“Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”.	1. Kinerja 2. Fasilitas 3. Pengawasan 4. Kompensasi	1. Secara parsial pengawasan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Secara simultan fasilitas kerja, pengawasan dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
8	(Anam & Rahardja, 2017)	“Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.	1. Kinerja 2. Fasilitas kerja 3. Lingkungan kerja non fisik 4. Kepuasan kerja	1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.1. (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				karyawan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. 2. Secara parsial fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
9	(Wahyuni, 2014)	“Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.	1. Kinerja 2. Motivasi 3. Pelatihan 4. Fasilitas kerja	1. Motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	(Jufrizen, 2018)	“Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	1. Kinerja 2. Motivasi 3. Kompensasi 4. Disiplin kerja	1. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja. 2. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 2.1. (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
11	(Nurhayati et al., 2017)	“Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan”.	1. Kinerja 2. Motivasi 3. Kompetensi 4. Kepemimpinan 5. Lingkungan kerja	1. Motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan pada kinerja Bendahara. 2. Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja Bendahara. 3. Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja Bendahara.
12	(Firmandari, 2014)	“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”	1. Kinerja 2. Motivasi 3. Kompensasi (gaji, tunjangan, bonus)	1. Variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	(Dwi & Triastity, 2011)	“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi”	1. Kinerja 2. Motivasi 3. Kecerdasan emosional 4. Komitmen organisasi	1. Motivasi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat. 2. Motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Rahayu Purwodadi.

Sumber: Pengolahan Data (2021)



## **2.3. Kerangka Konseptual**

### **2.3.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengawasan merupakan hal penting dalam operasional pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, karena dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja penyuluh pertanian. Pengawasan merupakan bagian yang tidak pernah terpisahkan dalam fungsi manajemen. Walaupun pengawasan merupakan bagian terakhir dalam urutan manajemen organisasi, namun keberadaan dalam urutan tersebut tidak mengurangi fungsi vitalnya dalam manajemen. Pengawasan digunakan sebagai salah satu alat ukur dimana roda organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

“Pengawasan merupakan kegiatan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan apabila terjadi penyimpangan di perusahaan dapat segera diketahui dengan cepat sehingga dapat dilakukan tindakan” (Jufrizen, 2016).

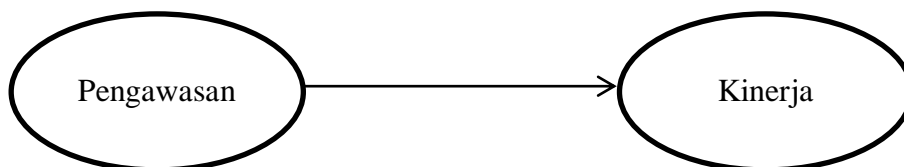
“Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari” (Nasution & Pasaribu, 2020).

“Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas,

tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja” (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses tercapainya kinerja ini merupakan hal penting sebagai aktivitas terencana dan berhubungan dengan orang lain, dengan begitu untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif.

Kinerja pegawai yang baik dilatarbelakangi dengan pengawasan yang baik. Pengawasan yang tidak sesuai akan menghasilkan kinerja yang tidak diinginkan. Dengan begitu semakin tinggi tingkatan pengawasan yang ada maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai dan memang saling berhubungan antara pengawasan internal dengan kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Perbaiki sistem pengawasan dan perbaiki juga kinerja para pegawainya maka tujuan yang akan dicapai akan menghasilkan hasil yang sempurna. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Setiawan & Safri, 2016), (Situmeang, 2017), (Joko & Munir, 2019), (Harpis & Bahri, 2020), dan (Rivai, 2021) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

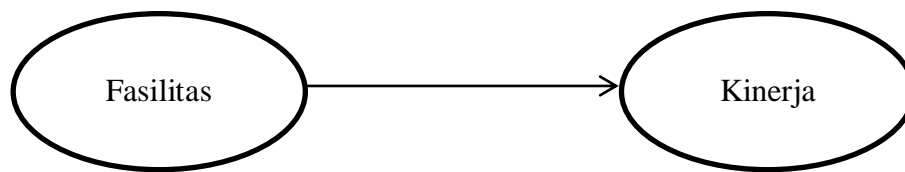
### **2.3.2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai**

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional pegawai penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja penyuluh yang lebih baik, lebih tepat dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja penyuluh. Penyuluh yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral penyuluh dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja.

(Karisma, 2020) menyatakan bahwa “fasilitas kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan, maka karyawan akan semakin terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Fasilitas kerja yang diberikan harus sesuai dan mumpuni terhadap pekerjaan”.

Proses pencapaian kinerja yang sesuai dengan hasil secara standar telah ditentukan organisasi yang melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta berbagai cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja yang akan dicapai. Kinerja pegawai yang baik dilatarbelakangi dengan fasilitas yang baik pula. Semakin tinggi tingkat fasilitas yang ada maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai oleh para pegawai. Saling berhubungan antara ketersediaan fasilitas dengan kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Lengkapi fasilitas kerja dan perbaiki juga kinerja para pegawainya maka tujuan yang akan dicapai akan menghasilkan hasil yang sempurna.

Hasil penelitian (Harpis & Bahri, 2020), (Anam & Rahardja, 2017) dan (Wahyuni, 2014) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.



Gambar 2.2. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

### **2.3.3. Motivasi Memoderasi Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

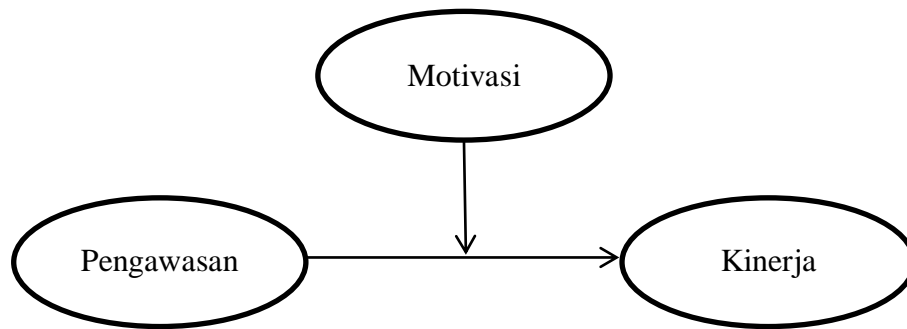
Motivasi dapat ditemukan di luar dan di dalam diri. Motivasi yang terdapat di luar merupakan motivasi karena lingkungan, atasan, orang lain maupun tekanan. Motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu melakukan dengan kesadaran diri sendiri tanpa mengharapkan apapun dan melakukannya dengan ikhlas. Para pegawai yang mengerti akan tanggung jawab dan tugasnya, mereka akan bekerja dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya agar tujuan dari organisasi itu tercapai.

Kadarisman, (2014) menyatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja ditempat kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi juga memiliki hubungan dengan

kinerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik”.

Setiap tindakan yang dilakukan oleh instansi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam proses pelaksanaan kegiatan penyuluhan akan memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh. Tujuan adanya pengawasan adalah untuk menjaga agar program penyuluhan yang disusun benar-benar dijalankan, menjaga agar pelaksanaannya sesuai dengan yang telah digariskan dan menjaga agar hasil pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan.

Pengawasan memiliki peran untuk menjamin bahwa tujuan organisasi akan tercapai dengan sebaik yang sudah diterapkan. Pengaruh pengawasan yang baik juga dapat dimoderasi oleh motivasi bekerja dari para penyuluh dalam peningkatan kinerja yang mereka miliki di dalam organisasi. Para penyuluh yang memiliki motivasi mengerti akan tanggung jawab dan tugasnya. Mereka akan bekerja dengan kesadaran diri untuk menjalankan tugasnya agar tujuan dari organisasi itu tercapai. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat pengawasan untuk mencapai kinerja yang maksimal.



Gambar 2.3. Motivasi Memoderasi Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

#### 2.3.4. Motivasi Memoderasi Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai

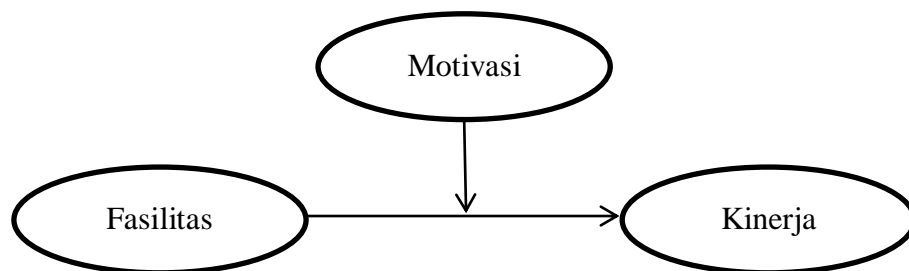
Harahap & Khair, (2019) menyatakan bahwa “setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi”.

Agar para pegawai termotivasi secara efektif, maka yang harus diperhatikan yaitu sesuai atau tidak dengan prinsip motivasi. Prinsip motivasi yang akan menyatukan kegiatan dari organisasi serta diselenggarakan dengan kesatuan yang terpadu dan tidak berjalan dengan sendirinya. Pimpinan harus mengetahui kebutuhan dasar para pegawainya agar pimpinan mampu menggerakkan semangat pegawainya dan termotivasi terhadap pekerjaannya.

Pentingnya penyediaan fasilitas kerja yang memadai yang dapat membuat penyuluh lebih senang dan produktif, mendekatkan hubungan pekerjaan antara atasan dan bawahan, meningkatkan reputasi organisasi dan memicu para penyuluh mewujudkan tujuan organisasi. Pimpinan jika memberikan fasilitas yang lengkap

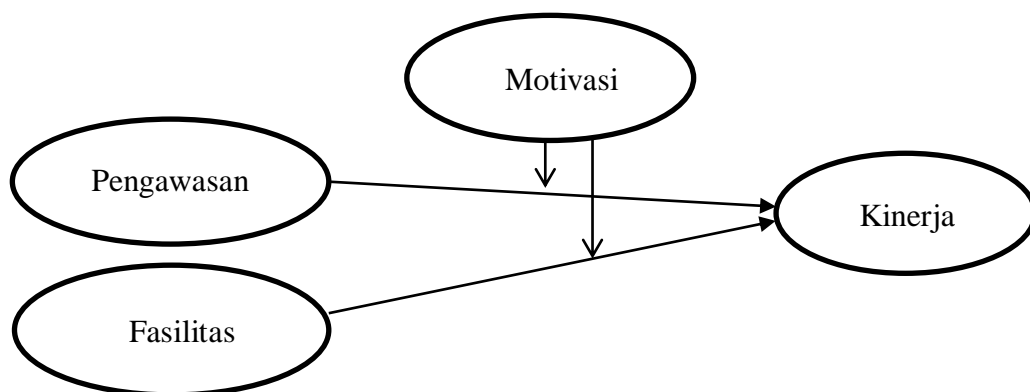
akan berdampak terhadap kinerja dan tercapainya tujuan dari organisasi. Fasilitas sangat dibutuhkan untuk merangsang para penyuluh agar meningkatkan kualitas kerjanya.

Fasilitas dimunculkan untuk pegawai agar bersemangat dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab. Pengaruh fasilitas yang disediakan organisasi juga dapat dimoderasi oleh motivasi bekerja dari para penyuluh dalam peningkatan kinerja. Haruslah dipahami motivasi penyuluh yang bekerja di dalam organisasi tersebut, yakni keinginan mendapatkan pengakuan dan pemenuhan kebutuhan. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku mereka untuk bekerja. Perilaku penyuluh dalam bekerja inilah yang memperkuat pengaruh fasilitas dalam memperoleh kinerja yang baik.



Gambar 2.4. Motivasi Memoderasi Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.5. Kerangka Konseptual

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan batasan, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4) Motivasi memoderasi pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2012) bahwa “asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

“Penelitian deskriptif dibuat dan disusun secara tersistematis, akurat dan faktual. Umumnya ditulis dengan cara menggambarkan dan mendeskripsikan. Terkait variabel yang diteliti, bisa menggunakan satu variabel maupun lebih dari satu variabel. Kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat numerik, memiliki karakteristik khusus, yaitu menggunakan cara berfikir secara deduktif atau rasional dan empiris. Adapun tujuannya yaitu menyusun ilmu nomotetik, atau disebut juga dengan ilmu yang dapat membuat hukum-hukum atau generalisasi” (Novia, 2019).

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jalan Rakanen Yakub Pasar 3 Desa Damuli Kebun Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara dan delapan Balai Penyuluhan Pertanian yang berada di bawah naungan Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### 3.2.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian telah dilaksanakan sejak bulan April sampai dengan September 2021. Waktu pelaksanaan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2021																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian	■																							
2	Pengajuan Judul		■	■	■																				
3	Pembuatan Proposal					■																			
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■															
5	Seminar Proposal												■	■	■										
6	Pengumpulan Data												■	■	■	■									
7	Pengolahan Data												■	■	■	■									
8	Bimbingan Tesis																■	■	■	■					
9	Seminar Tesis																						■		
10	Sidang Meja Hijau																								■

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian cukup beragam. Terdapat beberapa hal yang dapat membedakannya”.

“Populasi penelitian dapat dibedakan menjadi populasi finit dan populasi infinit” (Deepublish, 2021). Populasi finit merujuk pada suatu populasi yang jumlah anggotanya sudah dapat diketahui secara pasti oleh peneliti. Sementara populasi infinit kebalikannya, merupakan suatu populasi yang jumlah anggotanya

masih belum atau tidak dapat diketahui. Populasi penelitian ini adalah penyuluh PNS Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 34 responden.

### **3.3.2. Sampel**

(Sugiyono, 2016) menyebut “sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek”.

Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel”. Menurut (Arikunto, 2013) “jika jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 penyuluh PNS Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **3.4. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabelnya yaitu: kinerja (Y) sebagai variabel dependen, pengawasan (X1) dan fasilitas (X2) sebagai variabel independen, serta motivasi (Z) sebagai variabel moderating. Variabel penelitian dan indikator pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber Indikator
1	Kinerja	Hasil kerja yang dicapai penyuluh pertanian berdasarkan status kerja, kondisi kerja yang menyenangkan dan kebijakan organisasi penyuluhan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Keandalan</li> <li>5. Kehadiran</li> <li>6. Kerjasama</li> </ol>	(Indrasari, 2017)
2	Pengawasan	Proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akurat</li> <li>2. Tepat waktu</li> <li>3. Objektif dan menyeluruh</li> <li>4. Terpusat pada titik pengawasan strategik</li> <li>5. Realistis secara ekonomis</li> <li>6. Realistis secara organisasional</li> <li>7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi</li> <li>8. Fleksibel</li> <li>9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional</li> <li>10. Dapat diterima para organisasi.</li> </ol>	(Handoko, 2011)
3	Fasilitas Kerja	Suatu bentuk pelayanan instansi terhadap penyuluh pertanian agar menunjang komitmen penyuluh, sehingga dapat meningkatkan produktifitas penyuluh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mesin dan peralatan</li> <li>2. Prasarana</li> <li>3. Perlengkapan kantor</li> <li>4. Peralatan inventaris</li> <li>5. Tanah dan bangunan</li> <li>6. Alat transportasi</li> </ol>	(Harahap, 2011)

Tabel 3.2. (Lanjutan)

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber Indikator
4	Motivasi	Merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Orientasi masa depan</li> <li>3. Usaha untuk maju</li> <li>4. Rekan kerja yang dipilih</li> <li>5. Tingkat cita-cita yang tinggi</li> <li>6. Orientasi tugas/sasaran</li> <li>7. Ketekunan</li> <li>8. Pemanfaatan waktu</li> </ol>	(Mangkunegara, 2013)

Sumber: Pengolahan Data (2021)

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner/ angket. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan/ pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan tentang variabel penelitian. Skala yang dipakai dalam penelitian adalah Skala Likert yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok responden tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

*Struktural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) merupakan pendekatan pemodelan kausal dengan tujuan memaksimalkan variansi dari variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. SEM-PLS tidak menuntut asumsi-asumsi berupa normalitas data, jumlah sampel minimum, dan lainnya, karena tujuan penggunaan SEM-PLS bukan untuk konfirmasi hubungan struktural, melainkan prediksi. Terdapat dua model yang digunakan untuk analisa SEM-PLS, yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

#### **3.6.1. Uji Model Pengukuran**

“Model pengukuran atau disebut juga *outer model* merupakan model yang menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten atau konstruk untuk diukur. Indikator dapat berbentuk reflektif maupun formatif. Indikator dikatakan reflektif apabila indikator bersifat manifestasi terhadap konstruk, sedangkan indikator dikatakan formatif apabila indikator mendefinisikan atau menjelaskan konstruk” (Ghozali & Latan, 2015).

Model pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian harus dilakukan uji model pengukuran, dengan tujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas

setiap variabel laten atau konstruk. “Model pengukuran untuk indikator yang bersifat reflektif dan formatif berbeda, berikut adalah cara untuk menentukan validitas dan reliabilitas dari kedua jenis model pengukuran tersebut (Sholihin & Ratmono, 2013) :

1) Model Pengukuran Reflektif

- a) Reliabilitas konsistensi internal, yakni *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  (dalam penelitian eksploratoris,  $0,60 - 0,70$  masih dapat diterima).
- b) Validitas konvergen, yakni *Loading Indicator*  $> 0,7$ .
- c) Validitas diskriminan : Akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE)  $>$  nilai korelasi antar konstruk.

2) Model Pengukuran Formatif

- a) Bobot indikator (*indicator weight*) harus signifikan secara statistik.
- b) Multikolinearitas, yakni *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 3,3$ .”

### 3.6.1.1. Uji Validitas

a) *Convergent Validity*

*Convergent Validity* dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara *item score*/ indikator dengan *score* konstraknya. “Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari  $0,70$  dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada penelitian tahap pengembangan skala, *loading*  $0,50$  sampai  $0,60$  masih dapat diterima” (Ghozali & Latan, 2015).

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. “Model dikatakan mempunyai *Discriminant Validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya” (Ghozali, 2011).

(Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan “uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.”

#### **3.6.1.2. Uji Reliabilitas**

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. “Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* di atas 0,70” (Ghozali & Latan, 2015).



### **3.6.2. Uji Model Struktural**

Model struktural merupakan model yang digunakan untuk menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Dengan kata lain hasil pengujian model struktural akan menghasilkan estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Pada SEM-PLS uji model struktural dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas model pengukuran terpenuhi.

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. “Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah” (Ghozali & Latan, 2015).

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

#### **3.6.3.1. Uji Hipotesis Konstruk Utama**

Model PLS tidak menyaratkan distribusi data yang normal, maka PLS menggunakan *nonparametric test* dalam menentukan tingkat signifikansi dari *Path Coefficient*, di mana nilai *T-Statistics* yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma *Bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS digunakan sebagai penentu diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. “Pada tingkat signifikansi 0,05 hipotesis akan didukung dengan syarat *t-value* melebihi nilai kritisnya, yakni 1,96” (Hair et al., 2011).

#### **3.6.4. Uji Hipotesis dengan Efek Moderasi**

“Pada umumnya efek moderasi digunakan untuk menunjukkan interaksi antarvariabel eksogen dengan variabel moderator dalam mempengaruhi variabel endogen” (Henseler, Fassott, Dijkstra, & Wilson, 2012). Sebagai contoh, variabel eksogen A dapat mempengaruhi variabel endogen B secara langsung. Namun variabel eksogen A bisa saja berinteraksi dengan variabel moderator C untuk mempengaruhi variabel endogen B.

Variabel moderasi pada penelitian ini adalah motivasi. Uji hipotesis dengan efek moderasi dilakukan dengan menggunakan analisis efek interaksi dengan pendekatan *Product Indicator Approach*. Syarat penggunaan pendekatan ini adalah variabel eksogen dan variabel moderator harus berbentuk reflektif dan indikator konstruk harus memenuhi validitas dan reliabilitas. “Pendekatan ini menggunakan perkalian antar semua indikator yang dimiliki oleh variabel eksogen dan moderator untuk membentuk konstruk interaksi yang kemudian dijadikan sebagai variabel prediktor yang ketiga” (Ghozali & Latan, 2015).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

##### 4.1.1.1. Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 34 penyuluh responden Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	31-35	6	17,65
2	36-40	16	47,06
3	41-45	5	14,70
4	46-50	0	0
5	51-55	6	17,65
6	56-60	1	2,94
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa sebanyak 22 responden (64,71%) berumur 31-40 tahun, 5 responden (14,70%) berumur 41-50 tahun dan 7 responden (20,59%) berumur 51-60 tahun. Responden berada pada usia yang produktif dalam melakukan kegiatan penyuluhan.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja (Tahun)	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	1-6	17	50,00
2	7-12	11	32,35
3	13-18	3	8,83
4	19-24	1	2,94
5	25-30	1	2,94
6	31-36	1	2,94
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1-6 tahun sebanyak 17 responden (50%). Masa kerja 7-12 tahun sebanyak 11 responden (32,35%). Masa kerja 13-18 tahun sebanyak 3 responden (8,83%). Masa kerja 19-24 tahun, 25-30 tahun dan 31-36 tahun masing-masing sebanyak 1 responden (2,94%).

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	73,53
2	Perempuan	9	26,47
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa sebanyak 25 responden (73,53%) adalah laki-laki, sedangkan 9 responden (26,47%) perempuan.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	SMA/ Sederajat	15	44,12
2	D-III	2	5,88
3	D-IV	7	20,59
4	S-1	10	29,41
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa sebanyak 15 responden (44,12%) berpendidikan SMA/ Sederajat. Pendidikan D-III sebanyak 2 responden (5,88%). Pendidikan D-IV sebanyak 7 responden (20,59%). Pendidikan S-1 sebanyak 10 responden (29,41%).

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan

No.	Pangkat	Golongan	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Pengatur Muda	II/a	8	23,53
2	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	1	2,94
3	Pengatur	II/c	2	5,89
4	Pengatur Tingkat I	II/d	4	11,76
5	Penata Muda	III/a	10	29,41
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	2	5,89
7	Penata	III/c	4	11,76
8	Pembina	IV/a	3	8,82
<b>Jumlah</b>			<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, sebanyak 8 responden (23,53%) dengan pangkat/ golongan Pengatur Muda (II/a). Responden dengan pangkat/ golongan Pengatur Muda Tingkat I (II/b) sebanyak 1 responden (2,94%). Responden dengan pangkat/ golongan Pengatur (II/c) sebanyak 2 responden (5,89%). Responden dengan pangkat/ golongan Pengatur Tingkat I (II/d) sebanyak 4 responden (11,76%). Responden dengan pangkat/ golongan Penata Muda (III/a) sebanyak 10 responden (29,41%). Responden dengan pangkat/ golongan Penata Muda Tingkat I (III/b) sebanyak 2 responden (5,89%). Responden dengan pangkat/ golongan Penata (III/c) sebanyak 4 responden (11,76%). Responden dengan pangkat/ golongan Pembina (IV/a) sebanyak 3 responden (8,82%).

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	Menikah	34	100
2	Belum Menikah	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa seluruh responden yang berjumlah 34 responden telah berstatus menikah. Persentase responden yang telah menikah sebesar 100%.

#### 4.1.1.2. Distribusi Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan pengawasan dan fasilitas sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen dan motivasi sebagai variabel

moderasi. Distribusi jawaban responden terhadap variabel tersebut disajikan menurut tabel di bawah ini:

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
K01	15	44,1	18	52,9	1	2,9	0	0	0	0	34	100
K02	12	35,3	15	44,1	0	0	5	14,7	2	5,9	34	100
K03	13	38,2	19	55,9	1	2,9	1	2,9	0	0	34	100
K04	14	41,2	15	44,1	3	8,8	2	5,9	0	0	34	100
K05	7	20,6	23	67,6	1	2,9	3	8,8	0	0	34	100
K06	12	35,3	19	55,9	3	8,8	0	0	0	0	34	100
K07	16	47,1	18	52,9	0	0	0	0	0	0	34	100
K08	10	29,4	23	67,6	1	2,9	0	0	0	0	34	100
K09	9	26,5	22	64,7	1	2,9	1	2,9	1	2,9	34	100
K10	9	26,5	20	58,8	2	5,9	3	8,8	0	0	34	100
K11	10	29,4	15	44,1	6	17,6	3	8,8	0	0	34	100
K12	9	26,5	15	44,1	9	26,5	1	2,9	0	0	34	100

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan dapat diuraikan jawaban responden terhadap variabel kinerja sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang penyuluh bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi. Sebanyak 15 responden (44,1%) menjawab sangat setuju, 18 responden (52,9%) setuju dan 1 responden (2,9%) kurang setuju.
- 2) Jawaban responden tentang penyuluh mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 12 responden (35,3%) menjawab sangat

setuju, 15 responden (44,1%) setuju, 5 responden (14,7%) tidak setuju dan 2 responden (5,9%) sangat tidak setuju.

- 3) Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang penyuluh hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi. Sebanyak 13 responden (38,2%) menjawab sangat setuju, 19 responden (55,9%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.
- 4) Jawaban responden tentang penyuluh dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan ke atasan. Sebanyak 14 responden (41,2%) menjawab sangat setuju, 15 responden (44,1%) setuju, 3 responden (8,8%) kurang setuju dan 2 responden (5,9%) tidak setuju.
- 5) Jawaban responden tentang penyuluh memahami tugas-tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya. Sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju, 23 responden (67,6%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju dan 3 responden (8,8%) tidak setuju.
- 6) Jawaban responden tentang penyuluh mampu melaksanakan tugas-tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya. Sebanyak 12 responden (35,5%) menjawab sangat setuju, 19 responden (55,9%) setuju dan 3 responden (8,8%) kurang setuju.
- 7) Jawaban responden tentang penyuluh dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Sebanyak 16 responden (47,1%) menjawab sangat setuju dan 18 responden (52,9%) setuju.
- 8) Jawaban responden tentang penyuluh menerima saran dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh. Sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat



setuju, 23 responden (67,6%) menjawab setuju dan 1 responden (2,9%) menjawab kurang setuju.

- 9) Jawaban responden tentang penyuluh hadir dalam kegiatan yang diadakan oleh Dinas Pertanian. Sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, 22 responden (64,7%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju, 1 responden (2,9%) tidak setuju dan 1 responden (2,9%) sangat tidak setuju.
- 10) Jawaban responden tentang tingkat kehadiran penyuluh sangat baik. Sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, 20 responden (58,8%) setuju, 2 responden (5,9%) kurang setuju dan 3 responden (8,8%) tidak setuju.
- 11) Jawaban responden tentang penyuluh mampu menjembatani antara Bidang Kerja yang ada pada Dinas Pertanian dengan petani. Sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat setuju, 15 responden (44,1%) setuju, 6 responden (17,6%) kurang setuju dan 3 responden (8,8%) tidak setuju.
- 12) Jawaban responden tentang penyuluh bekerjasama dengan penyuluh lainnya dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, 15 responden (44,1%) setuju, 9 responden (26,5%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.

Berdasarkan jawaban responden di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara seharusnya sudah baik. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang mengarah pada setuju dan sangat setuju. Namun pada item pernyataan nomor 6 menunjukkan adanya 20,6 % responden yang menjawab tidak setuju dan sangat

tidak setuju terkait dengan penyuluh mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Penyebabnya mungkin karena penyuluh dituntut untuk memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam bekerja, sehingga sebagian penyuluh menganggap ketelitian bukanlah hal yang utama.

Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P01	8	23,5	20	58,8	2	5,9	3	8,8	1	2,9	34	100
P02	7	20,6	17	50,0	4	11,8	5	14,7	1	2,9	34	100
P03	2	5,9	24	70,6	2	5,9	5	14,7	1	2,9	34	100
P04	4	11,8	14	41,2	8	23,5	7	20,6	1	2,9	34	100
P05	11	32,4	16	47,1	0	0	6	17,6	1	2,9	34	100
P06	10	29,4	12	35,3	1	2,9	8	23,5	3	8,8	34	100
P07	5	14,7	19	55,9	4	11,8	6	17,6	0	0	34	100
P08	15	44,1	18	52,9	1	2,9	0	0	0	0	34	100
P09	11	32,4	10	29,4	3	8,8	10	29,4	0	0	34	100
P10	11	32,4	16	47,1	1	2,9	4	11,8	2	5,9	34	100

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan dapat diuraikan jawaban responden terhadap variabel pengawasan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai informasi tentang pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang akurat. Sebanyak 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, 20 responden (58,8%) setuju, 2 responden (5,9%) kurang setuju, 3 responden (8,8%) tidak setuju dan 1 responden (2,9%) sangat tidak setuju.
- 2) Jawaban responden mengenai informasi tentang pelaksanaan kegiatan penyuluhan dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi tepat waktu. Sebanyak 7 responden (20,6%) sangat setuju, 17 responden (50,0%) setuju, 4 responden

- (11,8%) kurang setuju, 5 responden (14,7%) tidak setuju dan 1 responden (2,9%) sangat tidak setuju.
- 3) Jawaban responden mengenai informasi tentang kegiatan penyuluhan mudah dipahami, bersifat objektif dan menyeluruh. Sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab sangat setuju, 24 responden (70,6%) setuju, 2 responden (5,9%) kurang setuju, 5 responden (14,7%) tidak setuju dan 1 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju.
  - 4) Jawaban responden mengenai pengawasan terpusat pada titik strategis dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan kegiatan penyuluhan tercapai sesuai perencanaan. Sebanyak 4 responden (11,8%) menjawab sangat setuju, 14 responden (41,2%) setuju, 8 responden (23,5%) kurang setuju, 7 responden (20,6%) tidak setuju dan 1 responden (2,9%) sangat tidak setuju.
  - 5) Jawaban responden mengenai jarak yang ditempuh penyuluh dalam kegiatan penyuluhan realistis secara ekonomi dengan biaya yang dikeluarkan. Sebanyak 11 responden (32,4%) menjawab sangat setuju, 16 responden (47,1%) setuju, 6 responden (17,6%) tidak setuju dan 1 responden (2,9%) sangat tidak setuju.
  - 6) Jawaban responden mengenai pengawasan yang dilakukan sesuai dengan kenyataan-kenyataan organisasi penyuluh pertanian. Sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat setuju, 12 responden (35,3%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju, 8 responden (23,5%) tidak setuju dan 3 responden (8,8%) sangat tidak setuju.
  - 7) Jawaban responden mengenai keseluruhan operasi dan informasi pengawasan disampaikan kepada penyuluh yang memerlukan. Sebanyak 5 responden

(14,7%) menjawab sangat setuju, 19 responden (55,9%) setuju, 4 responden (11,8%) kurang setuju dan 6 responden (17,6%) tidak setuju.

- 8) Jawaban responden mengenai pengawasan yang fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman dari lingkungan. Sebanyak 15 responden (44,1%) menjawab sangat setuju, 18 responden (52,9%) setuju dan 1 responden (2,9%) kurang setuju.
- 9) Jawaban responden mengenai pengawasan bersifat sebagai petunjuk operasional kegiatan penyuluhan agar organisasi berjalan dengan baik. Sebanyak 11 responden (32,4%) menjawab sangat setuju, 10 responden (29,4%) setuju, 3 responden (8,8%) kurang setuju dan 10 responden (29,4%) tidak setuju.
- 10) Jawaban responden mengenai pengawasan mampu mengarahkan tanggung jawab pelaksanaan kerja para penyuluh untuk berprestasi. Sebanyak 11 responden (32,4%) menjawab sangat setuju, 16 responden (47,1%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju, 4 responden (11,8%) tidak setuju dan 2 responden (5,9%) sangat tidak setuju.

Berdasarkan jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik dan dipahami oleh penyuluh pertanian. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang mengarah pada setuju dan sangat setuju. Namun ada pula responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 11,7% sampai 32,3% di setiap item pernyataan. Penyebabnya mungkin karena penyuluh merasa terlalu diawasi yang mengakibatkan mereka sedikit terganggu. Hanya item pernyataan nomor 8 yang

tidak ada penolakan dari penyuluh, karena berkaitan dengan pengawasan yang fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman dari lingkungan pekerjaan.

Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Fasilitas

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
F01	12	35,3	20	58,8	1	2,9	1	2,9	0	0	34	100
F02	10	29,4	16	47,1	5	14,7	3	8,8	0	0	34	100
F03	4	11,8	18	52,9	8	23,5	4	11,8	0	0	34	100
F04	2	5,9	29	85,3	1	2,9	2	5,9	0	0	34	100
F05	4	11,8	15	44,1	7	20,6	8	23,5	0	0	34	100
F06	2	5,9	18	52,9	13	38,2	1	2,9	0	0	34	100
F07	3	8,8	22	64,7	8	23,5	1	2,9	0	0	34	100
F08	1	2,9	13	38,2	18	52,9	2	5,9	0	0	34	100
F09	1	2,9	12	35,3	20	58,8	1	2,9	0	0	34	100
F10	1	2,9	19	55,9	13	38,2	1	2,9	0	0	34	100
F11	1	2,9	13	38,2	19	55,9	1	2,9	0	0	34	100
F12	2	5,9	17	50,0	15	44,1	0	0	0	0	34	100

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan dapat diuraikan jawaban responden terhadap variabel fasilitas sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang peralatan kerja yang tersedia di kantor memadai bagi penyuluh untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 12 responden (35,3%) menjawab sangat setuju, 20 responden (58,8%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.
- 2) Jawaban responden tentang prasarana kantor berupa akses jalan dan pagar kantor mendukung penyuluh dalam bekerja. Sebanyak 10 responden (29,4%)

menjawab sangat setuju, 16 responden (47,1%) setuju, 5 responden (14,7%) kurang setuju dan 3 responden (8,8%) tidak setuju.

- 3) Jawaban responden tentang prasarana yang tersedia dengan baik membuat penyuluh bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 4 responden (11,8%) menjawab sangat setuju, 18 responden (52,9%) setuju, 8 responden (23,5%) kurang setuju dan 3 responden (11,8%) tidak setuju.
- 4) Jawaban responden tentang meja dan kursi kerja tersedia di kantor. Sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab sangat setuju, 29 responden (85,3%) setuju, 1 responden (2,9%) kurang setuju dan 2 responden (5,9%) tidak setuju.
- 5) Jawaban responden tentang perabot kantor yang lengkap membuat penyuluh bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 4 responden (11,8%) menjawab sangat setuju, 15 responden (44,1%) setuju, 7 responden (20,6%) kurang setuju dan 8 responden (23,5%) tidak setuju.
- 6) Jawaban responden tentang komputer kerja dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab sangat setuju, 18 responden (52,9%) setuju, 13 responden (38,2%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.
- 7) Jawaban responden tentang mesin fotokopi dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 3 responden (8,8%) menjawab sangat setuju, 22 responden (64,7%) setuju, 8 responden (23,5%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.
- 8) Jawaban responden tentang *printer* dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 1 responden (2,9%) menjawab sangat

setuju, 13 responden (38,2%) setuju, 18 responden (52,9%) kurang setuju dan 2 responden (5,9%) tidak setuju.

9) Jawaban responden tentang peralatan elektronik yang tersedia membuat penyuluh bersemangat. Sebanyak 1 responden (2,9%) menjawab sangat setuju, 12 responden (35,3%) setuju, 20 responden (58,8%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.

10) Jawaban responden tentang bangunan kantor memadai bagi penyuluh untuk melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 1 responden (2,9%) menjawab sangat setuju, 19 responden (55,9%) setuju, 13 responden (38,2%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) tidak setuju.

11) Jawaban responden tentang penyuluh diberikan fasilitas berupa kendaraan dinas. Sebanyak 1 responden (2,9%) menjawab sangat setuju, 13 responden (38,2%) setuju, 19 responden (55,9%) kurang setuju dan 1 responden (2,9%) menjawab tidak setuju.

12) Jawaban responden tentang fasilitas kendaraan dinas membantu penyuluh dalam melaksanakan tugas. Sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab sangat setuju, 17 responden (50,0 %) menjawab setuju dan 15 responden (44,1%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum bentuk fasilitas yang diberikan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara cukup baik dan dinikmati oleh penyuluh pertanian. Hal ini terlihat dari distribusi jawaban responden yang hampir merata mengarah pada setuju, sangat setuju dan sebagian lainnya menjawab kurang setuju pada setiap item pernyataan. Penyebabnya mungkin karena beberapa fasilitas yang diberikan

oleh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah merupakan aset warisan dari Kabupaten Labuhanbatu sebelum pemekaran. Sehingga walaupun fasilitas seperti kendaraan dinas maupun ruangan kerja dengan perabotannya diberikan kepada mereka namun tetap saja harus dilakukan peremajaan karena termakan usia.

Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
M01	5	14,7	22	64,7	6	17,6	1	2,9	0	0	34	100
M02	0	0	26	76,5	6	17,6	2	5,9	0	0	34	100
M03	11	32,4	22	64,7	1	2,9	0	0	0	0	34	100
M04	9	26,5	20	58,8	3	8,8	2	5,9	0	0	34	100
M05	8	23,5	21	61,8	2	5,9	3	8,8	0	0	34	100
M06	8	23,5	22	64,7	4	11,8	0	0	0	0	34	100
M07	8	23,5	20	58,8	3	8,8	3	8,8	0	0	34	100
M08	11	32,4	16	47,1	7	20,6	0	0	0	0	34	100

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan dapat diuraikan jawaban responden terhadap variabel motivasi sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai penyuluh bekerja keras dalam melaksanakan tugas. Sebanyak 5 responden (14,7%) menjawab sangat setuju, 22 responden (64,7%) menjawab setuju, 6 responden (17,6%) menjawab kurang setuju dan 1 responden (2,9%) menjawab tidak setuju.
- 2) Jawaban responden mengenai penyuluh memiliki rencana untuk karir yang lebih baik di masa depan. Sebanyak 26 responden (76,5%) menjawab setuju,



6 responden (17,6%) menjawab kurang setuju dan 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju.

- 3) Jawaban responden mengenai penyuluh melaksanakan pekerjaan agar lebih maju. Sebanyak 11 responden (32,4%) menjawab sangat setuju, 22 responden (64,7%) menjawab setuju, 1 responden (2,9%) menjawab kurang setuju.
- 4) Jawaban responden mengenai memilih rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama dengan penyuluh. Sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, 20 responden (58,8%) menjawab setuju, 3 responden (8,8%) menjawab kurang setuju dan 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju.
- 5) Jawaban responden mengenai penyuluh memiliki cita-cita yang tinggi, untuk mencapainya harus berusaha dan berjuang. Sebanyak 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, 21 responden (61,8%) menjawab setuju, 2 responden (5,9%) menjawab kurang setuju dan 3 responden (8,8%) menjawab tidak setuju.
- 6) Jawaban responden mengenai penyuluh dalam melaksanakan tugas fokus pada tujuan dan tanggung jawab. Sebanyak 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, 22 responden (64,7%) menjawab setuju, 4 responden (11,8%) menjawab kurang setuju.
- 7) Jawaban responden mengenai penyuluh melaksanakan tugas dengan tekun. Sebanyak 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, 20 responden (58,8%) menjawab setuju, 3 responden (8,8%) menjawab kurang setuju dan 3 responden (8,8%) menjawab tidak setuju.
- 8) Jawaban responden mengenai penyuluh memanfaatkan waktu kunjungan ke kelompok tani untuk belajar dan berbagi pengalaman. Sebanyak 11 responden

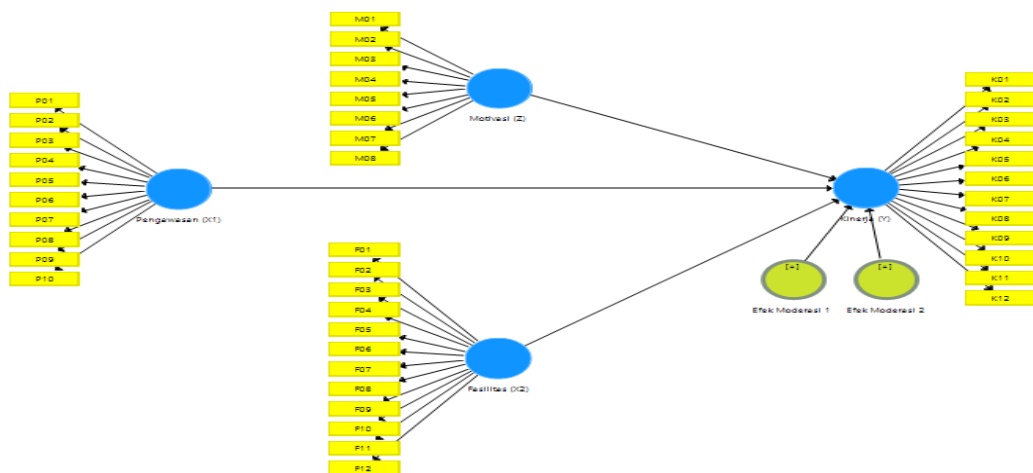
(32,4%) menjawab sangat setuju, 16 responden (47,1%) menjawab setuju dan 7 responden (20,6%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum bentuk motivasi yang dimiliki oleh penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang mengarah pada setuju dan sangat setuju. Sedangkan sebagian jawaban responden ada yang kurang setuju dan tidak setuju. Penyebabnya mungkin karena sekuat apapun usaha yang dilakukan oleh penyuluh dalam pekerjaannya, hasilnya akan sama saja dengan penyuluh yang bekerja dengan santai. Tetap tidak akan ada promosi jabatan maupun tambahan penghasilan.

#### 4.1.2. Uji Persyaratan Analisis

##### 4.1.2.1. Pembuatan *Path Model*

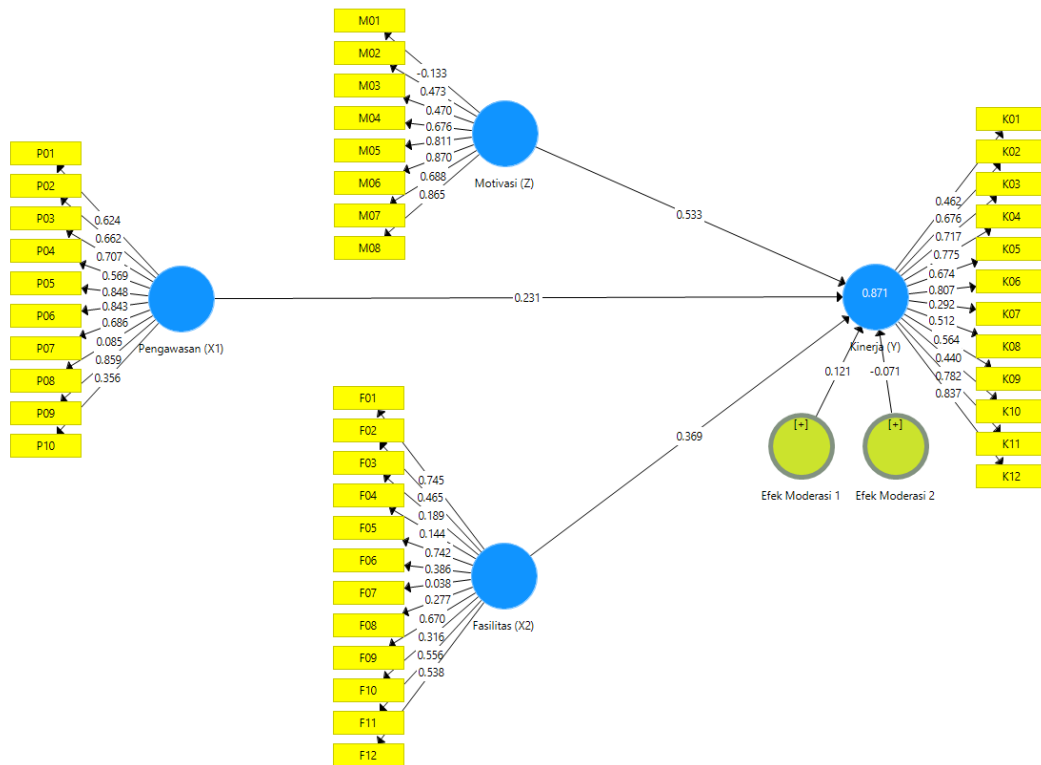
*Path Model* dibentuk dengan cara menghubungkan semua variabel *manifest* atau indikator dengan variabel latennya. Satu variabel laten setidaknya harus memiliki satu variabel *manifest*. Dalam SEM-PLS, satu variabel *manifest* hanya dapat dihubungkan pada satu variabel laten saja.



Gambar 4.1. Model Jalur (*Path Model*)

#### 4.1.2.2. Uji Model Pengukuran

Analisis model pengukuran berfungsi untuk memastikan apakah indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten reliabel dan valid. Setelah model pengukuran selesai dibuat seperti yang terlihat pada Gambar 4.1. maka model siap diestimasi dengan menggunakan algoritma PLS yang sudah tersedia pada perangkat lunak SmartPLS 3.0.



Gambar 4.2. Path Coefficients Algoritma PLS

#### 1) Uji Validitas

##### a) Convergent Validity

*Convergent Validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Indikator validitas dapat dilihat dari nilai *loading*. Nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada

model pengukurannya. Bila nilai *loading* suatu indikator lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading* kurang dari 0,5 maka dikeluarkan dari model.

Tabel 4.11. Uji *Convergent Validity* Variabel Kinerja

No.	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
K01	0,462	Tidak Valid
K02	0,676	Valid
K03	0,717	Valid
K04	0,775	Valid
K05	0,674	Valid
K06	0,807	Valid
K07	0,292	Tidak Valid
K08	0,512	Valid
K09	0,564	Valid
K10	0,440	Tidak Valid
K11	0,782	Valid
K12	0,837	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa dari 12 butir pernyataan tentang variabel kinerja terdapat 9 butir pernyataan yang valid karena memiliki nilai *loading* lebih dari 0,5. Butir pernyataan valid tersebut yaitu K02, K03, K04, K05, K06, K08, K09, K11 dan K12. Sedangkan 3 butir pernyataan tidak valid karena nilai *loading* lebih kecil dari 0,5. Butir pernyataan tidak valid tersebut yaitu K01, K07, K10. Butir pernyataan yang tidak valid selanjutnya dihapus dari model.

Tabel 4.12. Uji *Convergent Validity* Variabel Pengawasan

No.	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
P01	0,624	Valid
P02	0,662	Valid
P03	0,707	Valid
P04	0,569	Valid
P05	0,848	Valid
P06	0,843	Valid
P07	0,686	Valid
P08	0,085	Tidak Valid
P09	0,859	Valid
P10	0,356	Tidak Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan dari 10 butir pernyataan tentang variabel pengawasan terdapat 8 butir pernyataan yang valid, yaitu P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07 dan P09. Sedangkan 2 butir pernyataan tidak valid, yaitu P08 dan P10.

Tabel 4.13. Uji *Convergent Validity* Variabel Fasilitas

No.	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
F01	0,745	Valid
F02	0,465	Tidak Valid
F03	0,189	Tidak Valid
F04	0,144	Tidak Valid
F05	0,742	Valid
F06	0,386	Tidak Valid
F07	0,038	Tidak Valid
F08	0,277	Tidak Valid
F09	0,670	Valid
F10	0,316	Tidak Valid
F11	0,556	Valid
F12	0,538	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, dari 12 butir pernyataan tentang variabel fasilitas terdapat 5 butir pernyataan yang valid dan 7 butir pernyataan tidak valid.

Butir pernyataan valid yaitu F01, F05, F09, F11 dan F12. Sedangkan butir pernyataan tidak valid tersebut yaitu F02, F03, F04, F06, F07, F08 dan F10.

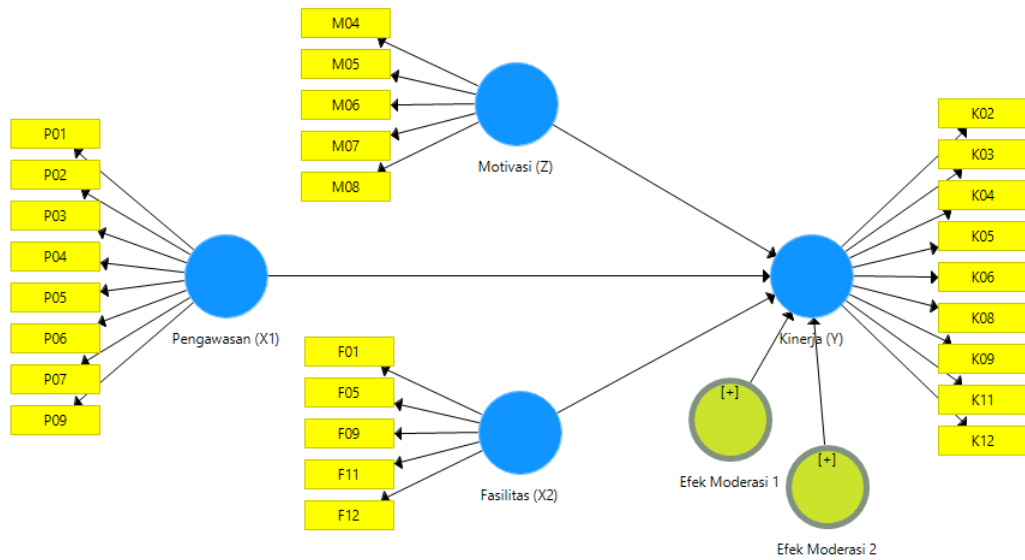
Tabel 4.14. Uji *Convergent Validity* Variabel Motivasi

No.	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
M01	-0,133	Tidak Valid
M02	0,473	Tidak Valid
M03	0,470	Tidak Valid
M04	0,676	Valid
M05	0,811	Valid
M06	0,870	Valid
M07	0,688	Valid
M08	0,865	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui bahwa dari 8 butir pernyataan tentang variabel motivasi, 5 butir pernyataan diantaranya valid yaitu M04, M05, M06, M07 dan M08. Sedangkan 3 butir pernyataan tidak valid, yaitu M01, M02 dan M03.

Hasil uji *Convergent Validity* terhadap keempat variabel ini selanjutnya dilakukan penghapusan butir pernyataan yang tidak valid dari model. Sehingga diperoleh model pengukuran sebagai berikut.



Gambar 4.3. Path Model Hasil Uji Convergent Validity

b) *Discriminant Validity*

Menilai validitas dari konstruk dapat dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Model dikatakan baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk nilainya lebih dari 0,50.

Tabel 4.15. Uji *Discriminant Validity* Variabel Penelitian

No.	Variabel	AVE	Keterangan
1	Kinerja	0,52	Valid
2	Pengawasan	0,59	Valid
3	Fasilitas	0,50	Valid
4	Motivasi	0,63	Valid

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Hasil pada Tabel di atas menunjukkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten atau konstruk dalam penelitian memenuhi syarat *Discriminant Validity*.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0 dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* lebih dari 0,70.

Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1	Kinerja	0,88	Reliabel	0,90	Reliabel
2	Pengawasan	0,90	Reliabel	0,92	Reliabel
3	Fasilitas	0,79	Reliabel	0,83	Reliabel
4	Motivasi	0,85	Reliabel	0,89	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, seluruh variabel laten atau konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Sehingga seluruh variabel laten yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas konsistensi internal.

### 4.1.2.3. Uji Model Struktural

Pengujian model struktural akan menghasilkan estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Pada SEM-PLS uji model struktural dilakukan setelah uji validitas dan uji reliabilitas model pengukuran terpenuhi. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan



melihat nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* 0,75 menunjukkan bahwa model kuat. Nilai *R-Square* 0,50 menunjukkan bahwa model moderat. Nilai *R-Square* 0,25 menunjukkan bahwa model lemah.

Tabel 4.17. Uji Struktural Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>R-Square</i>	Keterangan
1	Kinerja	0,83	Kuat
2	Pengawasan	-	-
3	Fasilitas	-	-
4	Motivasi	-	-

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Nilai *R-Square* sebesar 0,83 pada variabel kinerja menunjukkan bahwa model pada kategori kuat. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa tiga variabel pengawasan, fasilitas dan motivasi secara kuat menjelaskan 83 % variansi dari variabel kinerja.

### 4.1.3. Uji Hipotesis

#### 4.1.3.1. Uji Hipotesis Konstruk Utama

Menjalankan algoritma *Bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 3.0 akan menghasilkan nilai *T-Statistics*. Nilai minimal *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya hubungan dari variabel laten satu dengan variabel laten lain tergantung dari nilai signifikansi yang digunakan. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,96.

Tabel 4.18. Uji Hipotesis Konstruk Utama

No.	Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	Hipotesis	Keterangan
1	Pengawasan => Kinerja	0,18	2,14	Berpengaruh	Diterima
2	Fasilitas => Kinerja	0,36	2,87	Berpengaruh	Diterima
3	Motivasi => Kinerja	0,56	4,60	-	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan, diketahui hipotesis pertama penelitian ini bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara diterima. Nilai *T-Statistics* variabel pengawasan terhadap kinerja sebesar 2,14 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Selanjutnya hipotesis kedua tentang fasilitas berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara juga diterima. Nilai Nilai *T-Statistics* variabel fasilitas terhadap kinerja sebesar 2,87 juga lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. hal ini juga membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Hasil dari algoritma *Bootstrapping* juga menunjukkan bahwa secara langsung variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Nilai *T-Statistics* yang diperoleh sebesar 4,60 merupakan yang terbesar dibanding variabel lainnya.

#### 4.1.3.2. Uji Hipotesis dengan Efek Moderasi

Analisis efek moderasi dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi dari motivasi sebagai variabel moderasi dengan variabel eksogen terhadap variabel

endogen. Signifikansi dapat ditentukan melalui nilai *P-Values* yang dihasilkan menggunakan Algoritma *Bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 3.0, yakni *P-Values* < 0,05.

Tabel 4.19. Uji Hipotesis Dengan Efek Moderasi

No.	Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>	Hipotesis	Keterangan
1	Efek Moderasi 1 => Kinerja	-0,05	0,70	Memoderasi	Ditolak
2	Efek Moderasi 2 => Kinerja	0,00	0,97	Memoderasi	Ditolak

Sumber: Pengolahan Data (2021)

Tabel di atas menunjukkan hipotesis ketiga penelitian ini yakni motivasi memoderasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara ditolak. Nilai *P-Values* efek moderasi 1 terhadap kinerja sebesar 0,70 lebih besar dari 0,05.

Hipotesis keempat tentang motivasi memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara juga ditolak. Nilai *P-Values* efek moderasi 2 terhadap kinerja sebesar 0,97 lebih besar dari 0,05.

## 4.2. Pembahasan

Penilaian kinerja penyuluh dilakukan dengan tujuan untuk membantu tercapainya dan meningkatnya standar kinerja para penyuluh, membantu penyuluh dalam mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan dengan efektif. Membantu penyuluh agar bekerja sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta memperoleh umpan balik peningkatan pengembangan diri.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tiga variabel pengawasan, fasilitas dan motivasi secara kuat menjelaskan 83 % variansi dari variabel kinerja. Sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Diperoleh hasil bahwa pengawasan dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Motivasi tidak memoderasi pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja penyuluh.

#### **4.2.1. Pengawasan Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh**

Dari hasil penelitian terlihat nilai analisis data *Original Sample* adalah positif sebesar 0,18 yang menunjukkan bahwa hubungan pengawasan dengan kinerja adalah positif. Nilai *T-Statistics* sebesar 2,14 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja penyuluh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jufrizen, 2016), (Situmeang, 2017), (Nielwaty, Prihati, & Zuhdi, 2017), (Putra, 2018), (Joko & Munir, 2019), (Sjahrir, 2019), (Harpis & Bahri, 2020), (A. Rivai, 2021) dan (Parlindungan, Farisi, & Nurhayati, 2021) yang menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (Nasution & Pasaribu, 2020), (Qodri, 2018), (Lukas, Tewal, & Walangitan, 2017) dan (Dewi, Harlen, & Sasmita, 2015) tidak mendukung bahwa tidak ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian jika Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu melakukan pengawasan dengan baik, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Sebaliknya jika Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak melakukan pengawasan dengan baik, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja penyuluh.

Melihat kembali pada latar belakang masalah, bahwa masalah yang timbul karena pengawasan yang kurang terhadap penyuluh. Wilayah kerja penyuluh yang tersebar di seluruh desa/ kelurahan se-Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan jarak tempuh yang lumayan jauh menjadikan pengawasan belum berjalan maksimal, Target kunjungan ke kelompok tani sebanyak 32 (tiga puluh dua) kali dalam sebulan juga tidak terlaksana dengan baik. Jika sejak awal pihak Dinas Pertanian memperhatikan penempatan wilayah kerja penyuluh berdasarkan lokasi tempat tinggalnya serta melakukan pengawasan terpusat, maka kemungkinan masalah penurunan kinerja penyuluh tidak akan terjadi. Hal ini sesuai dengan indikator pengawasan yang peneliti tetapkan bahwa penyuluh cenderung setuju jarak yang mereka tempuh dalam kegiatan penyuluhan realistis secara ekonomi dengan biaya yang dikeluarkan (item pernyataan nomor 5). Begitu pula bahwa pengawasan terpusat pada titik strategis dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan kegiatan penyuluhan tercapai sesuai perencanaan (item pernyataan nomor 4). Pengawasan bersifat sebagai petunjuk operasional (item pernyataan nomor 9) dimana keseluruhan operasi dan informasi pengawasan disampaikan kepada penyuluh yang memerlukan (item pernyataan nomor 7). Informasi tersebut adalah tentang pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang akurat (item pernyataan nomor 1), dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi tepat waktu (item pernyataan nomor 2), mudah dipahami, objektif dan menyeluruh (item pernyataan nomor 3). Selain itu pengawasan juga dilakukan sesuai dengan kenyataan-kenyataan organisasi. Sedangkan item pernyataan yang lain tidak valid dan dikeluarkan dari model.

Oleh sebab itu, sebaiknya pihak Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara harus memperhatikan pengawasan terpusat terhadap para penyuluh dan

melakukan penempatan ulang wilayah kerja penyuluh pertanian berbasis jarak tempuh dari tempat tinggal. Diharapkan hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja para penyuluh pertanian.

#### **4.2.2. Fasilitas Berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh**

Berdasarkan hasil penelitian terlihat nilai analisis data *Original Sample* adalah positif sebesar 0,36 yang menunjukkan bahwa hubungan fasilitas dengan kinerja adalah positif. Nilai *T-Statistics* sebesar 2,87 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan fasilitas terhadap kinerja penyuluh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021), (E. Manurung, Nura, Nurdin, Metia, & Isminingsih, 2021), (Harpis & Bahri, 2020), (Asri, Ansar, & Munir, 2019), (Anam & Rahardja, 2017), (Listyani, 2016) dan (Wahyuni, 2014) yang menyebutkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (Irawan & Suryani, 2018) dan (Kelatow, Adolfina, & Trang, 2016) tidak mendukung bahwa tidak ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian jika Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu melengkapi fasilitas kerja dengan baik, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Sebaliknya jika Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak melengkapi fasilitas kerja tersebut, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja penyuluh.

Jika dilihat pada latar belakang masalah, bahwa masalah yang timbul karena kurang lengkapnya fasilitas yang berdampak pada menurunnya kinerja penyuluh. Fasilitas yang dimaksud adalah ruangan yang kurang nyaman karena

belum tersedianya kipas angin maupun AC, alat teknologi berupa komputer, mesin fotokopi, *scanner*, telepon, internet, serta kondisi kendaraan dinas yang perlu diremajakan. Sehingga jika sejak awal pihak Dinas Pertanian memperhatikan hal tersebut, maka kemungkinan masalah penurunan kinerja penyuluh tidak akan terjadi. Hal ini sesuai dengan indikator fasilitas yang peneliti tetapkan bahwa penyuluh cenderung setuju peralatan kerja yang memadai bagi penyuluh untuk melaksanakan pekerjaannya (item pernyataan nomor 1). Begitu pula perabot kantor yang lengkap (item pernyataan nomor 5) dan peralatan elektronik yang tersedia akan membuat penyuluh bersemangat dalam bekerja (item pernyataan nomor 9). Penyuluh diberikan kendaraan dinas (item pernyataan nomor 11) yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas (item pernyataan nomor 12). Sedangkan item pernyataan yang lain tidak valid dan dikeluarkan dari model.

Dengan demikian, sebaiknya pihak Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh penyuluh berupa ruangan yang nyaman, mesin elektronik maupun kendaraan dinas yang sehat. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja para penyuluh pertanian.

#### **4.2.3. Motivasi tidak Memoderasi Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Penyuluh**

Dari hasil penelitian terlihat nilai analisis data *Original Sample* adalah negatif sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan efek moderasi 1 dengan kinerja adalah negatif. Nilai *P-Values* sebesar 0,70 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengawasan

terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sonia, 2019) yang menyebutkan bahwa motivasi bekerja tidak memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Serdang Bedagai.

Secara langsung pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh dapat dilihat dari nilai analisis data *Original Sample* adalah positif sebesar 0,56 yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja adalah positif. Nilai *T-Statistics* sebesar 4,60 lebih besar dari nilai kritisnya 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja penyuluh. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi bukan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja.

Dengan demikian jika Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara mampu meningkatkan motivasi penyuluh untuk lebih baik dalam bekerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Sebaliknya jika Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak meningkatkan motivasi tersebut, maka akan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja penyuluh.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, bahwa masalah yang timbul karena sebagian penyuluh memiliki motivasi yang kurang. Hal ini mungkin disebabkan penghargaan yang kurang diberikan kepada penyuluh. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diperoleh penyuluh lebih kecil dari pegawai struktural, sehingga menyebabkan menurunnya rasa tanggung jawab. Berdasarkan indikator yang peneliti tetapkan bahwa penyuluh cenderung setuju dalam melaksanakan tugas fokus pada tujuan dan tanggung jawab (item pernyataan nomor 6). Begitu pula dengan memilih rekan kerja yang baik dan



dapat bekerja sama (item pernyataan nomor 4). Penyuluh memiliki cita-cita yang tinggi, untuk mencapainya harus berusaha dan berjuang (item pernyataan nomor 5), melaksanakan tugas dengan tekun (item pernyataan nomor 7) dan memanfaatkan waktu kunjungan ke kelompok tani untuk belajar dan berbagi pengalaman (item pernyataan nomor 8). Sedangkan item pernyataan yang lain tidak valid dan dikeluarkan dari model.

Dengan demikian, sebaiknya pihak Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara harus lebih memotivasi penyuluh dalam hal penempatan rekan kerja dalam satu Balai Penyuluhan Pertanian, fokus pada tujuan organisasi dan rasa tanggung jawab yang disesuaikan dengan peningkatan penghargaan berupa kesempatan belajar dan tambahan penghasilan tentunya. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja para penyuluh pertanian.

#### **4.2.4. Motivasi tidak Memoderasi Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Penyuluh**

Dari hasil penelitian terlihat nilai analisis data *Original Sample* adalah positif sebesar 0,00 yang menunjukkan bahwa hubungan efek moderasi 2 dengan kinerja adalah positif. Nilai *P-Values* sebesar 0,97 lebih besar dari 0,05. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Hasil ini semakin memperkuat bahwa pada penelitian ini, motivasi bukan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja maupun pengaruh fasilitas terhadap kinerja. Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Motivasi merupakan variabel moderasi pada pengaruh beberapa variabel

independen terhadap variabel dependen. Diantaranya pada pengaruh hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja (Jufrizen, 2018). Motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan pada kinerja bendahara (Nurhayati et al., 2017). Motivasi memperkuat hubungan antara karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Susanti, 2016). Kemudian motivasi mampu memoderasi pengaruh variabel gaji dan variabel tunjangan terhadap kinerja karyawan (Firmandari, 2014). Motivasi juga memoderasi pengaruh variabel kecerdasan emosional dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat (Dwi & Triastity, 2011).

Namun sebaliknya motivasi tidak memoderasi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Motivasi tidak bertindak sebagai moderasi terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021). Motivasi tidak memoderasi pada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja (Jufrizen, 2018). Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja bendahara dan motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja bendahara (Nurhayati et al., 2017). Kemudian motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Rahmawaty, 2017). Motivasi tidak memoderasi pengaruh variabel bonus terhadap kinerja karyawan (Firmandari, 2014). Motivasi juga tidak memoderasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja dan pengaruh fasilitas terhadap kinerja pada penelitian ini.

Jika dilihat pada latar belakang masalah, kinerja penyuluh dinilai belum maksimal. Hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari

sebagian penyuluh khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh atasan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) penyuluh pertanian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Berdasarkan indikator yang peneliti tetapkan penyuluh cenderung setuju menerima saran dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh (item pernyataan nomor 8). Begitu pula penyuluh memahami (item pernyataan nomor 5) dan mampu melaksanakan tugas-tugas rutin yang dikerjakan (item pernyataan nomor 6) dengan efektif dan efisien (item pernyataan nomor 4). Selain itu penyuluh harus mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (item pernyataan nomor 2) sehingga tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan organisasi (item pernyataan nomor 3). Penyuluh harus hadir dalam kegiatan yang diadakan oleh Dinas Pertanian ((item pernyataan nomor 9) dan menjadi jembatan antara Bidang Kerja pada Dinas Pertanian dengan petani (item pernyataan nomor 11) serta bekerja sama dengan penyuluh lainnya dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan (item pernyataan nomor 12).

Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara harus mampu meningkatkan kinerja para penyuluh, yakni dengan melakukan pengawasan dan memberikan fasilitas yang maksimal bagi penyuluh agar lebih termotivasi dalam bekerja.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pengawasan dan fasilitas terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dimoderasi dengan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Motivasi tidak memoderasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 4) Motivasi tidak memoderasi pengaruh fasilitas terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 5) Secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini kepada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pemahaman kepada para penyuluh terhadap rasa tanggung

jawab (*responsibility awareness*) terhadap pekerjaan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan selain merupakan tanggung jawab juga merupakan sarana beribadah kepada Allah ﷻ.

- 2) Fasilitas yang diberikan organisasi kepada penyuluh agar lebih ditingkatkan lagi sehingga penyuluh merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang selanjutnya akan berdampak pula pada meningkatnya kinerja.
- 3) Memaksimalkan penggunaan aplikasi absensi *E-Gov* Labura berbasis pengenalan wajah dan lokasi keberadaan penyuluh dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku sehingga akan berdampak terhadap kinerja penyuluh yang lebih baik .
- 4) Mengalokasikan biaya perawatan terhadap fasilitas yang digunakan oleh penyuluh sebagai dorongan dan penyemangat dalam bekerja sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja.
- 5) Motivasi kerja penyuluh perlu dipertahankan dengan memenuhi kebutuhannya agar nyaman dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Admin LinovHR. (2020). 10 Fasilitas yang Diharapkan Karyawan Selain Gaji. *LinovHR*. Diambil dari <https://www.linovhr.com/>
- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah), 6(4), 1–11.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(1), 1–21.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. (2017). *Penyusunan Buku Panduan Pengawasan Melekat (Waskat) dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Denpasar: BKPSDM.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Deepublish. Yogyakarta: Deepublish.
- Bakhtiarvand, F., Ahmadian, S., Delrooz, K., & Farahani, H. A. (2011). The Moderating Effect of Achievement Motivation on Relationship of Learning Approaches and Academic Achievement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 486–488. Elsevier B.V.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan

se Kabupaten Batang, 6(2), 433–446.

- Deepublish. (2021). Pengertian Populasi dan Sampel dalam Penelitian Kuantitatif. *Deepublish*. Diambil dari [penerbitbukudeepublish.com/pengertian-populasi-dan-sampel/](http://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-populasi-dan-sampel/)
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press. Pamulang: Unpam Press.
- Dewi, I. S. K., Harlen, & Sasmita, J. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2), 179–191.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwi, A., & Triastity, R. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(2), 145–158.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (3 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gintings, A. (2012). *Esensi Praktis: Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Humaniora.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, S. S. (2011). *Teori Akuntansi*. Depok: Rajawali Pers.

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Fassott, G., Dijkstra, T. K., & Wilson, B. (2012). Analysing Quadratic Effects of Formative Constructs by Means of Variance-Based Structural Equation Modeling. *European Journal of Information Systems*, 21(1), 99–112.
- Herzberg, F. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Cleveland: World Publishing Company.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Husnan, S. (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Joko, T., & Munir, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT Socfin Indonesia - Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(02), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation



of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.

Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Penerbit Buku Pustaka Radja.

Kandarani, W. (2020). Kewajiban Perusahaan terhadap Fasilitas Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 192–194.

Karisma, N. (2020). Apa Saja Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan? *Lifepack.id*. Diambil dari <https://www.lifepack.id/>

Kelatow, C. G., Adolfina, & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 371–381.

Kementan. (2013). Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. *Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91 Tahun 2013*, 91, 1–26.

Komisi Aparatur Sipil Negara. (2019). *Pengawasan Netralitas Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Bidang PPS – KASN.

Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 1(1), 56–64.

Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 1921–1928.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Manurung, A. H. (2021). Moderating and Controll Variable. *PT. Finansial Bisnis Indonesia*. Diambil dari <http://www.finansialbisnis.com/Jurnal/Moderating and Controll Variable versi-2.pdf>

Manurung, E., Nura, E. T., Nurdin, Metia, T. A., & Isminingsih. (2021). Pengaruh

- Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 38–47.
- Marsaoly. (2016). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- McClelland, D. C. (1988). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- MenPAN RB. (2008). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/220/M.PAN/7/2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor Dan Angka Kreditnya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Moenir, H. A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudie, P., & Cottam, A. (1993). *The Management and Marketing of Services*. Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Nielwaty, E., Prihati, & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10(1), 1–5.
- Nirwana. (2014). *Prinsip-prinsip Pemasaran Jasa*. Malang: Penerbit Dioma.
- Noorizam, Fareeha, A. N., Norfazlina, & Akma, S. (2016). The Moderating Effects of Motivation on Work Environment and Training Transfer: A Preliminary Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 158–163. Elsevier B.V.
- Novia, I. (2019). 3 Pendekatan dan Metode Penelitian. Menulis Karya Ilmiah. *Deepublish*. Diambil dari <https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian/>
- Nurhayati, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

- pada Kinerja Bendahara Desa di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(12), 4255–4282.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformal, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pondaag, A., Gosal, R., & Kimbal, A. (2017). Pengawasan Masyarakat dalam Pelaksanaan Program Kerja Pemerintahan Desa Kali Oki Kecamatan Tombatu. *Eksekutif Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 1–12.
- Pratiwi, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtanauli Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Maker*, 5(1), 26–37.
- Presiden Republik Indonesia. (1989). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat, 6.
- Putra, W. E. (2018). Analisis Pengaruh Pengawasan Fungsional , Akuntabilitas Publik dan Peningkatan Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD di Provinsi Jambi). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(02), 181–187.
- Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 1–26.
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278–287.
- Ramli, R. (2014). *Pengantar Manajemen*. Penerbit UT. Jakarta: Penerbit UT.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru, 4(1), 11–22.
- Rivai, H. A., Lukito, H., & Fauzi, A. R. (2018). The Role of Work Motivation as Moderator in the Relationship between Training and Job Performance : A Study in Regional Hospital in West Sumatra Province. *Unimed International Conference on Economics Education and Social Science*, 1341–1348.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance ( Studies at Local Revenue Management in Kendari City ). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64–79.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rogers, E. M., & Shoemaker, F. F. (1995). *Communication of Innovation: A cross Cultural Approach. Revised Ed.* (Revised.). New York: The Free Press.
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, H., & Safri, M. (2016). Analisis Pengaruh Akuntabilitas Publik, Transparansi Publik dan Pengawasan terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 4(1), 51–72.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 : untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Siagian, S. P. (2012). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, 1(1), 59–70.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sjahrir. (2019). Pengaruh Kapasitas Lelembagaan, Koordinasi, dan Pengawasan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Bogor Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 2(1), 1–22.
- Sobirin, A. (2014). *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sonia, J. (2019). *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal dan Reward terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Bekerja sebagai Variabel Moderating di Kabupaten Serdang Bedagai*. Universitas Sumatera Utara.
- Stoner, & Gilbert. (2015). *Manajemen Personalia* (6 ed.). Jakarta: Penerbit

Erlangga.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadi. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Humaniora.
- Surajiyo, Suwarno, Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service and Engagement*, 2(1), 1–12.
- Susanti, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUD Dr. Saiful Anwar Malang). *Ekonomika-Bisnis*, 07(02), 153–160.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5 ed.). Yogyakarta: Prenada Media.
- Syafiie, I. K. (2011). *Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. (2012). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Tjiptono, F. (2012). *Service Manajemen, Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tohir. (2021). 7 Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *Jadikaryawan.com*. Diambil dari <https://jadikaryawan.com/>
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *e-Jurnal katalogis Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*, 2(1), 124–134.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Pribadi:

Nama : Darma Aditya, S.ST  
Tempat/Tanggal Lahir : Pujimulio/ 2 Juli 1988  
Alamat : Puri Damuli Minimalis H-03  
Labuhanbatu Utara  
Agama : ISLAM  
Nama Ayah : Suharto  
Nama Ibu : Rustina  
Nama Istri : Ruri Haria Ningsih  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)  
Anak :  
1. Rifqah Mahirah  
2. Abdullah Hisyam  
3. Maryam Sakhi Hafizhah  
4. Fatimah Insana Rahimah



### II. Riwayat Pendidikan:

1. SD Negeri 107825 Pujimulio (1994-2000)
2. SLTP Negeri 1 Sunggal (2000-2003)
3. SMK Negeri 8 Medan (2003-2006)
4. Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan (2013-2017)
5. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2019-2021)

### III. Riwayat Pekerjaan:

1. *Pastry crew* Mikie Holiday Resort & Hotel Berastagi (2006-2008)
2. *Bakery crew* Grand Aston City Hall Medan (2010)
3. PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara (2010-2017)
4. PNS Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara (2017- sekarang)

### IV. Riwayat Organisasi:

1. Bendahara Umum Badan Perwakilan Mahasiswa Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan (2014-2015)
2. Bendahara Umum Koperasi Al Maidah Anugerah Umat (Hijrah Mart) Labuhanbatu Utara (2018- sekarang)

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 – 88811111  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) – [www.pascasarjana.umsu.ac.id](http://www.pascasarjana.umsu.ac.id)  
e-mail : [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id)

---

**KUESIONER**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA  
PENYULUH DINAS PERTANIAN KABUPATEN LABUHANBATU  
UTARA YANG DIMODERASI DENGAN MOTIVASI**

**I. Data Responden**

1. Nomor Responden : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_
3. Masa kerja : \_\_\_\_\_
4. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
5. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_
6. Pangkat/Golongan : \_\_\_\_\_
7. Status Pernikahan : \_\_\_\_\_

**II. Petunjuk Pengisian**

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Beri tanda **checklist** ( ✓ ) pada jawaban yang Bapak/ Ibu pilih. Hanya satu jawaban saja untuk setiap pernyataan.
3. Alternatif jawaban untuk masing-masing pertanyaan dalam kuesioner berikut penjelasannya:  
SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

## 1. Kinerja

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Penyuluh bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi					
2	Penyuluh mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang penyuluh hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi					
4	Penyuluh dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak pertanyaan kepada atasan					
5	Penyuluh memahami tugas-tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya					
6	Penyuluh mampu melaksanakan tugas-tugas rutin yang akan dikerjakan setiap harinya					
7	Penyuluh dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi					
8	Penyuluh menerima saran dan masukan atas hasil kerja yang diperoleh					
9	Penyuluh hadir dalam kegiatan yang diadakan oleh Dinas Pertanian					
10	Tingkat kehadiran penyuluh sangat baik					



No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
11	Penyuluh mampu menjembatani antara Bidang Kerja yang ada pada Dinas Pertanian dengan petani					
12	Penyuluh bekerjasama dengan penyuluh lainnya dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan organisasi					

## 2. Pengawasan

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang akurat					
2.	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan penyuluhan dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi tepat waktu					
3.	Informasi tentang kegiatan penyuluhan mudah dipahami, bersifat objektif dan menyeluruh					
4.	Pengawasan terpusat pada titik strategis, dilakukan untuk menjamin bahwa tujuan kegiatan penyuluhan tercapai sesuai perencanaan					
5.	Jarak yang penyuluh tempuh dalam kegiatan penyuluhan realistis secara ekonomi dengan biaya yang dikeluarkan					
6.	Pengawasan yang dilakukan sesuai dengan kenyataan-					

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	kenyataan organisasi penyuluh pertanian					
7.	Keseluruhan operasi dan informasi pengawasan disampaikan kepada penyuluh yang memerlukan.					
8.	Pengawasan yang fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman dari lingkungan					
9.	Pengawasan bersifat sebagai petunjuk operasional kegiatan penyuluhan agar organisasi berjalan dengan baik					
10.	Pengawasan mampu mengarahkan tanggungjawab pelaksanaan kerja para penyuluh untuk berprestasi					

### 3. Fasilitas

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Peralatan kerja yang tersedia di kantor memadai bagi penyuluh untuk melaksanakan pekerjaannya					
2.	Prasarana kantor berupa akses jalan dan pagar kantor mendukung penyuluh dalam bekerja					
3.	Prasarana yang tersedia dengan baik membuat penyuluh bersemangat dalam bekerja					

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
4.	Meja dan kursi kerja tersedia di kantor					
5.	Perabot kantor yang lengkap membuat penyuluh bersemangat dalam bekerja					
6.	Komputer kerja dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya					
7.	Mesin fotokopi dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya					
8.	Printer dibutuhkan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya					
9.	Peralatan elektronik yang tersedia membuat penyuluh bersemangat dalam bekerja					
10.	Bangunan kantor memadai bagi penyuluh untuk melaksanakan pekerjaannya					
11.	Penyuluh diberikan fasilitas berupa kendaraan dinas					
12.	Fasilitas kendaraan dinas membantu penyuluh dalam melaksanakan tugas					

#### 4. Motivasi

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Penyuluh bekerja keras dalam melaksanakan tugas					
2.	Penyuluh memiliki rencana untuk karir yang lebih baik di masa depan					
3.	Penyuluh melaksanakan pekerjaan agar lebih maju					

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Kurang Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
4.	Memilih rekan kerja yang baik dan dapat bekerja sama dengan penyuluh					
5.	Penyuluh memiliki cita-cita yang tinggi, untuk mencapainya harus berusaha dan berjuang					
6.	Penyuluh dalam melaksanakan tugas fokus pada tujuan dan tanggung jawab					
7.	Penyuluh melaksanakan tugas dengan tekun					
8.	Penyuluh memanfaatkan waktu kunjungan ke kelompok tani untuk belajar dan berbagi pengalaman					

Lampiran 2. Data Responden

No.	Umur (Tahun)	Masa kerja (Tahun)	Jenis Kelamin (L/P)	Pendidikan	Pangkat/ Golongan	Status
1.	39	11	L	S1	Penata Muda Tk. I/ IIIb	Menikah
2.	39	4	L	DIV	Penata Muda/ IIIa	Menikah
3.	41	9	P	S1	Penata/ IIIc	Menikah
4.	38	4	L	DIV	Penata Muda/ IIIa	Menikah
5.	36	4	P	DIII	Pengatur/ IIc	Menikah
6.	44	10	L	SPMA	Pengatur/ IIc	Menikah
7.	34	4	P	SPMA	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
8.	32	4	L	SPMA	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
9.	34	11	P	DIV	Penata/ IIIc	Menikah
10.	35	4	L	SPMA	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
11.	39	11	P	SPMA	Pengatur Tk. I/ IId	Menikah
12.	35	4	L	SPMA	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
13.	37	4	L	S1	Penata Muda/ IIIa	Menikah
14.	43	11	L	SPMA	Pengatur Muda Tk. I/ IIIb	Menikah
15.	53	23	L	S1	Pembina/ IVa	Menikah
16.	54	16	L	S1	Penata/ IIIc	Menikah
17.	39	4	P	S1	Penata Muda/ IIIa	Menikah
18.	37	4	L	DIV	Penata Muda/ IIIa	Menikah
19.	33	4	L	SPMA	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
20.	36	4	L	SPMA	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
21.	36	11	L	S1	Penata/ IIIc	Menikah

<b>No.</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Masa kerja (Tahun)</b>	<b>Jenis Kelamin (L/P)</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Pangkat/ Golongan</b>	<b>Status</b>
22.	37	4	L	DIV	Penata Muda/ IIIa	Menikah
23.	51	7	L	S1	Penata Muda Tk. I/ IIIb	Menikah
24.	51	15	P	SNAKMA	Pengatur Tk. I/ IId	Menikah
25.	39	11	L	DIII	Penata Muda/ IIIa	Menikah
26.	53	29	L	S1	Pembina/ IVa	Menikah
27.	37	4	P	DIV	Penata Muda/ IIIa	Menikah
28.	36	4	L	DIV	Penata Muda/ IIIa	Menikah
29.	41	11	L	SPMA	Pengatur Tk. I/ IId	Menikah
30.	37	4	P	SMK	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
31.	36	4	P	SMK	Pengatur Muda/ IIa	Menikah
32.	57	33	L	S1	Pembina/ IVa	Menikah
33.	52	15	L	SNAKMA	Penata Muda/ IIIa	Menikah
34.	41	11	L	SPMA	Pengatur Tk. I/ IId	Menikah

### Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

#### 1. Kinerja

No.	K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	4	2	5	4	4	5	4	5	1	4	4	2
3.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
9.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12.	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
13.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
16.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
19.	5	2	4	5	2	5	5	4	3	4	5	4
20.	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3
21.	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4
22.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
23.	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	2	3
24.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
25.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4
26.	5	1	3	4	5	4	5	4	2	4	2	4
27.	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
28.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31.	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
32.	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3
33.	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
34.	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3

## 2. Pengawasan

No.	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10
1.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
2.	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
3.	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4
4.	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5
5.	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5
6.	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
9.	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5
10.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
14.	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
15.	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3
16.	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
17.	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
18.	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4
19.	4	2	4	5	4	1	4	5	2	2
20.	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5
21.	2	1	1	2	2	2	2	4	2	5
22.	4	2	2	2	2	2	2	5	2	4
23.	2	2	2	1	4	2	4	3	2	5
24.	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5
25.	4	5	4	4	2	1	2	5	2	5
26.	4	5	4	3	4	4	5	5	5	1
27.	4	4	4	3	4	5	4	4	4	1
28.	4	2	2	2	1	1	2	4	2	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4
31.	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4
32.	1	4	2	2	4	3	4	5	3	2
33.	4	4	4	2	2	2	2	5	2	2
34.	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2



### 3. Fasilitas

No.	F01	F02	F03	F04	F05	F06	F07	F08	F09	F10	F11	F12
1.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3
2.	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3
3.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4.	5	2	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4
5.	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7.	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4
8.	5	4	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5
9.	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
10.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
13.	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
14.	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3
15.	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
16.	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
17.	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
18.	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
19.	4	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3
20.	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
21.	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
22.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
23.	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3
24.	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3
25.	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26.	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
28.	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29.	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
31.	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
32.	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4
33.	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
34.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

#### 4. Motivasi

No.	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08
1.	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	3	3	4	4	3	4	4	4
3.	3	4	4	4	4	4	5	5
4.	3	4	5	5	5	5	5	5
5.	3	4	5	5	5	5	5	5
6.	5	4	5	5	5	5	5	5
7.	4	4	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	5	4	4	4	4	4
9.	4	4	5	5	5	5	4	5
10.	3	4	4	4	5	5	5	5
11.	3	4	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	4	5	5
13.	4	3	4	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	2	3	3	4	4	3	2	3
16.	4	4	4	4	4	4	5	5
17.	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	5	5	5	5	5	5
19.	5	4	4	5	2	5	4	3
20.	5	3	4	4	4	4	3	3
21.	4	2	4	5	4	4	2	4
22.	4	3	5	4	4	4	3	4
23.	4	4	5	2	4	4	4	4
24.	4	4	4	4	4	4	4	4
25.	4	4	5	5	5	5	4	4
26.	5	4	4	4	5	4	4	5
27.	4	2	4	4	4	4	2	3
28.	4	4	4	5	4	4	4	4
29.	4	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	5
31.	4	4	5	3	4	4	4	4
32.	4	4	4	2	2	3	4	3
33.	5	4	5	3	3	3	4	3
34.	4	3	4	3	2	3	3	3

## Lampiran 4. Uji Validitas

### 1. *Convergent Validity*

#### Outer Loadings

Matrix	Kinerja (Y)
K01	0.462
K02	0.676
K03	0.717
K04	0.775
K05	0.674
K06	0.807
K07	0.292
K08	0.512
K09	0.564
K10	0.440
K11	0.782
K12	0.837

#### Outer Loadings

Matrix	Pengawasan (...)
M08	
P01	0.624
P02	0.662
P03	0.707
P04	0.569
P05	0.848
P06	0.843
P07	0.686
P08	0.085
P09	0.859
P10	0.356

#### Outer Loadings

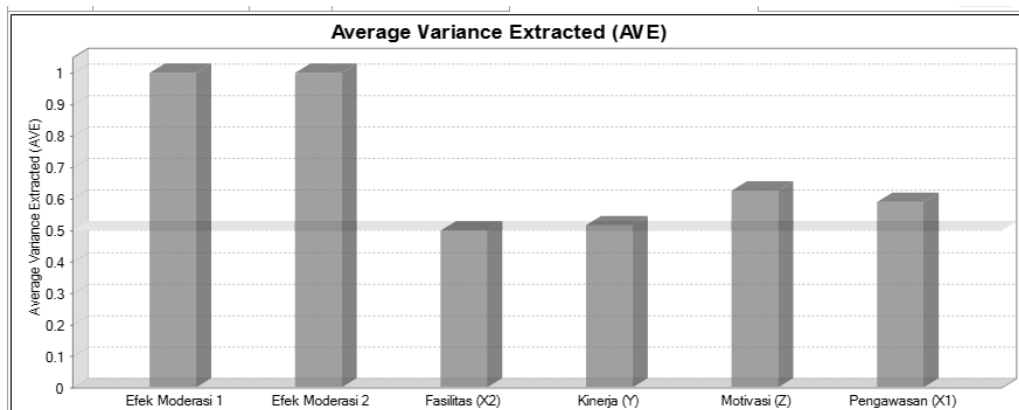
Matrix	Fasilitas (X2)
F01	0.745
F02	0.465
F03	0.189
F04	0.144
F05	0.742
F06	0.386
F07	0.038
F08	0.277
F09	0.670
F10	0.316
F11	0.556
F12	0.538

#### Outer Loadings

Matrix	Motivasi (Z)
M01	-0.133
M02	0.473
M03	0.470
M04	0.676
M05	0.811
M06	0.870
M07	0.688
M08	0.865

## 2. Discriminant Validity

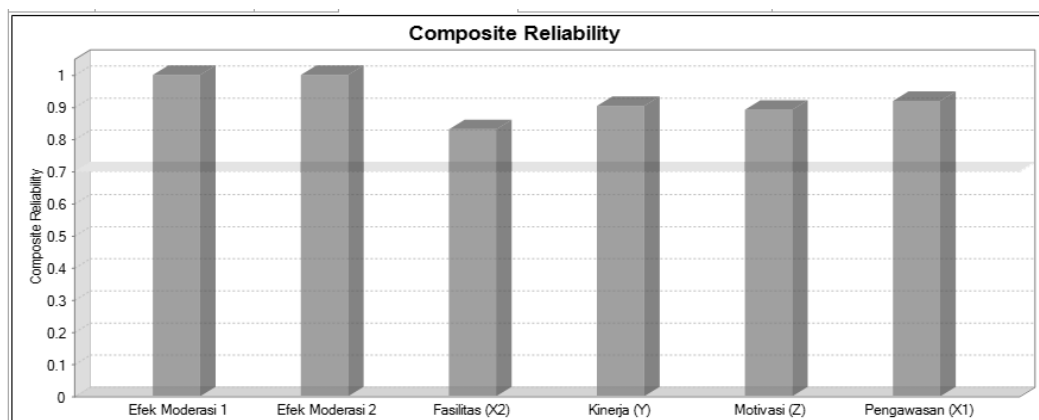
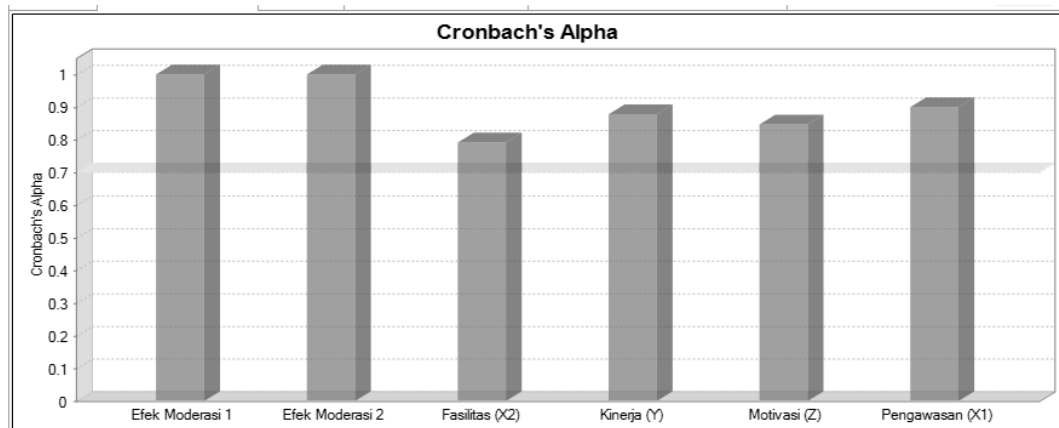
Construct Reliability and Validity			
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Compo
Average Variance Extracted (AVE)			
Efek Moderasi 1		1.00	
Efek Moderasi 2		1.00	
Fasilitas (X2)		0.50	
Kinerja (Y)		0.52	
Motivasi (Z)		0.63	
Pengawasan (X1)		0.59	



## Lampiran 5. Uji Reliabilitas

### Construct Reliability and Validity

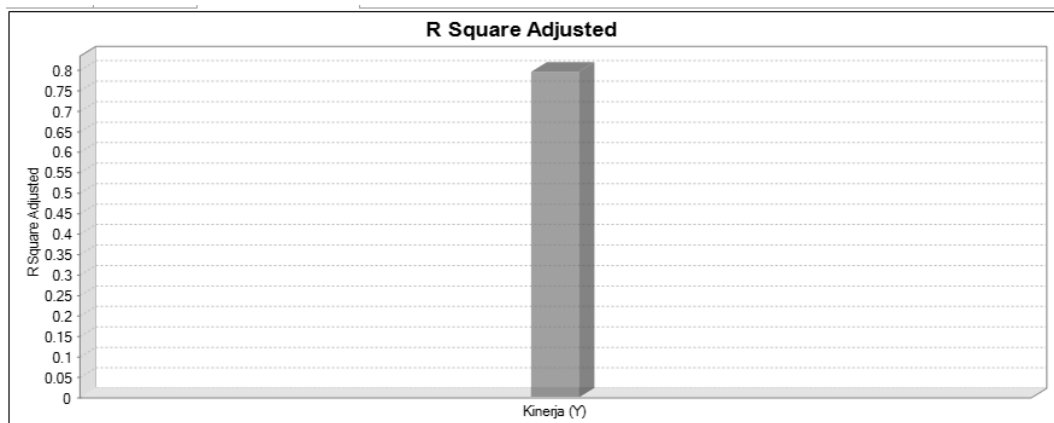
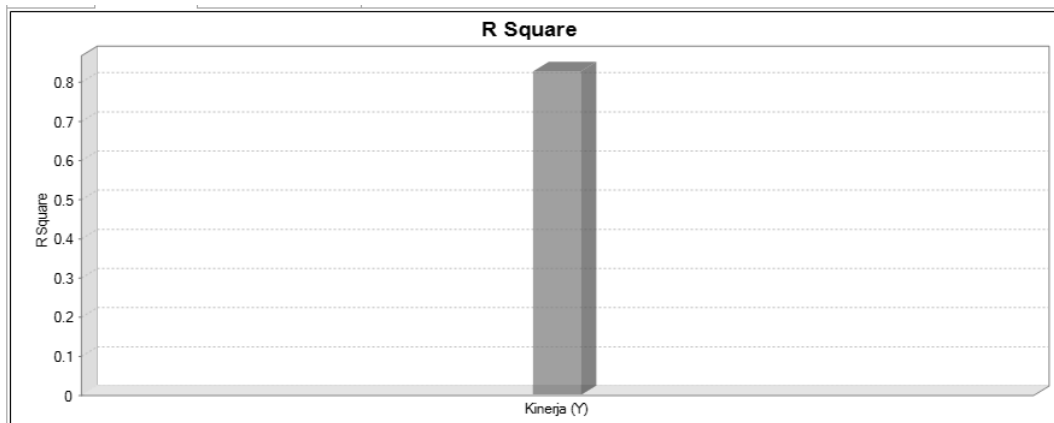
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite F
	Cronbach's Alpha		Composite Reliability
Efek Moderasi 1	1.00		1.00
Efek Moderasi 2	1.00		1.00
Fasilitas (X2)	0.79		0.83
Kinerja (Y)	0.88		0.90
Motivasi (Z)	0.85		0.89
Pengawasan (X1)	0.90		0.92



Lampiran 6. *R-Square*

**R Square**

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kinerja (Y)	0.83	0.80



## Lampiran 7. Output Algoritma *Bootstrapping* Uji Hipotesis

### Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Efek Moderasi 1 -> Kinerja (Y)	-0.05	-0.02	0.13	0.39	0.70
Efek Moderasi 2 -> Kinerja (Y)	0.00	-0.01	0.11	0.03	0.97
Fasilitas (X2) -> Kinerja (Y)	0.36	0.38	0.13	2.87	0.00
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0.56	0.55	0.12	4.60	0.00
Pengawasan (X1) -> Kinerja (Y)	0.18	0.19	0.08	2.14	0.03

Lampiran 8. Surat Permohonan Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) - [www.pascasarjana.umsu.ac.id](http://www.pascasarjana.umsu.ac.id)  
E-mail: [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id)

Nomor : 667 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 Medan, 24 Syawal 1442 H  
Lamp. : - 05 Juni 2021 M  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :  
**Kepala Dinas Pertanian**  
**Kab. Labuhanbatu Utara**  
di  
T e m p a t . -

*Bismillahirrahmanirrahim*  
*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Darma Aditya**  
NPM : 1920030076  
Prodi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM  
Judul Tesis : **PENGARUH PENGAWASAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PENYULUH DINAS PERTANIAN KABUPATEN  
LABUHANBATU UTARA YANG DI MODERASI DENGAN MOTIVASI.**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*



A.n Direktur,  
Sekretaris Direktur  
  
Drs. JUNAINA ALSA, Apt., M.M



Lampiran 9. Surat Rekomendasi Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**  
**DINAS PERTANIAN**  
Jln. H Kapten Rakanin Y Desa Damuli Kebun Pasar Kualuh Selatan  
Labuhanbatu Utara Kode Pos. 21457 Email: diperta.labura@yahoo.com

---

**SURAT REKOMENDASI RISET**  
Nomor: 900/1038/Diperta/VI/2021

Berdasarkan Surat Sekretaris Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 667/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021, Perihal Permohonan Izin Riset.

Maka dengan ini diberikan izin riset kepada:

1. Nama : DARMA ADITYA
2. Pekerjaan : Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
3. NPM : 1920030076
4. Alamat : Damuli Pekan, Labuhanbatu Utara
5. Nama Lembaga : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Maksud dan Tujuan : Melaksanakan riset dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang Dimoderasi dengan Motivasi
7. Lokasi : Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara dan Balai Penyuluhan Pertanian di bawahnya.

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas Pemerintah.
2. Sebelum melaksanakan riset langsung kepada responden agar terlebih dahulu melaporkan kepada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Setelah riset selesai, agar menyerahkan salinan hasil riset kepada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Surat Rekomendasi Riset ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Desember 2021.

Dikeluarkan di Damuli Kebun  
pada tanggal 10 Juni 2021  
**IL. KEPALA DINAS PERTANIAN**  
**KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**  
  
PEMBINA  
NIP. 19810721 201001 2 019