

**PENGARUH KOMPETENSI MOTIVASI KERJA DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH
PERTANIAN DI BALAI PENYULUH PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Oleh :

**HANIF MUHAMMAD DIAR
2204300104
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

**PENGARUH KOMPETENSI MOTIVASI KERJA DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH
PERTANIAN DI BALAI PENYULUH PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Oleh :

HYALIF MUHAMMAD DIAR
2204300104
AGRIBISNIS

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata I (SI) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing :



Juita Rahmadani Manik, S.P., M.SI

Disahkan Oleh:
Dekan



Prof. Dr. Ir. Wan Arflani Barus, M.P,

Disahkan Lulus : 12 September 2026

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Hanif Muhammad Diar

NPM : 220430014

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang" adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumbernya secara jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Medan, 13 Oktober 2026

Yang Menyatakan



Hanif Munammad Diar

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian kuantitatif eksplanatori ini menggunakan metode triangulasi sumber data yang mengombinasikan penilaian mandiri penyuluh dan penilaian silang secara objektif oleh petani binaan. Sampel penelitian mencakup 32 observasi teranalisis (8 orang penyuluh pertanian dan 24 orang petani binaan). Analisis data dilakukan dengan model regresi linier berganda yang diolah menggunakan software Stata versi 17. Hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa model regresi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), di mana residual berdistribusi normal (Prob > chi2 = 0,9681), terbebas dari multikolinearitas (Mean VIF = 1,51), dan bersifat homoskedastis (Prob > chi2 = 0,1568). Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = -1,385 + 0,368X_1 + 0,138X_2 + 0,649X_3 + e$. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (F -hitung 3,95 > F -tabel 2,95; $p = 0,0181 < 0,05$) dengan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,2975 (29,75%). Secara parsial (Uji t), Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh ($t = 2,21$; $p = 0,036$). Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial ($t = 0,54$; $p = 0,594$). Sementara itu, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t = 2,67$; $p = 0,013$) serta terbukti bertindak sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Percut Sei Tuan. Evaluasi triangulasi data kinerja penyuluh berada pada kategori "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata komposit sebesar 3,638 dan Tingkat Capaian Responden (TCR) mencapai 90,95%. Rekomendasi utama penelitian ini menyarankan agar Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang memprioritaskan pemenuhan dan peremajaan sarana operasional kendaraan dinas serta alokasi BBM guna mengoptimalkan kinerja pendampingan penyuluh di lapangan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Penyuluh Pertanian, Regresi Linier Berganda, Triangulasi Petani, BPP Percut Sei Tuan.*

SUMMARY

This study aims to examine and analyze the partial and simultaneous effects of Competence (X_1), Work Motivation (X_2), and Work Facilities (X_3) on the Performance of Agricultural Extension Workers (Y) at the Agricultural Extension Center (BPP) Percut Sei Tuan, Deli Serdang Regency. This explanatory quantitative research utilized a data source triangulation technique combining extension workers' self-assessments and objective cross-evaluations from assisted farmers. The sampling involved 32 analyzed observations (8 agricultural extension workers and 24 assisted farmers). Data analysis was conducted using a multiple linear regression model processed via Stata version 17 software. The classical assumption test results confirmed that the regression model satisfied the Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) criteria, where residuals were normally distributed (Prob > chi2 = 0.9681), free from multicollinearity (Mean VIF = 1.51), and homoscedastic (Prob > chi2 = 0.1568). The resulting multiple linear regression equation was formulated as: $Y = -1.385 + 0.368X_1 + 0.138X_2 + 0.649X_3 + e$. Simultaneous hypothesis testing (F-test) proved that Competence, Work Motivation, and Work Facilities together had a positive and significant effect on Agricultural Extension Worker Performance (F -calculated 3.95 > F -table 2.95; $p = 0.0181 < 0.05$) with a Coefficient of Determination (R^2) of 0.2975 (29.75%). Partially (t-test), Competence had a positive and significant effect on Extension Performance ($t = 2.21$; $p = 0.036$). Work Motivation had a positive but non-significant partial effect ($t = 0.54$; $p = 0.594$). Meanwhile, Work Facilities had a positive and significant partial effect ($t = 2.67$; $p = 0.013$) and proved to be the most dominant variable influencing Agricultural Extension Worker Performance at BPP Percut Sei Tuan. The data triangulation evaluation placed extension performance in the "Very Good" category with a composite mean of 3.638 and a Respondent Achievement Level (TCR) of 90.95%. The primary recommendation suggests that the Department of Agriculture of Deli Serdang Regency prioritize upgrading operational vehicles and fuel allowances to optimize extension workers' field assistance effectiveness.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Work Facilities, Agricultural Extension Worker Performance, Multiple Linear Regression, Farmer Triangulation, BPP Percut Sei Tuan.*

RIWAYAT HIDUP

Hanif Muhammad Diar Lahir di kota medan pada tanggal 13 Juni 2004.

Anak kedua dari 4 Bersaudara dari pasangan ayahanda M Diar Jaafar Hanafiah,S,E. dan Ibunda Rusni dengan Latar belakang pendidikan formal di tempuh antara lain:

1. Pada Tahun 2016 menyelesaikan pendidikan sekolah dasar SD Harapan III yang beralamat di Jl, Karya wisata no 31, Wilayah deli tua/ Medan Johor, Kota Medan Sumatera Utara.
2. Pada Tahun 2019 menyelesaikan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP AL-Azhar Medan yang beralamat di Jl. Pintu Air IV No 214, Kwala Bekala, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara.
3. Pada Tahun 2022 Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 medan yang beralamat di Jl. Karang Sari No, 435, Kelurahan Suka Damai, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara.
4. Pada Tahun 2022 Melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Prestasi dan Kegiatan Akademik yang Pernah Diraih selama menjadi Mahasiswa

Prestasi dan Kegiatan akademik yang pernah diraih selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain Yaitu:

1. Tahun 2022, Mengikuti Perkenalan Kehidupan Mahasiswa/I Baru (PKKMB) Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

2. Tahun 2022, Mengikuti Masa Ta'Aruf (MASTA) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
3. Tahun 2025, Mengikuti PKL (Praktik Kerja Lapangan) di PPKS Marihat yang Merupakan Salah satu pusat pembibitan Kelapa Sawit Terbesar di indonesia yang beralamat di Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara.
4. Tahun 2025 Mengikuti KKN (Kuliah Kerja Nyata) di Marihat Residence yaitu lokasi Para Karyawan yang Bekerja di PPKS Marihat yang beralamat di Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamua`laikum Warrahmatullah Wabarakatu

Segala puji syukur, dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, dengan segala rahmat dan karunianya, Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Balai Penyuluh Percut Sei Tuan di Kabupaten Deli Serdang”**.

Shalawat berangkai salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada program studi Agribisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tiada henti-hentinya dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd., M.Ap., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Akbar Habib, S.P., M.P., selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.P., selaku Wakil dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus Ketua Komisi Pembimbing.
6. Pak Aflahun Fadly Siregar, S.P., M.P., selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, yang Telah dengan Sabar Membimbing dan Membantu saya dalam Proses Pengerjaan Skripsi
8. Biro Administrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kedua orangtua tercinta yang telah memberikan dukungan baik itu secara moral maupun materil.
10. Rekan-rekan mahasiswa semuanya yang membantu penulisan dan menyelesaikan skripsi penelitian ini

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta tidak luput dari adanya kekurangan baik isi maupun kaidah penulisan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan juga masukan yang bersifat konstruktif dari semua pihak dari kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Agustus 2026

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
PERNYATAAN.....	ii
RINGKASAN	iii
SUMMARY	iv
RIWAYAT HIDUP	V
DAFTAR ISI.....	Vi
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR	Xii
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Penyuluh Pertanian	8
2.1.2. Kinerja Penyuluh (Variabel Y).....	11
2.1.3. Kompetensi (Variabel X1)	15
2.1.3. Motivasi Kerja (Variabel X2).....	16
2.1.4. Fasilitas Kerja (Variabel X3)	17
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19

2.4. Hipotesis	22
METODE PENELITIAN	23
3. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.1.1. Populasi.....	23
3.1.2. Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	24
3.2. Jenis dan Sumber Data	25
3.3. Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran.....	25
3.3. Teknik Pengumpulan Data	26
3.4. Teknik Analisis Data	27
GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN.....	29
4. Letak dan Luas Daerah.....	29
4.1. Tata Guna Lahan.....	31
4.2. Karakteristik Penduduk	32
4.2.1. Penduduk Menurut Jenis Kelamin.....	33
4.2.2. Penduduk Menurut Kelompok Umur	34
4.2.3. Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan	35
4.2.4. Penduduk Menurut Mata Pencarian	36
4.3. Karakteristik Umum Responden.....	37
4.3.1. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian	38
4.3.1.1. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Umur	38
4.3.1.2. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
4.3.1.3. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
4.3.2. Karakteristik Responden Petani Binaan.....	41

4.3.2.1. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Umur	42
4.3.2.2. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
4.3.2.3. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Pengalaman Usahatani	43
4.3.2.4. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Luas Lahan	44
BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN	46
5.1. Deskripsi Variabel Penelitian	46
5.1.1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)	47
5.1.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	49
5.1.3. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X3).....	51
5.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian (Y).....	54
5.2. Uji Kualitas Instrumen	55
5.2.1. Uji Validitas	56
5.2.2. Uji Reabilitas.....	56
5.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
5.3.1. Uji Normalitas Residual.....	57
5.2.2. Uji Multikolinearitas.....	58
5.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	59
5.3. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis	60
5.3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	63
5.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	64
5.3.3. Koefisien Determinasi (R ²)	65
5.4. Pembahasan	65
5.4.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian.....	66

5.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	67
5.4.3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	68
5.4.4. Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	69
KESIMPULAN DAN SARAN	73
LAMPIRAN.....	84
DAFTAR PUSTAKA	17

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Target dan Realisasi Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Deli Serdang (Tahun 2020-2024).....	3
2.	Penggunaan Lahan Kecamatan Percut Sei Tuan Tahun.....	31
3.	Jumlah Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023.....	33
4.	Jumlah Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan Menurut Kelompok Umur Tahun 2023.....	34
5.	Tingkat Pendidikan di Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023.....	35
6.	Jumlah Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan Menurut Mata Pencaharian Tahun 2023.....	36
7.	Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Umur.....	38
8.	Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
9.	Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
10.	Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Umur.....	42
11.	Karakteristik Responden Petani Binaan Tingkat Pendidikan	43
12.	Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Pengalaman Usahatani	44
13.	Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Luas Lahan	44
14.	Skor Deskriptif Variabel Kompetensi (X1).....	47
15.	Skor Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2).....	49
16.	Skor Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X3).....	51
17.	Skor Deskriptif Variabel Kinerja Penyuluh (Y).....	54
18.	Hasil Uji Reabilitas	56

19. Hasil Uji Normalitas Residual (Skewness & Kurtosis Test).....	58
20. Hasil Uji Multikolinearitas (Variance Inflation Factor / VIF)	58
21. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Breusch-Pagan Test).....	59
22. Hasil Regresi Linier Berganda Stata	61
23. Hasil Uji t	63
24. Hasil Uji f	65
25. Hasil Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Berpikir.....	21
2.	Peta Wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan.....	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor pertanian secara global dan nasional saat ini tengah menghadapi tekanan berat akibat disrupsi iklim dan alih fungsi lahan yang masif. Data dari Badan Pusat Statistik mencatat adanya tren penurunan luas lahan Pertanian di berbagai provinsi di Indonesia, yang berbanding terbalik dengan laju pertumbuhan penduduk dan kebutuhan pangan yang terus meningkat (Badan Pusat Statistik , 2023). Menghadapi kondisi krisis dan tren stagnasi produktivitas ini, modernisasi dan intensifikasi pertanian melalui pemanfaatan teknologi cerdas iklim menjadi sebuah keharusan, bukan lagi sekadar pilihan (Food and Agriculture Organization , 2022). Oleh karena itu, para petani membutuhkan intervensi pengetahuan yang berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan tren perubahan lingkungan dan teknologi pertanian terbaru.

Dalam upaya mewujudkan ketahanan pangan dan kesejahteraan petani di tengah tantangan tersebut, peran penyuluh pertanian menjadi sangat krusial sebagai jembatan informasi antara pemerintah, akademisi, dan pelaku utama di lapangan. Petani seringkali mengalami kendala dalam mengakses dan mengadopsi inovasi teknologi secara mandiri (Surya & Mariana, 2021). Di sinilah penyuluh pertanian dituntut hadir sebagai ujung tombak, pendidik, dan agen perubahan yang memfasilitasi proses belajar petani. Keberhasilan program-program strategis kementerian di sektor agraris sangat bertumpu pada efektivitas transfer

pengetahuan yang dilakukan oleh tenaga penyuluh di lapangan (Mardikanto, 2019).

Secara ideal, seorang penyuluh pertanian dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi pembina. Kinerja yang baik ini dibuktikan dengan intensitas pendampingan kelompok tani yang konsisten, kemampuan dalam memecahkan masalah (problem solving) di lahan, serta keberhasilan petani binaan dalam mengadopsi teknologi baru (Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2022). Lebih jauh, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa indikator kinerja seorang pegawai lapangan tidak hanya dilihat dari kuantitas kunjungannya, melainkan juga dari kualitas edukasi, ketepatan waktu dalam merespons krisis hama, serta pencapaian target program kerja tahunan secara holistik.

Meskipun peran dan standar kinerja penyuluh telah ditetapkan sedemikian rupa untuk mendukung pembangunan pertanian, kondisi empiris di Kabupaten Deli Serdang menunjukkan dinamika pencapaian yang fluktuatif dan belum optimal. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan ini terlihat jelas pada tren realisasi pelaksanaan program penyuluhan pertanian selama lima tahun terakhir. Berdasarkan data evaluasi kinerja dari Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, target capaian kinerja program kepenyuluhan secara konsisten belum pernah menyentuh angka maksimal (100%) sejak tahun 2020 hingga 2024. Adanya *gap* yang persisten setiap tahunnya seperti penurunan realisasi menjadi 80% pada tahun 2023 menjadi indikasi kuat bahwa terdapat hambatan sistematis di lapangan. Ketidaktercapaian target ini diduga erat kaitannya dengan berbagai

faktor determinan, baik dari segi karakteristik internal penyuluh (seperti motivasi dan kompetensi), beban kerja yang tidak sebanding dengan luas wilayah binaan, hingga minimnya dukungan sarana dan prasarana kelembagaan. Rincian fluktuasi ketertinggalan kinerja penyuluh di Kabupaten Deli Serdang selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Target dan Realisasi Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian di

Tahun	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Gap (%)
2020	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian	100	82,50	-17,50
2021	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian	100	85,00	-15,00
2022	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian	100	83,40	-16,60
2023	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian	100	80,00	-20,00
2024	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian	100	84,20	-15,80

Kabupaten Deli Serdang (Tahun 2020-2024)

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, Tahun 2020–2024 (Data diolah, 2026)

Berdasarkan data pada tabel 1 realisasi di Balai di Berbagai Lokasi Balai Penyuluh di Kabupaten Deli Serdang, terdapat indikasi kuat terjadinya ketidakmaksimalan atau penurunan kinerja. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti belum tercapainya target Luas Tambah Tanam (LTT) pada dua musim tanam terakhir, menurunnya frekuensi kunjungan lapangan (anjangsana) ke kelompok tani binaan, serta lambatnya respons terhadap laporan serangan hama di beberapa desa. Keluhan dari beberapa perwakilan kelompok tani juga menunjukkan bahwa pendampingan yang diberikan belum berjalan secara intensif dan berkesinambungan.

Permasalahan kinerja penyuluh yang menurun ini memunculkan implikasi yang serius bagi ekosistem pertanian di Kecamatan Deli Serdang. Jika dibiarkan berlarut-larut, kondisi ini akan berdampak langsung pada rendahnya serapan teknologi pertanian terbaru oleh petani, lambannya penanganan wabah penyakit tanaman, yang pada akhirnya bermuara pada gagal panen dan menurunnya kesejahteraan petani (Syahputra et al., 2022). Bagi pihak Balai Penyuluh sendiri, hal ini berisiko pada buruknya rapor evaluasi kelembagaan di mata pemerintah daerah dan kementerian terkait.

Terdapat beberapa faktor yang diduga kuat memicu belum optimalnya kinerja penyuluh di balai tersebut. Faktor-faktor seperti tingkat kompetensi individu penyuluh, motivasi kerja, serta ketersediaan fasilitas pendukung diyakini memiliki andil besar terhadap produktivitas mereka di lapangan. Beban kerja yang tinggi dengan jangkauan wilayah yang luas, jika tidak didukung oleh motivasi internal yang kuat serta fasilitas mobilitas dan operasional yang memadai, secara alamiah akan menurunkan tingkat kinerja dan kedisiplinan seorang tenaga lapangan (Robbins & Judge, 2019).

Hal ini sejalan dengan beberapa temuan dari penelitian terdahulu yang mengkaji kinerja tenaga penyuluh. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wibowo (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Jawa Barat. Sejalan dengan itu, riset dari Sari et al. (2023) juga menegaskan bahwa ketersediaan fasilitas pendukung

Meskipun kajian mengenai kinerja penyuluh telah banyak dilakukan, terdapat *research gap* atau celah kekurangan dari studi-studi terdahulu yang menjadikan penelitian ini sangat penting untuk diangkat. Mayoritas penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pratama dan Wibowo (2021) serta Sari et al. (2023), difokuskan pada penyuluh di Pulau Jawa yang memiliki infrastruktur pertanian dan karakteristik sosial budaya yang jauh berbeda dengan di Sumatera Utara. Selain itu, penyuluh di wilayah agraris-pesisir seperti Deli Serdang yang memiliki dinamika sosial yang unik dan tantangan geografis tersendiri.

Dalam mengukur variabel kinerja secara komprehensif dan objektif, penelitian ini tidak murni berpatokan pada penilaian mandiri (*self-assessment*) dari para penyuluh pertanian. Guna meminimalisasi potensi bias pelaporan diri (*self-reporting bias*) atau penilaian yang cenderung terlalu subjektif, peneliti menerapkan pendekatan triangulasi sumber data dengan melibatkan kelompok tani sebagai pihak penerima manfaat langsung. Keterlibatan perwakilan petani sebagai responden bertujuan untuk melakukan validasi silang secara empiris, sehingga hasil pengukuran kinerja yang diperoleh menjadi lebih akurat, faktual, dan mampu merepresentasikan kualitas pelayanan penyuluhan yang sesungguhnya di wilayah kerja Balai Penyuluh Percut Sei Tuan.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk menganalisis secara terukur sejauh mana faktor-faktor tersebut berdampak, dalam merumuskan kebijakan evaluasi sumber daya manusianya. metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda menjadi instrumen yang paling tepat. Berdasarkan keseluruhan uraian latar belakang tersebut, peneliti sangat tertarik

untuk melaksanakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang".

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) Berpengaruh secara parsial Maupun Simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) di Balai Penyuluh Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana tingkat kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan jika dievaluasi berdasarkan persepsi dan penilaian objektif dari kelompok tani binaan selaku penerima manfaat?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja secara parsial Maupun Simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluh, Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi tingkat kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan berdasarkan penilaian silang (triangulasi data) dari kelompok tani binaan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil atau tenaga harian lepas di sektor publik/pertanian. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan literatur bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel kompetensi, motivasi, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Bagi instansi terkait, khususnya Balai Penyuluh Percut Sei Tuan di Sekitar Deli Serdang dan Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan dasar evaluasi dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan penyediaan fasilitas operasional untuk menunjang pencapaian target kinerja penyuluh di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Penyuluh Pertanian

Penyuluhan pertanian merupakan salah satu instrumen penting dalam pembangunan sektor pertanian karena berfungsi sebagai media penyebarluasan inovasi, peningkatan kapasitas petani, serta penguatan kelembagaan pertanian. Dalam pelaksanaannya, kegiatan penyuluhan tidak hanya berorientasi pada penyampaian informasi, tetapi juga diarahkan untuk mendorong perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani sehingga mampu mengembangkan usaha tani secara lebih produktif, efisien, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan penyuluhan pertanian sangat ditentukan oleh kualitas penyuluh sebagai pelaksana utama kegiatan penyuluhan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong serta mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya sebagai upaya meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, kesejahteraan, serta kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup (Republik Indonesia, 2006). Berdasarkan ketentuan tersebut, penyuluhan merupakan proses pemberdayaan yang bertujuan meningkatkan kemandirian pelaku utama melalui pembelajaran yang berkesinambungan.

Penyuluh pertanian adalah individu yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan kompetensi untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan kepada petani atau pelaku usaha pertanian. Penyuluh berperan sebagai penghubung antara lembaga penelitian, pemerintah, dan petani dalam proses alih teknologi maupun penyampaian kebijakan pembangunan pertanian. Dengan demikian, penyuluh tidak hanya bertindak sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai pendamping yang membantu petani dalam mengidentifikasi masalah, merencanakan usaha tani, menerapkan inovasi, hingga mengevaluasi hasil kegiatan usahatani.

Mardikanto (2009) menjelaskan bahwa penyuluhan pertanian merupakan proses pendidikan nonformal yang bertujuan membantu masyarakat agar mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuannya dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan kesejahteraan. Definisi tersebut menegaskan bahwa penyuluhan bukan sekadar kegiatan penyampaian informasi, melainkan suatu proses pendidikan yang menempatkan petani sebagai subjek pembangunan. Oleh karena itu, penyuluh dituntut memiliki kemampuan komunikasi, kepemimpinan, serta kemampuan memfasilitasi proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan petani.

Dalam pelaksanaan tugasnya, penyuluh pertanian memiliki berbagai fungsi strategis. Menurut Mardikanto (2009), fungsi penyuluh meliputi sebagai edukator, fasilitator, motivator, komunikator, konsultan, organisator, dan dinamisator. Sebagai edukator, penyuluh bertugas meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani melalui kegiatan pembelajaran. Sebagai fasilitator, penyuluh membantu petani memperoleh akses terhadap informasi, teknologi, sarana

produksi, dan berbagai program pemerintah. Sebagai motivator, penyuluh mendorong petani agar memiliki semangat dalam mengembangkan usaha tani. Selain itu, penyuluh juga berperan sebagai komunikator yang menjembatani arus informasi antara pemerintah, lembaga penelitian, dan petani.

Tugas penyuluh pertanian telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 serta berbagai kebijakan Kementerian Pertanian. Secara umum, tugas penyuluh meliputi penyusunan program penyuluhan, penyusunan rencana kerja tahunan, pelaksanaan penyuluhan di wilayah binaan, pendampingan kelompok tani, pengembangan kelembagaan petani, penyebarluasan inovasi teknologi pertanian, pemantauan dan evaluasi kegiatan penyuluhan, serta penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan. Tugas-tugas tersebut menunjukkan bahwa penyuluh memegang peranan penting dalam menjembatani kebijakan pemerintah dengan kebutuhan petani di tingkat lapangan.

Keberhasilan pelaksanaan tugas penyuluh sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Dalam konteks penyuluhan pertanian, kompetensi mencakup pengetahuan teknis, keterampilan komunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta kemampuan membangun hubungan yang baik dengan petani dan berbagai pemangku kepentingan. Penyuluh yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memberikan pelayanan penyuluhan yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan adopsi inovasi dan produktivitas usaha tani.

2.1.2. Kinerja Penyuluh (Variabel Y)

1. Definisi Kinerja

Kinerja atau performance merupakan representasi dari tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir (*output*), tetapi juga dari proses dan perilaku pegawai dalam mencapai hasil tersebut.

Dalam konteks penyuluhan pertanian, kinerja penyuluh adalah manifestasi dari tingkat pencapaian atau hasil kerja nyata seorang penyuluh dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan pendampingan kepada petani di wilayah kerjanya. Kinerja penyuluh yang tinggi sangat krusial karena berdampak langsung pada tingkat kesejahteraan petani dan ketahanan pangan nasional.

Lebih jauh lagi, kinerja pada hakikatnya bersifat multidimensional dan dinamis. Dalam pandangan manajemen modern, kinerja mencerminkan interaksi kompleks antara kemampuan individu (*ability*), motivasi kerja (*motivation*), serta dukungan sarana di lingkungan kerja (*opportunity*). Dalam konteks aparatur atau tenaga penyuluh di instansi pemerintah, pencapaian kinerja yang optimal sangat bergantung pada sejauh mana ketiga elemen utama tersebut dapat bersinergi secara harmonis ketika pegawai terjun langsung untuk melayani masyarakat di lapangan.

Dari perspektif perilaku organisasi, kinerja juga dapat dipandang sebagai kombinasi antara tindakan (*behavior*) dan hasil (*outcomes*). Tindakan merujuk pada proses serta cara kerja yang dilakukan pegawai dalam kesehariannya, sementara hasil merujuk pada dampak atau capaian dari tindakan tersebut. Bagi seorang penyuluh pertanian, aspek perilaku ini menjadi sangat krusial mengingat efektivitas penyuluhan sangat ditentukan oleh pendekatan persuasif, komunikasi yang partisipatif, serta kemampuan membangun kepercayaan dengan kelompok tani, di mana aspek-aspek kualitatif tersebut sama pentingnya dengan pencapaian target administratif.

Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja penyuluh pertanian tidak dapat dilepaskan dari posisi strategis mereka sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam pembangunan pedesaan. Kinerja yang tinggi direfleksikan melalui kemampuan adaptasi yang baik terhadap dinamika perubahan lapangan, responsivitas terhadap kendala petani, serta konsistensi dalam mengawal program ketahanan pangan. Pemahaman komprehensif mengenai hakikat kinerja ini menjadi landasan fundamental untuk mengukur sejauh mana kontribusi riil tenaga penyuluh dalam menggerakkan produktivitas usahatani di wilayah binaannya.

2. Fungsi dan Peran Penyuluh Pertanian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, penyuluhan didefinisikan sebagai proses pembelajaran bagi pelaku utama agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya. Oleh karena itu, menurut Mardikanto (2019), penyuluh pertanian mengemban peran multi-dimensi di lapangan, yakni:

1. Sebagai Edukator (Pendidik): Mengajarkan pengetahuan dan keterampilan baru secara non-formal kepada petani agar mereka beralih dari sistem bertani tradisional ke sistem yang lebih modern dan menguntungkan.
2. Sebagai Fasilitator (Pendamping): Membantu petani dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah di lahan, memfasilitasi akses terhadap modal kerja, bibit unggul, pupuk bersubsidi, serta membuka jalur distribusi ke pasar sasaran.
3. Sebagai Inovator: Menjadi agen perubahan yang membawa dan mencontohkan ide-ide pembaharuan yang adaptif terhadap kondisi lingkungan setempat, termasuk mitigasi terhadap perubahan iklim dan cuaca ekstrem.
4. Sebagai Dinamisator: Mendorong kelompok tani untuk terus bergerak, berorganisasi, dan bergotong-royong sehingga kelembagaan petani di tingkat desa menjadi kuat dan mandiri.

3. Indikator Kinerja Penyuluh

Pengukuran variabel kinerja penyuluh pertanian (**Y**) dalam penelitian ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pertanian mengenai pedoman evaluasi kinerja penyuluh, yang disintesiskan dengan teori standar kinerja pegawai. Indikator yang akan digunakan meliputi:

1. Kuantitas Pekerjaan: Mengukur seberapa besar volume kerja yang berhasil diselesaikan, seperti persentase pencapaian jumlah kelompok tani binaan yang rutin didampingi, serta frekuensi pelaksanaan anjagsana (kunjungan rutin) baik ke lokasi lahan maupun ke rumah petani.
2. Kualitas Pekerjaan: Menilai mutu dari layanan penyuluhan yang diberikan, termasuk kejelasan penyampaian materi, ketepatan identifikasi penyakit

tanaman, dan efektivitas solusi (*problem solving*) yang ditawarkan kepada petani saat menghadapi gagal panen.

3. Ketepatan Waktu: Mengukur tingkat kedisiplinan penyuluh dalam mematuhi jadwal rutin kunjungan, penyelesaian laporan bulanan evaluasi kegiatan ke Balai Penyuluh, dan kecepatan respons ketika menerima laporan darurat dari petani mengenai serangan hama/penyakit secara masif.
4. Capaian Target Administratif dan Teknis: Merupakan evaluasi akhir yang melihat tingkat keberhasilan adopsi teknologi oleh petani binaan, peningkatan hasil produksi tani (tonase panen), dan tercapainya target Luas Tambah Tanam (LTT) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah secara periodik.

2.1.3. Kompetensi (Variabel X_1)

1. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan kriteria referensi efektif atau kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Wibowo (2016) menegaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi oleh keterampilan, ilmu pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang positif. Bagi seorang penyuluh pertanian, kompetensi mutlak diperlukan agar proses transfer ilmu kepada petani tidak keliru, efisien, dan tepat sasaran. Tanpa kompetensi yang mumpuni, seorang penyuluh akan kehilangan wibawa dan tingkat kepercayaan (*trust*) di mata petani.

2. Indikator Kompetensi

Merujuk pada konsep kompetensi dari Spencer & Spencer, indikator pengukurannya meliputi tiga dimensi utama yang saling melengkapi:

1. Pengetahuan Teknis (*Knowledge*): Tingkat penguasaan teori dan wawasan konseptual penyuluh mengenai ilmu-ilmu pertanian terapan. Ini mencakup pemahaman tentang karakteristik tanah, rekomendasi varietas benih unggul, perhitungan dosis pupuk yang berimbang, hingga siklus hidup hama dan penyakit tanaman.
2. Keterampilan (*Skill*): Kapasitas fisik dan manajerial penyuluh dalam mengaplikasikan pengetahuannya ke dunia nyata. Termasuk di dalamnya adalah kemampuan komunikasi publik (*public speaking*) untuk memimpin pertemuan kelompok tani, keterampilan mengoperasikan alat mekanisasi pertanian, dan keahlian dalam membuat petak percontohan (Demplot).
3. Sikap dan Perilaku (*Attitude*): Aspek afektif yang mencerminkan profesionalisme kerja, etika berkomunikasi dengan masyarakat desa, tingkat empati dan kesabaran terhadap petani yang lambat menerima inovasi, serta komitmen penuh terhadap profesinya sebagai pelayan masyarakat.

2.1.3 Motivasi Kerja (Variabel X_2)

1. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Profesi penyuluh lapangan seringkali dihadapkan pada kondisi geografis yang sulit, cuaca ekstrem, dan penolakan dari petani konservatif. Dalam situasi menantang inilah, motivasi baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) berperan penting untuk

menjaga stabilitas mental dan semangat kerja penyuluh agar tidak mudah menyerah.

2. Indikator Motivasi Kerja

Mengacu pada adaptasi dari Teori Dua Faktor (Motivator-Hygiene Theory) dari Frederick Herzberg, indikator motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini mencakup:

1. Dorongan Berprestasi: Ambisi dan keinginan kuat dari dalam diri penyuluh untuk melampaui target panen atau target pendampingan yang ditetapkan, serta keinginan untuk melihat kelompok tani binaannya sukses menjadi juara perlombaan tingkat kabupaten/provinsi.
2. Tanggung Jawab Pribadi: Tingkat kesadaran dan dedikasi penyuluh untuk melaksanakan kewajiban turun lapangan secara tuntas meskipun tanpa pengawasan langsung dari Kepala Balai Penyuluh.
3. Peluang Pengembangan Karir: Harapan yang dimiliki oleh penyuluh terkait prospek masa depannya, seperti kejelasan status kepegawaian (bagi tenaga harian lepas/honorer), kemudahan naik pangkat, serta kesempatan dikirim untuk mengikuti pelatihan sertifikasi teknis tingkat nasional.

2.1.4 Fasilitas Kerja (Variabel X_3)

Definisi Fasilitas Kerja Kinerja yang unggul tidak dapat diwujudkan hanya bermodalkan semangat dan kompetensi; infrastruktur penunjang mutlak diperlukan. Moenir (2015) mengartikan fasilitas kerja sebagai segala bentuk sarana dan prasarana yang sengaja disediakan oleh instansi untuk mempermudah, memperlancar, dan mempercepat pelaksanaan pekerjaan operasional pegawai, baik yang bersifat benda fisik maupun penyediaan ruang. Mengingat tugas utama

penyuluh adalah bekerja secara *mobile* (berkeliling) dari satu desa ke desa lain, kelayakan sarana mobilitas dan peralatan peraga menjadi urat nadi kelancaran tugas lapangan mereka.

Indikator Fasilitas Kerja Fasilitas kerja dalam instansi penyuluhan pertanian memiliki kekhususan dibandingkan dengan pegawai kantoran biasa. Indikator yang akan diteliti meliputi:

1. Kondisi Kendaraan Operasional: Ketersediaan sepeda motor dinas yang layak pakai, kemudahan klaim biaya perawatan rutin, dan bantuan biaya bahan bakar guna memastikan mobilitas penyuluh menjangkau wilayah pelosok tidak terhambat.
2. Kelengkapan Alat Peraga dan Media Penyuluhan: Ketersediaan dukungan fisik untuk kegiatan transfer ilmu, seperti brosur, leaflet, poster edukasi, perlengkapan uji tanah (PUTS/PUTK), ketersediaan bibit unggul percontohan, hingga ketersediaan proyektor (*infocus*) untuk rapat-rapat kelompok tani.
3. Fasilitas Ruang Kerja dan Administrasi di Balai Penyuluhan Percut Sei Tuan: Kenyamanan lingkungan fisik di dalam Balai Penyuluh Percut. Ini mencakup ketersediaan fasilitas yang memadai guna mendukung kinerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu sangat esensial untuk mendudukkan posisi ilmiah penelitian ini, menghindari duplikasi, serta menemukan kebaruan (*novelty*) dari penelitian yang akan dilaksanakan. Sejumlah studi terdahulu telah banyak mengkaji kinerja penyuluh pertanian dengan berbagai pendekatan kuantitatif. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wibowo (2021) yang menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian tersebut membuktikan secara statistik bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor internal berupa penguasaan materi dan dorongan kerja merupakan prediktor utama penentu keberhasilan tugas penyuluhan di lapangan.

Selain faktor internal, aspek pendukung eksternal juga memegang peranan krusial dalam menentukan produktivitas tenaga lapangan. Hal ini diperkuat oleh temuan Sari et al. (2023) yang meneliti pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai instansi penyuluhan. Hasil analisis mereka menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas operasional, seperti sarana transportasi dan alat peraga penyuluhan, memberikan kontribusi yang dominan dalam menjembatani kelancaran tugas penyuluh menjangkau wilayah binaan yang luas. Sejalan dengan hal tersebut, Hidayat (2022) dalam risetnya mengenai kinerja balai penyuluh pertanian menemukan bahwa fasilitas kantor dan kedisiplinan

kerja memiliki korelasi yang erat terhadap ketepatan waktu penyusunan laporan serta efektivitas penyelesaian masalah petani di tingkat lokal.

Meskipun berbagai studi di atas telah mengonfirmasi keterkaitan antara kompetensi, motivasi, dan fasilitas terhadap kinerja penyuluh, terdapat perbedaan ruang lingkup dan karakteristik wilayah yang menjadi celah penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian terdahulu mengambil lokus di Pulau Jawa atau wilayah dengan infrastruktur pertanian yang relatif berbeda karakteristik sosial budayanya dengan di Sumatera Utara. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil fokus di Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dengan menguji tiga variabel utama secara simultan yakni kompetensi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pembaruan informasi empiris mengenai variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh di wilayah pesisir dan dataran rendah tersebut.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu instansi kelembagaan teknis seperti Balai Penyuluh Pertanian, capaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh konstelasi berbagai faktor internal yang melekat pada diri individu, maupun faktor eksternal yang diatur oleh instansi. Kerangka pemikiran penelitian ini dibangun berdasarkan alur logika kausalitas (sebab-akibat) antara ketiga variabel independen dengan satu variabel dependen.

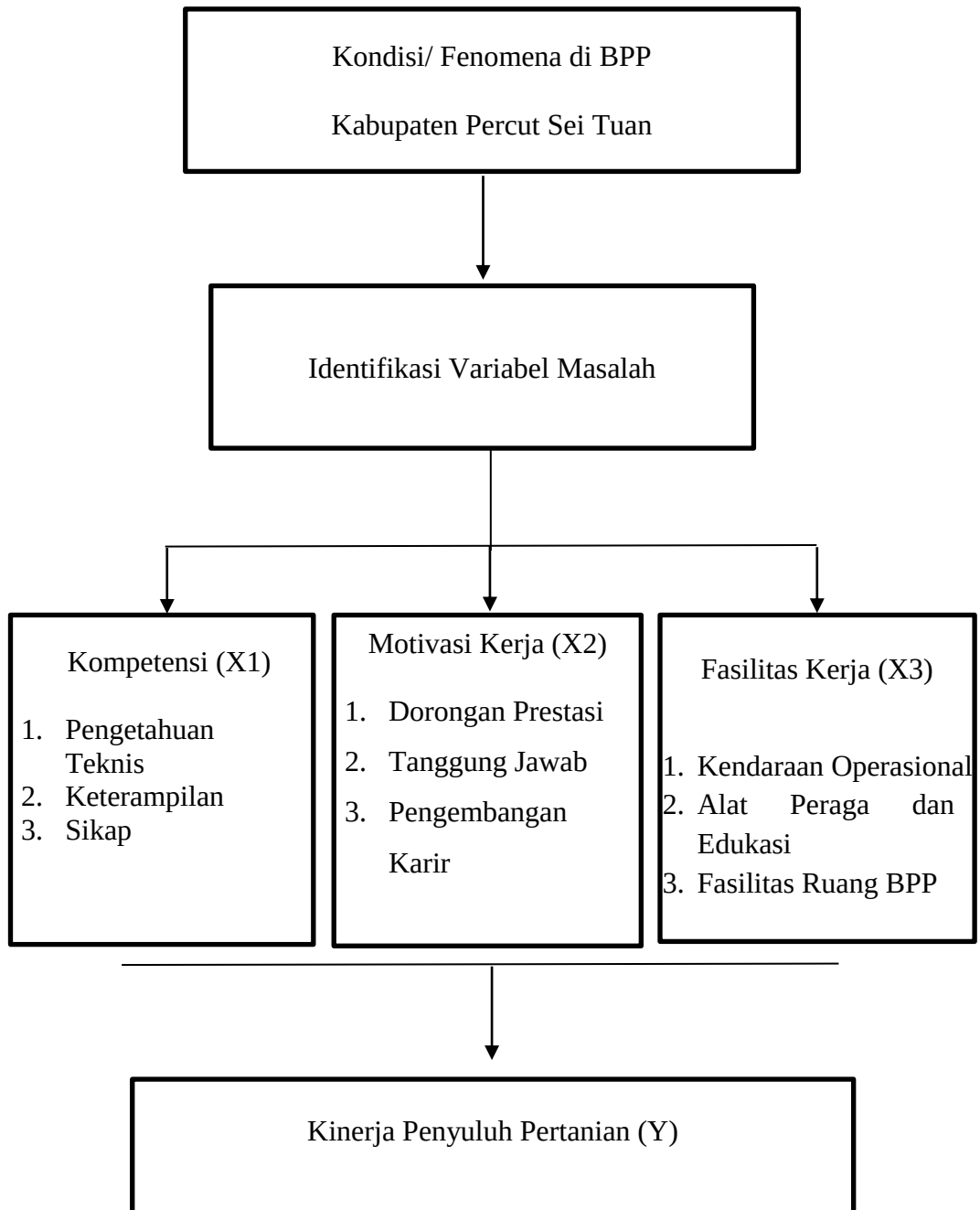
Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja: Penyuluh ditugaskan sebagai ujung tombak penerapan inovasi. Jika penyuluh dibekali dengan kompetensi teoritis, keterampilan teknis, dan etika komunikasi yang tinggi, maka ia akan

mampu mentransfer teknologi pertanian kepada kelompok tani dengan lebih lugas dan efektif. Kemampuan memberikan solusi atas serangan hama atau cuaca yang tepat sasaran dengan sendirinya akan meningkatkan tingkat keberhasilan panen petani, yang merupakan indikator utama dari capaian kinerja penyuluh tersebut (Uji t parsial $X_1 \rightarrow Y$).

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja: Tantangan di sektor pertanian seperti jalan yang rusak, resistensi petani terhadap teknologi baru, dan cuaca terik dapat menurunkan moral pekerja lapangan. Jika Balai Penyuluh memberikan stimulus motivasi yang baik seperti pujian pimpinan, kejelasan insentif transport, atau jaminan promosi maka akan terbangun dorongan berprestasi dari dalam diri penyuluh. Penyuluh yang termotivasi akan lebih konsisten, tidak sekadar menggugurkan kewajiban absen, tetapi benar-benar terjun menyelesaikan masalah kelompok taninya. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kualitas dan kuantitas kinerjanya akan meningkat signifikan (Uji t parsial $X_2 \rightarrow Y$).

Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja: Penguasaan materi yang brilian dan semangat yang membara tidak akan optimal jika tidak didukung oleh perangkat keras pelaksanaannya. Seorang penyuluh dengan wilayah binaan di desa-desa berjauhan wajib difasilitasi kendaraan operasional yang memadai dan alat peraga (brosur, sampel benih). Ketersediaan fasilitas yang baik memangkas waktu tempuh, memperjelas visualisasi edukasi, dan menunjang kenyamanan administratif di kantor balai, sehingga secara otomatis mendongkrak capaian kinerja keseluruhan (Uji t parsial $X_3 \rightarrow Y$).

Adapun paradigma atau model kerangka konseptual dalam penelitian kuantitatif ini diilustrasikan melalui bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban rasional yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris melalui serangkaian pengolahan data statistik (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual dan justifikasi penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. **H_1 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi (X_1), (X_2) dan (X_3) secara parsial Maupun Simultann terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
2. **H_3 :** Tingkat kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan secara empiris dipersepsikan dan dievaluasi dalam kategori "Baik" atau "Sangat Baik" oleh kelompok tani binaan selaku penerima manfaat langsung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.Lokasi dan Waktu Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup dua kelompok subjek utama, yakni seluruh penyuluh pertanian dan kelompok tani binaan di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan. Mengingat jumlah penyuluh yang terbatas, teknik pengambilan sampel untuk kelompok penyuluh menggunakan metode *total sampling* atau sensus, di mana keseluruhan 8 penyuluh dijadikan sampel penelitian. Sementara itu, sampel petani ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi spesifik, yakni 24 orang perwakilan kelompok tani yang secara aktif dibina langsung oleh ke-8 penyuluh tersebut. Melalui pendekatan ini, rata-rata kinerja setiap satu orang penyuluh akan dievaluasi secara objektif oleh 2 hingga 3 orang petani binaan utamanya.

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Tenaga Kerja di Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan yang Terdiri dari 8 tenaga penyuluh pertanian yang aktif bertugas di Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang Terdiri dari : 5 Orang Penyuluh, 1 Koordinator, 1 POPT (Pengendali Organisme Pengganggu Tanaman), dan 1 KUPT (Kelompok Teknis Unit Pelaksana). dan 24 Orang Petani Binaan Pilihan dari Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan.

3.1.2 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Penarikan sampel dalam penelitian ini melibatkan dua kelompok responden yang berbeda guna mengakomodasi pendekatan triangulasi data. Oleh karena itu, teknik penarikan sampel diterapkan secara terpisah dengan rincian sebagai berikut:

1. Sampel Penyuluh Pertanian. Teknik penarikan sampel untuk kelompok penyuluh menggunakan metode sensus atau *total sampling*. Teknik ini dipilih mengingat keterbatasan jumlah populasi penyuluh di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan yang secara definitif hanya berjumlah 8 orang. Mengacu pada kaidah metodologi penelitian kuantitatif, apabila ukuran populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi ditarik sepenuhnya menjadi sampel. Ke-8 penyuluh ini akan bertindak sebagai responden pengisi kuesioner untuk mengukur variabel-variabel independen (faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja).
2. Untuk mengukur variabel dependen (kinerja penyuluh) secara objektif, teknik penarikan sampel bagi responden petani menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik ini merupakan metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu untuk memastikan responden memiliki kelayakan dalam menilai kinerja penyuluh. Jumlah sampel petani ditetapkan sebanyak 24 orang.
3. Dengan komposisi 8 penyuluh dan 24 petani, struktur pengambilan data menggunakan sistem penilaian terpusat yang proporsional. Konfigurasi sampel ini berarti kinerja setiap 1 orang penyuluh akan dievaluasi secara silang oleh 2 hingga 3 orang perwakilan petani binaannya. Dalam pengolahan

data lanjutan, nilai yang diberikan oleh ke-2 hingga ke-3 petani tersebut akan dirata-ratakan terlebih dahulu guna mendapatkan skor komposit kinerja (Variabel Y).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari responden (para penyuluh pertanian dan Petani Pilihan). melalui pengisian daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur yang mencakup persepsi mereka terhadap variabel penelitian.
2. Data Sekunder: Data penunjang yang diperoleh dari arsip dokumen instansi, profil kantor Balai Penyuluh Pertanian, literatur, buku, jurnal ilmiah, serta instansi terkait seperti Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

3.3. Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Untuk menghindari kesalahan pemahaman, variabel-variabel yang diteliti didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y): Kinerja Penyuluh Pertanian, yang diukur melalui indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan capaian target program kerja.
2. Variabel Independen (X_1): Kompetensi, yang diukur melalui indikator pengetahuan teknis (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*).
3. Variabel Independen (X_2): Motivasi Kerja, yang diukur melalui indikator dorongan berprestasi, tanggung jawab, pengakuan. dan peluang pengembangan karir.

4. Variabel Independen (X_3): Fasilitas Kerja, yang diukur melalui indikator kondisi kendaraan operasional, kelengkapan alat peraga penyuluhan, dan fasilitas ruang kerja di balai.

Seluruh variabel diukur menggunakan instrumen kuesioner berbasis Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 4, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner (Angket): Teknik pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan daftar pernyataan tertulis kepada responden penelitian.
2. Wawancara (*Interview*): Tanya jawab langsung dengan responden dan pihak pengelola balai untuk memperkuat data primer.
3. Observasi: Pengamatan langsung terhadap kondisi sarana prasarana serta aktivitas operasional di lokasi penelitian.
4. Studi Dokumentasi: Pengumpulan data tertulis berupa laporan tahunan, data kepegawaian, dan monografi wilayah.

3.5. Teknik Analisis Data

Sebelum dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda, seluruh instrumen pengumpulan data wajib melalui tahapan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen ini akan diterapkan pada kedua perangkat kuesioner secara terpisah, yakni kuesioner faktor penentu (X) untuk penyuluh dan kuesioner evaluasi kinerja (Y) untuk petani. Uji validitas akan mengukur ketepatan tiap butir pernyataan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*,

sementara uji reliabilitas akan memastikan keandalan dan konsistensi kuesioner menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas: Digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Uji Reliabilitas: Digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan kuesioner, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda, model harus memenuhi syarat asumsi klasik yang meliputi:

Uji Normalitas: Menguji apakah nilai *residual* berdistribusi normal menggunakan uji statistik (seperti Kolmogorov-Smirnov).

Uji Multikolinearitas: Menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen, yang dilihat dari nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Uji Heteroskedastisitas: Menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Kompetensi, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Penyuluh). Persamaan matematis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Penyuluh Pertanian

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Fasilitas Kerja

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

4. Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Uji Parsial (Uji t): Digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Uji Simultan (Uji F): Digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4. Letak dan Luas Daerah

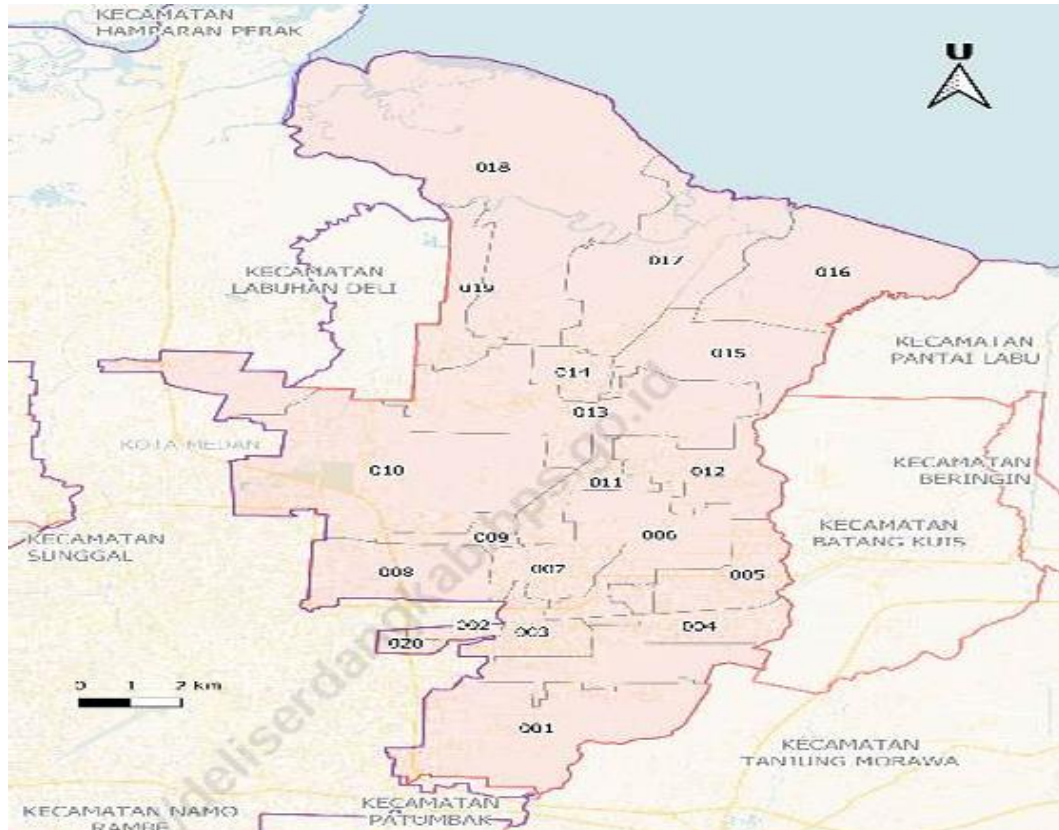
Kecamatan Percut Sei Tuan merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, yang secara geografis terletak di sebelah timur Kota Medan dan berhadapan langsung dengan Selat Malaka di bagian utaranya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang dalam publikasi Kecamatan Percut Sei Tuan Dalam Angka 2023, kecamatan ini memiliki luas wilayah sekitar 190,79 km² yang terbagi ke dalam 18 desa dan 2 kelurahan. Kondisi topografi wilayah ini tergolong dataran rendah dengan kemiringan lahan yang relatif landai, sehingga cukup mendukung aktivitas pertanian, permukiman, maupun kegiatan sosial ekonomi masyarakat setempat.

Secara geografis, batas administratif Kecamatan Percut Sei Tuan adalah sebagai berikut:

1. sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka,
2. sebelah Selatan berbatasan dengan Kota Medan,
3. sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Labuhan Deli dan Kota Medan,
4. sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Batang Kuis dan Kecamatan Pantai Labu.

Posisinya yang berbatasan langsung dengan Kota Medan menjadikan Kecamatan Percut Sei Tuan sebagai kawasan penyangga (peri-urban) yang

mengalami pertumbuhan penduduk dan pembangunan infrastruktur yang cukup pesat. Kemudahan akses transportasi darat menuju pusat Kota Medan maupun ibu kota Kabupaten Deli Serdang turut mendukung kelancaran distribusi hasil



pertanian serta aktivitas penyuluhan pertanian di wilayah kerja Balai Penyuluhan Pertanian.

Gambar 2. Peta Wilayah Kecamatan Percut Sei Tuan

Peta administratif Kecamatan Percut Sei Tuan di atas yang ditunjukkan oleh Gambar 2 menunjukkan wilayah kecamatan ini yang berbatasan langsung dengan Selat Malaka di sebelah utara dan Kota Medan di sebelah selatan serta barat, dengan Kecamatan Batang Kuis dan Pantai Labu di sisi timur. Secara visual, wilayah Percut Sei Tuan tampak terbagi ke dalam 18 desa dan 2 kelurahan dengan pola pemanfaatan lahan yang bervariasi, mulai dari kawasan pesisir di bagian

utara yang didominasi ekosistem mangrove dan tambak, area persawahan serta perkebunan di bagian tengah, hingga kawasan permukiman padat yang terkonsentrasi di sisi selatan karena kedekatannya dengan Kota Medan. Kondisi topografi yang landai dan berada pada dataran rendah pesisir ini menjadikan Percut Sei Tuan sebagai kecamatan dengan karakteristik peri-urban, di mana aktivitas pertanian dan perkebunan rakyat masih berlangsung di beberapa desa meskipun terus mendapat tekanan alih fungsi lahan akibat perluasan kawasan permukiman dan fasilitas umum dari arah Kota Medan.

4.1. Tata Guna Lahan

Penggunaan lahan di Kecamatan Percut Sei Tuan cukup beragam, mengingat posisinya sebagai kawasan peri-urban yang berbatasan langsung dengan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis penggunaan lahan menggunakan citra satelit Sentinel-2 yang dipublikasikan dalam Jurnal Pendidikan dan Ilmu Geografi (JPIG, 2024), lahan di kecamatan ini didominasi oleh kawasan perkebunan, diikuti oleh lahan terbangun berupa permukiman dan fasilitas umum, sementara luas lahan sawah relatif terbatas.

Tabel 2. Penggunaan Lahan Kecamatan Percut Sei Tuan Tahun 2022

No	Jenis Penggunaan Lahan	Luas (Ha)	Persentase (%)
1	Perkebunan	9.087	46,00
2	Permukiman & Fasilitas Umum	7.421	37,00
3	Badan Air	1.717	9,00
4	Hutan	1.076	5,00
5	Sawah	288	2,00
6	Semak Belukar	251	1,00
7	Tanah Terbuka	2	0,00
Jumlah		19.842	100,00

Sumber: Sinabang, Waruwu, Sihombing, Adeline, & Yuniastuti, "Analisis Perubahan Penggunaan Lahan Menggunakan Citra Sentinel-2 di Kecamatan Percut Sei Tuan Tahun 2018–2022", *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Geografi*, Vol. 9, No. 2, 2024.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa penggunaan lahan terbesar di Kecamatan Percut Sei Tuan adalah kawasan perkebunan dengan proporsi mencapai 46,00 persen dari total luas wilayah, diikuti oleh lahan terbangun sebesar 37,00 persen. Sementara itu, lahan sawah hanya menempati 2,00 persen dari total luas wilayah. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sektor pertanian dalam arti luas, termasuk perkebunan rakyat, masih memiliki peran penting bagi perekonomian masyarakat, tekanan alih fungsi lahan akibat perkembangan kawasan permukiman dan fasilitas umum di wilayah ini perlu menjadi perhatian, khususnya dalam mendukung efektivitas kerja penyuluh pertanian di lapangan.

4.2. Karakteristik Penduduk

Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan terdiri dari berbagai kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan mata pencaharian. Berdasarkan data BPS Kabupaten Deli Serdang dalam publikasi Kecamatan Percut Sei Tuan Dalam Angka 2023, jumlah penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan pada tahun 2023 tercatat sebanyak 409.513 jiwa yang tersebar di 18 desa dan 2 kelurahan, dengan kepadatan penduduk mencapai kurang lebih 2.146 jiwa per km². Angka ini menempatkan Kecamatan Percut Sei Tuan sebagai salah satu kecamatan dengan kepadatan penduduk tertinggi di Kabupaten Deli Serdang, sejalan dengan posisinya yang berbatasan langsung dengan Kota Medan.

4.2.1. Penduduk Menurut Jenis Kelamin

Jumlah penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan terdiri dari penduduk laki-laki dan perempuan yang jumlahnya relatif berimbang. Distribusi penduduk menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Jumlah Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan Menurut Jenis Kelamin Tahun 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah Jiwa	Persentase (%)
1	Laki-Laki	205.992	50,30
2	Perempuan	203.521	49,70
Jumlah		409.513	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Deli Serdang, Kecamatan Percut Sei Tuan Dalam Angka 2023 (data diolah).

Berdasarkan Tabel 3, jumlah penduduk laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan penduduk perempuan, yaitu 205.992 jiwa (50,30 persen) berbanding 203.521 jiwa (49,70 persen). Secara umum, komposisi penduduk menurut jenis kelamin di Kecamatan Percut Sei Tuan relatif seimbang, sehingga tidak terdapat kesenjangan gender yang signifikan dalam struktur kependudukan di wilayah penelitian.

4.2.2. Penduduk Menurut Kelompok Umur

Struktur penduduk berdasarkan kelompok umur menunjukkan komposisi penduduk usia muda, usia produktif, dan usia lanjut di suatu wilayah. Data ini penting untuk melihat potensi sumber daya manusia, termasuk ketersediaan tenaga kerja produktif di sektor pertanian. Kelompok umur penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Jumlah Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan Menurut Kelompok Umur Tahun 2023

Kelompok Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
0–4	12.165	11.266	23.431

Kelompok Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
5–9	20.318	18.803	39.121
10–14	21.144	19.459	40.603
15–19	15.264	14.895	30.159
20–24	17.611	17.120	34.731
25–29	17.082	16.903	33.985
30–34	16.168	15.617	31.785
35–39	16.794	16.645	33.439
40–44	14.993	15.074	30.067
45–49	12.693	13.559	26.252
50–54	11.099	11.842	22.941
55–59	9.247	9.948	19.195
60–64	7.212	7.696	14.908
65–69	5.073	5.299	10.372
70–74	2.502	2.605	5.107
≥75	2.077	2.542	4.619
Jumlah	201.442	199.273	409.513

Sumber: BPS Kabupaten Deli Serdang, Kecamatan Percut Sei Tuan Dalam Angka 2023.

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan didominasi oleh kelompok usia produktif (15–64 tahun) yang menyumbang porsi terbesar dari total penduduk. Besarnya jumlah penduduk usia produktif ini merupakan potensi yang cukup besar bagi ketersediaan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja di sektor pertanian dan sasaran kelompok tani binaan penyuluh. Sementara itu, proporsi penduduk usia lanjut (65 tahun ke atas) relatif kecil dibandingkan kelompok usia produktif, yang menunjukkan struktur

penduduk yang masih tergolong muda dan berpotensi mendukung produktivitas ekonomi wilayah.

4.2.3. Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan penduduk menggambarkan kualitas sumber daya manusia pada suatu wilayah, termasuk kemampuannya dalam menerima dan mengadopsi inovasi maupun teknologi baru, termasuk dalam bidang pertanian. Mengingat data pendidikan penduduk tidak dipublikasikan secara terpilah pada tingkat kecamatan, data berikut disajikan pada lingkup Kabupaten Deli Serdang sebagai gambaran umum kondisi pendidikan masyarakat di wilayah penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Tingkat pendidikan penduduk Kabupaten Deli Serdang Tahun 2023

No	Tingkat Pendidikan	Persentase (%)
1	SD ke Bawah	18,00
2	SMP/MTs/Paket B	17,00
3	SMA/MA/Paket C	35,00
4	SMK/MAK	17,00
5	Diploma	3,00
6	Universitas	10,00
Jumlah		100,00

Sumber: BPS Kabupaten Deli Serdang, Statistik Daerah Kabupaten Deli Serdang 2024 (bersumber dari Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka 2024), data diolah.

Berdasarkan Tabel 5, tingkat pendidikan penduduk Kabupaten Deli Serdang didominasi oleh penduduk yang menamatkan pendidikan SMA/MA/Paket C, yaitu sebesar 35,00 persen, diikuti oleh penduduk dengan

pendidikan SD ke bawah sebesar 18,00 persen. Sementara itu, penduduk dengan pendidikan tinggi (Diploma dan Universitas) hanya mencapai 13,00 persen dari total penduduk usia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan masyarakat di wilayah penelitian secara umum masih didominasi oleh pendidikan menengah.

4.2.4. Penduduk Menurut Mata Pencapaian

Tabel 6. Jumlah Penduduk Kecamatan Percut Sei Tuan Menurut Mata Pencapaian Tahun 2023

No	Mata Pencapaian	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Karyawan Swasta	21.449	5,24
2	Perdagangan	17.670	4,31
3	Konstruksi	15.615	3,81
4	Pertanian	12.711	3,10
5	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	6.544	1,60
6	Pensiunan	4.995	1,22
7	Jasa	2.372	0,58
8	Buruh	2.107	0,51
9	Nelayan	469	0,11
10	ABRI/TNI-Polri	397	0,10
11	Belum/Tidak Bekerja, Pelajar dan Lain-Lain.	325.184	79,41
Jumlah		409.513	100%

Sumber: BPS Kabupaten Deli Serdang, Kecamatan Percut Sei Tuan Dalam Angka 2023 (data diolah).

Berdasarkan Tabel 6, struktur demografis di Kecamatan Percut Sei Tuan didominasi oleh kelompok penduduk yang secara administratif masuk dalam

kategori Belum/Tidak Bekerja, Pelajar, Mahasiswa, dan Mengurus Rumah Tangga (79,41 persen).

Di sisi lain, penduduk yang berprofesi murni di sektor pertanian tercatat sebanyak 12.711 jiwa atau 3,10 persen dari total penduduk. Meskipun persentasenya terlihat kecil jika disandingkan dengan total populasi kecamatan yang masif, angka absolut belasan ribu petani tersebut menegaskan bahwa basis pertanian masih terus beroperasi di tengah desakan wilayah peri-urban. Kelompok petani inilah yang menjadi sasaran pendampingan intensif dari Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan guna mempertahankan produktivitas lahan dan ketahanan pangan di wilayah tersebut.

4.3. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik umum responden menggambarkan profil demografis dan sosial ekonomi dari seluruh subjek yang terlibat dalam penelitian ini. Pemahaman terhadap latar belakang responden sangat krusial karena faktor-faktor individu seperti usia, tingkat pendidikan formal, masa kerja, dan skala usahatani secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pola pikir, persepsi, daya serap terhadap inovasi teknologi, serta responsivitas dalam kegiatan penyuluhan pertanian. Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu responden Penyuluh Pertanian yang bertindak sebagai agen penyampai informasi sebanyak 8 orang dan responden Petani Binaan selaku penerima manfaat utama sebanyak 24 orang.

4.3.1. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian memegang peran sentral sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam proses transfer teknologi serta pengetahuan pertanian kepada petani binaan. Kualitas pendampingan yang diberikan sangat ditentukan oleh kapabilitas, tingkat kematangan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing penyuluh. Rincian mengenai karakteristik demografis dan profesional penyuluh pertanian di lokasi penelitian dijelaskan secara berturut-turut pada sub-bab berikut.

4.3.1.1. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Umur

Faktor umur berpengaruh terhadap ketahanan fisik, kapasitas mobilitas di lapangan, serta kecenderungan penyuluh dalam mengadopsi teknologi digital dan pendekatan komunikasi baru. Pengelompokan umur penyuluh pertanian di lokasi penelitian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Umur.

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 30	1	12,5%
2	30 - 40	5	62,5%
3	41 - 50	1	12,5%
4	> 50	1	12,5%
Jumlah		8	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa persentase terbanyak responden penyuluh pertanian berada pada kelompok umur 30–40 tahun, yaitu mencapai 62,5% (5 orang). Sementara itu, kelompok umur <30 tahun, 41–50 tahun, dan >50 tahun masing-masing memiliki proporsi yang sama yaitu sebesar 12,5% (1 orang).

Dominasi penyuluh pertanian pada rentang usia 30–40 tahun mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga penyuluh di lokasi penelitian berada dalam masa usia produktif yang ideal. Pada tahap usia ini, penyuluh umumnya memiliki kombinasi yang seimbang antara kondisi fisik yang kuat untuk menjangkau daerah binaan yang luas serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap dinamika perkembangan teknologi dan metode penyuluhan modern.

4.3.1.2. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal merupakan indikator kualifikasi akademis yang melandasi penguasaan materi teknis pertanian dan metodologi komunikasi pembangunan. Ketersediaan penyuluh berpendidikan tinggi sangat mendukung objektivitas dan efektivitas penyampaian program-program pertanian. Distribusi tingkat pendidikan penyuluh pertanian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	0	0%
2	Diploma (D3)	0	0%
3	Sarjana (S1)	8	100%
4	Pascasarjana (S2)	0	0%
Jumlah		8	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan data pada Tabel 8, seluruh responden penyuluh pertanian memiliki latar belakang pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 8 orang (100%). Tidak ditemukan penyuluh dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, Diploma (D3), maupun Pascasarjana (S2).

Latar belakang pendidikan tingkat Sarjana (S1) secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh penyuluh pertanian telah memenuhi standar

kualifikasi akademis profesional. Pendidikan tinggi ini membekali penyuluh dengan kemampuan analisis permasalahan yang sistematis, keterampilan menyusun rancangan penyuluhan yang terstruktur, serta kapabilitas dalam menerjemahkan inovasi hasil riset menjadi petunjuk praktis yang mudah diaplikasikan oleh petani.

4.3.1.3. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencerminkan jam terbang dan tingkat kedewasaan penyuluh dalam menyikapi berbagai tantangan dinamika kelompok tani di lapangan. Pengalaman kerja yang panjang umumnya membentuk kepekaan sosial dan keterampilan komunikasi yang lebih efektif. Sebaran masa kerja penyuluh pertanian disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Karakteristik Responden Penyuluh Pertanian Berdasarkan Pengalaman Kerja.

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 5	1	12,5%
2	5 - 10	1	12,5%
3	11 - 15	2	25%
4	> 15	4	50%
Jumlah		8	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan Tabel 9, separuh dari total penyuluh pertanian (50%) memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 4 orang. Penyuluh dengan pengalaman kerja 11–15 tahun tercatat sebanyak 2 orang (25%), sedangkan penyuluh dengan pengalaman <5 tahun dan 5–10 tahun masing-masing berjumlah 1 orang (12,5%).

Sebagian besar penyuluh (75%) yang memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun menandakan bahwa wilayah penelitian didukung oleh tenaga pendamping yang berpengalaman luas dan berdedikasi tinggi. Jam terbang yang tinggi ini memberikan keunggulan berupa penguasaan karakteristik sosial budaya lokal yang mendalam, sehingga penyuluh mampu membangun hubungan pendekatan emosional dan kepercayaan (trust) yang erat dengan petani binaan.

4.3.2. Karakteristik Responden Petani Binaan

Petani binaan merupakan sasaran penerima manfaat utama dari seluruh kegiatan penyuluhan pertanian di daerah penelitian. Karakteristik individu dan kondisi sosial-ekonomi petani binaan berpengaruh langsung terhadap penerimaan, proses pembelajaran, serta keberhasilan penerapan inovasi teknologi pertanian yang direkomendasikan. Pembahasan karakteristik petani binaan mencakup variabel umur, tingkat pendidikan, pengalaman usahatani, dan luas lahan yang dikelola, yang dipaparkan pada sub-bab berikut.

4.3.2.1. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Umur

Umur petani menentukan kapasitas kerja fisik di lahan pertanian serta pola pikir dalam mempertimbangkan risiko adopsi inovasi baru. Pengelompokan umur responden petani binaan disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Umur.

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 40	9	37,5%
2	40 - 49	10	41,67
3	50 - 59	3	12,5%
4	≥ 60	2	8,33%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan data Tabel 10, kelompok umur terbanyak pada responden petani binaan adalah 40–49 tahun yaitu sebanyak 10 orang (41,67%), diikuti oleh kelompok umur <40 tahun sebanyak 9 orang (37,5%). Sementara itu, kelompok umur 50–59 tahun berjumlah 3 orang (12,5%) dan kelompok umur ≥ 60 tahun berjumlah 2 orang (8,33%).

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas petani binaan (79,17%) berada pada kategori usia sangat produktif (di bawah 50 tahun). Keberadaan petani pada usia produktif ini menjadi modal berharga bagi pembangunan pertanian wilayah lokal, karena mereka memiliki stamina fisik yang memadai serta sikap yang relatif lebih rasional dan terbuka dalam mengadopsi kemajuan teknologi usahatani.\

4.3.2.2. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal memengaruhi kemampuan daya cerna, daya nalar, dan literasi petani terhadap materi teknis serta bahan informasi tertulis yang disampaikan oleh penyuluh. Sebaran tingkat pendidikan petani binaan disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	4	16,67%
2	SMP	3	12,5%
3	SMA/SMK	15	62,5%
4	Perguruan Tinggi (D3/S1)	3	12,5%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan Tabel 11, persentase terbesar petani binaan berpendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 15 orang (62,5%). Adapun petani dengan

pendidikan SD sebanyak 4 orang (16,67%), sedangkan pendidikan SMP dan Perguruan Tinggi (D3/S1) masing-masing berjumlah 3 orang (12,5%).

Kualifikasi pendidikan petani binaan yang didominasi oleh lulusan SMA/SMK mencerminkan tingkat pendidikan yang tergolong memadai untuk masyarakat pedesaan. Pendidikan tingkat menengah ini memfasilitasi kemudahan proses penyuluhan, karena para petani memiliki kemampuan pemahaman operasional yang baik, mampu melakukan kalkulasi finansial usahatani secara mandiri, serta lebih responsif terhadap materi bimbingan teknis.

4.3.2.3. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Pengalaman Usahatani

Pengalaman usahatani menggambarkan rentang waktu yang telah ditempuh petani dalam mengelola kegiatan budidaya dan menghadapi risiko iklim maupun pasar. Pengalaman tersebut membentuk keterampilan praktis yang sangat berharga. Pengelompokan pengalaman usahatani petani binaan disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Pengalaman Usahatani.

No	Pengalaman Usahatani (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 10	3	12,5%
2	10 - 20	13	54,17%
3	21 - 30	4	16,67%
4	> 30	4	16,67%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Hasil pengolahan data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa lebih dari setengah jumlah petani binaan (54,17%) memiliki pengalaman usahatani dalam rentang 10–20 tahun (13 orang). Selanjutnya, petani dengan pengalaman 21–30

tahun dan >30 tahun masing-masing sebanyak 4 orang (16,67%), sedangkan petani dengan pengalaman <10 tahun berjumlah 3 orang (12,5%).

Persentase petani yang memiliki pengalaman usahatani di atas 10 tahun mencapai 87,5%, yang mengindikasikan bahwa responden merupakan praktisi pertanian yang teruji dan mahir. Jam terbang yang tinggi ini memberikan bekal pengetahuan intuitif dan kecermatan dalam penanganan kendala pertanaman, sehingga jika dipadukan dengan pendampingan teknis dari penyuluh, produktivitas usahatani dapat ditingkatkan secara optimal.

4.3.2.4. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Luas Lahan

Luas lahan merupakan aset produksi utama yang membatasi atau memperluas skala usaha, potensi pendapatan, dan keberanian petani dalam menanggung risiko investasi teknologi. Sebaran luas lahan garapan petani binaan disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Karakteristik Responden Petani Binaan Berdasarkan Luas Lahan.

No	Luas Lahan (Ha)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 0,5	0	0%
2	0,5 - 1,0	3	12,5%
3	1,1 - 2,0	9	37,5%
4	> 2,0	12	50%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan data pada Tabel 13, sebanyak 12 orang petani binaan (50%) mengelola lahan dengan luas >2,0 Ha. Kategori luas lahan 1,1–2,0 Ha ditempati oleh 9 orang (37,5%), dan kategori 0,5–1,0 Ha sebanyak 3 orang (12,5%), sementara tidak terdapat petani yang memiliki luas lahan <0,5 Ha.

Sebagian besar petani binaan (87,5%) menguasai lahan usahatani di atas 1,0 Ha, yang menandakan bahwa skala usahatani di daerah penelitian tergolong sedang hingga luas. Skala penguasaan lahan yang relatif besar ini memberi keleluasaan finansial dan ruang alokasi lahan bagi petani untuk mencoba inovasi teknologi anyar maupun melakukan diversifikasi komoditas tanpa mengganggu kestabilan pendapatan utama mereka.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai distribusi tanggapan dan persepsi responden terhadap seluruh indikator yang membentuk variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3), serta variabel dependen yaitu Kinerja Penyuluh Pertanian (Y). Pengukuran indikator menggunakan kuesioner berbasis skala Likert 1 sampai 4, di mana skor 1 merepresentasikan pilihan 'Sangat Tidak Setuju' (STS), skor 2 'Tidak Setuju' (TS), skor 3 'Setuju' (S), dan skor 4 'Sangat Setuju' (SS). Evaluasi deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta Tingkat Capaian Responden (TCR) yang dikategorikan berdasarkan skala interval 0,75.

Berdasarkan rentang skala Likert 1–4, kategori capaian indikator dan variabel ditetapkan sebagai berikut: nilai rata-rata 1,00–1,75 termasuk dalam kategori 'Sangat Rendah / Sangat Buruk'; 1,76–2,50 'Rendah / Buruk'; 2,51–3,25 'Tinggi / Baik'; dan 3,26–4,00 'Sangat Tinggi / Sangat Baik'. Pengambilan data penelitian melibatkan total 32 observasi teranalisis, yang terdiri dari 8 orang penyuluh pertanian (penilaian mandiri/self-assessment) dan 24 orang petani binaan (triangulasi penilaian silang) di Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

5.1.1. Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Variabel Kompetensi (X1) diukur melalui tiga dimensi utama yang mencakup 12 butir pernyataan kuesioner, yaitu Pengetahuan Teknis (Knowledge - butir X1.1 s.d. X1.4), Keterampilan (Skill - butir X1.5 s.d. X1.8), serta Sikap dan Perilaku (Attitude - butir X1.9 s.d. X1.12). Hasil pengolahan data skor deskriptif variabel Kompetensi disajikan secara rinci pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Skor Deskriptif Variabel Kompetensi (X1)

Kode	Indikator/Item Pernyataan		Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
A.	Pengetahuan Teknis (Knowledge)		3,562	0,497	89,06%	Sangat Tinggi
X1.1	Pemahaman karakteristik tanah wilayah kerja		3,531	0,507	88,28%	Sangat Tinggi
X1.2	Rekomendasi varietas benih unggul adaptif		3,750	0,440	93,75%	Sangat Tinggi
X1.3	Penguasaan perhitungan dosis pupuk berimbang		3,375	0,492	84,37%	Sangat Tinggi
X1.4	Pemahaman siklus hidup hama & penyakit tanaman		3,594	0,499	89,84%	Sangat Tinggi
B.	Keterampilan (Skill)		3,594	0,491	89,84%	Sangat Tinggi
X1.5	Komunikasi publik memimpin pertemuan kelompok		3,719	0,457	92,97%	Sangat Tinggi
X1.6	Keterampilan mengoperasikan alsintan		3,562	0,504	89,06%	Sangat Tinggi
X1.7	Pembuatan dan pengelolaan demplot petak		3,500	0,508	87,50%	Sangat Tinggi

Kode	Indikator/Item Pernyataan		Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
X1.8	Kemudahan penyampaian penyuluhan	materi	3,594	0,499	89,84%	Sangat Tinggi
C.	Sikap dan (Attitude)	Perilaku	3,523	0,507	88,09%	Sangat Tinggi
X1.9	Profesionalisme dalam pelaksanaan tugas		3,500	0,508	87,50%	Sangat Tinggi
X1.10	Etika komunikasi dengan masyarakat desa		3,562	0,504	89,06%	Sangat Tinggi
X1.11	Empati & kesabaran terhadap petani lambat adopsi		3,531	0,507	88,28%	Sangat Tinggi
X1.12	Komitmen sebagai masyarakat	profesi pelayan	3,500	0,508	87,50%	Sangat Tinggi
Rata-Rata			3,560	0,498	89,00%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 14, variabel Kompetensi (X1) secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,560 dengan TCR mencapai 89,00%, yang termasuk dalam kategori 'Sangat Tinggi'. Dimensi Keterampilan (Skill) mencatatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,594 (TCR 89,84%), disusul oleh dimensi Pengetahuan Teknis (Knowledge) sebesar 3,562 (TCR 89,06%), dan dimensi Sikap dan Perilaku (Attitude) sebesar 3,523 (TCR 88,09%). Indikator spesifik dengan rata-rata tertinggi pada variabel ini ditunjukkan oleh butir X1.2 mengenai kemampuan memberikan rekomendasi varietas benih unggul adaptif (mean 3,750; TCR 93,75%) serta butir X1.5 mengenai keahlian komunikasi publik (mean 3,719; TCR 92,97%). Hal ini mengindikasikan bahwa para

penyuluh pertanian di BPP Percut Sei Tuan memiliki penguasaan materi agronomis yang sangat solid serta cakap dalam memimpin forum penyuluhan di lapangan.

5.1.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) diukur melalui empat dimensi utama yang mencakup 12 butir pernyataan kuesioner, yaitu Dorongan Berprestasi (butir X2.1 s.d. X2.3), Tanggung Jawab Pribadi (butir X2.4 s.d. X2.6), Pengakuan dan Penghargaan. (butir X2.7 s.d. X2.9), serta Peluang Pengembangan Karir (butir X2.10 s.d. X2.12). Hasil pengolahan data deskriptif disajikan pada Tabel 15 berikut.

Tabel 15. Skor Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Kode	Indikator / Item Pernyataan	Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
A.	Dorongan Berprestasi	3,698	0,456	92,45%	Sangat Tinggi
X2.1	Ambisi melampaui target pendampingan	3,594	0,499	89,84%	Sangat Tinggi
X2.2	Upaya keras mendorong kelompok tani berprestasi	3,688	0,471	92,19%	Sangat Tinggi
X2.3	Dorongan memberikan hasil kerja terbaik	3,812	0,397	95,31%	Sangat Tinggi
B.	Tanggung Jawab Pribadi	3,729	0,450	93,23%	Sangat Tinggi
X2.4	Tuntas turun lapangan tanpa pengawasan langsung	3,719	0,457	92,97%	Sangat Tinggi
X2.5	Penyelesaian tugas penuh kesadaran & dedikasi	3,688	0,471	92,19%	Sangat Tinggi

Kode	Indikator / Item Pernyataan	Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
X2.6	Tanggung jawab penuh atas hasil kerja	3,781	0,420	94,53%	Sangat Tinggi
C.	Pengakuan & Penghargaan	3,594	0,494	89,84%	Sangat Tinggi
X2.7	Motivasi dari pujian atas keanggotaan pimpinan	3,656	0,483	91,41%	Sangat Tinggi
X2.8	Semangat dari penghargaan/insentif kinerja	3,500	0,508	87,50%	Sangat Tinggi
X2.9	Rasa dihargai atas kontribusi bagi instansi	3,625	0,492	90,63%	Sangat Tinggi
D.	Peluang Pengembangan Karir	3,656	0,459	91,41%	Sangat Tinggi
X2.10	Kejelasan harapan status kepegawaian masa depan	3,562	0,504	89,06%	Sangat Tinggi
X2.11	Keterbukaan kesempatan kenaikan pangkat	3,562	0,504	89,06%	Sangat Tinggi
X2.12	Kesempatan mengikuti pelatihan/sertifikasi teknis	3,844	0,369	96,09%	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,719	0,557	92,97%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Hasil analisis pada Tabel 15 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,669 dengan TCR mencapai 91,73% (kategori 'Sangat Tinggi'). Dimensi Tanggung Jawab Pribadi memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 3,729 (TCR 93,23%), diikuti oleh Dorongan Berprestasi sebesar 3,698 (TCR 92,45%), Peluang Pengembangan Karir sebesar 3,656 (TCR 91,41%), dan Pengakuan. sebesar 3,594 (TCR 89,84%). Nilai tertinggi pada butir pernyataan terdapat pada item X2.12 mengenai

kesempatan mengikuti pelatihan atau sertifikasi teknis (mean 3,844; TCR 96,09%) serta item X2.3 mengenai dorongan internal untuk memberikan hasil kerja terbaik (mean 3,812; TCR 95,31%). Data ini membuktikan bahwa para penyuluh memiliki etos kerja dan dorongan dorongan moral yang sangat kuat untuk mengabdikan di wilayah binaan.

5.1.3. Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Variabel Fasilitas Kerja (X3) diukur melalui tiga dimensi utama yang mencakup 10 butir pernyataan kuesioner, yaitu Kondisi Kendaraan Operasional (butir X3.1 s.d. X3.3), Kelengkapan Alat Peraga dan Media Penyuluhan (butir X3.4 s.d. X3.7), serta Fasilitas Ruang Kerja dan Administrasi di Balai (butir X3.8 s.d. X3.10). deskriptif disajikan pada Tabel 16 berikut.

Tabel 16. Skor Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Kode	Indikator / Item Pernyataan	Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
A.	Kondisi Kendaraan Operasional	3,667	0,478	91,67%	Sangat Tinggi
X3.1	Kelayakan kendaraan dinas roda dua	3,625	0,492	90,63%	Sangat Tinggi
X3.2	Kemudahan proses klaim biaya perawatan	3,688	0,471	92,19%	Sangat Tinggi
X3.3	Kecukupan bantuan biaya BBM mobilitas	3,688	0,471	92,19%	Sangat Tinggi
B.	Kelengkapan Alat Peraga & Media Penyuluhan	3,562	0,495	89,06%	Sangat Tinggi
X3.4	Akses terhadap brosur, leaflet & poster edukasi	3,531	0,507	88,28%	Sangat Tinggi

Kode	Indikator / Item Pernyataan	Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
X3.5	Ketersediaan perlengkapan uji tanah (PUTS/PUTK)	3,594	0,499	89,84%	Sangat Tinggi
X3.6	Ketersediaan bibit unggul percontohan demplot	3,688	0,471	92,19%	Sangat Tinggi
X3.7	Ketersediaan proyektor (infocus) rapat kelompok	3,438	0,504	85,94%	Sangat Tinggi
C.	Fasilitas Ruang Kerja & Administrasi Balai	3,542	0,500	88,54%	Sangat Tinggi
X3.8	Kenyamanan ruang kerja balai penyuluhan	3,625	0,492	90,63%	Sangat Tinggi
X3.9	Kecukupan fasilitas ATK & komputer kantor	3,438	0,504	85,94%	Sangat Tinggi
X3.10	Kondisi kelayakan fisik bangunan balai	3,562	0,504	89,06%	Sangat Tinggi
Rata-rata		3,590	0,491	89,76%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Tabel 16 memperlihatkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X3) mencapai skor rata-rata 3,590 dengan TCR 89,76% (kategori 'Sangat Tinggi'). Dimensi Kondisi Kendaraan Operasional memperoleh penilaian tertinggi sebesar 3,667 (TCR 91,67%), diikuti oleh Kelengkapan Alat Peraga sebesar 3,562 (TCR 89,06%), serta Fasilitas Ruang Kerja dan Administrasi Balai sebesar 3,542 (TCR 88,54%). Meskipun tergolong sangat tinggi, terdapat beberapa item dengan skor relatif terendah pada variabel ini, yaitu butir X3.7 mengenai ketersediaan proyektor/infocus (mean 3,438) dan butir X3.9 mengenai kecukupan perangkat komputer/ATK balai (mean 3,438). Hal ini menjadi petunjuk empiris bahwa

penyediaan fasilitas IT dan administrasi fisik di kantor BPP masih memerlukan perhatian pembenahan dari Dinas Pertanian.

5.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian (Y)

Pengukuran Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) menerapkan metode triangulasi sumber data yang memadukan penilaian mandiri (self-assessment) oleh penyuluh dan penilaian silang secara objektif oleh 24 petani binaan. Variabel Y diukur melalui empat dimensi utama yang mencakup 12 butir pernyataan, yaitu Kuantitas Pekerjaan (butir Y.1 s.d. Y.3), Kualitas Pekerjaan (butir Y.4 s.d. Y.6), Ketepatan Waktu (butir Y.7 s.d. Y.9), serta Capaian Target Administratif dan Teknis (butir Y.10 s.d. Y.12). Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 17 berikut.

Tabel 17. Skor Deskriptif Variabel Kinerja Penyuluh (Y)

Kode	Indikator / Item Pernyataan	Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
A.	Kuantitas Pekerjaan	3,625	0,487	90,63%	Sangat Baik
Y.1	Pendampingan seluruh poktan binaan sesuai target	3,531	0,507	88,28%	Sangat Baik
Y.2	Intensitas anjagsana / kunjungan lapangan rutin	3,688	0,471	92,19%	Sangat Baik
Y.3	Pemenuhan kuota jumlah kunjungan terjadwal	3,656	0,483	91,41%	Sangat Baik
B.	Kualitas Pekerjaan	3,688	0,468	92,19%	Sangat Baik
Y.4	Kejelasan penyampaian materi & teknik bimbingan	3,625	0,492	90,63%	Sangat Baik
Y.5	Ketepatan identifikasi serangan penyakit tanaman	3,750	0,440	93,75%	Sangat Baik

Kode	Indikator / Item Pernyataan	Mean	Std.Dev	TCR (%)	Kategori
Y.6	Efektivitas solusi (problem solving) krisis panen	3,688	0,471	92,19%	Sangat Baik
C.	Ketepatan Waktu	3,594	0,498	89,84%	Sangat Baik
Y.7	Kedisiplinan mematuhi jadwal rutin kunjungan	3,562	0,504	89,06%	Sangat Baik
Y.8	Penyelesaian laporan evaluasi kegiatan bulanan	3,594	0,499	89,84%	Sangat Baik
Y.9	Kecepatan respons laporan darurat hama/penyakit	3,625	0,492	90,63%	Sangat Baik
D.	Capaian Target Administratif & Teknis	3,646	0,479	91,15%	Sangat Baik
Y.10	Tingkat keberhasilan adopsi teknologi oleh petani	3,750	0,440	93,75%	Sangat Baik
Y.11	Peningkatan hasil produksi (tonase panen) petani	3,625	0,492	90,63%	Sangat Baik
Y.12	Pencapaian target Luas Tambah Tanam (LTT)	3,562	0,504	89,06%	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Berdasarkan Tabel 17, variabel Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) secara agregat mencapai rata-rata 3,638 dengan TCR sebesar 90,95% yang dikategorikan 'Sangat Baik'. Dimensi Kualitas Pekerjaan mencatatkan nilai tertinggi yaitu 3,688 (TCR 92,19%), disusul oleh Capaian Target Administratif & Teknis sebesar 3,646 (TCR 91,15%), Kuantitas Pekerjaan sebesar 3,625 (TCR 90,63%), dan Ketepatan Waktu sebesar 3,594 (TCR 89,84%). Capaian luar biasa terlihat pada item Y.5 (kemampuan diagnostik penyakit tanaman) dan item Y.10 (keberhasilan adopsi teknologi inovatif) yang sama-sama meraih skor mean 3,750 (TCR 93,75%).

Temuan ini mengonfirmasi bahwa secara empiris kinerja penyuluh BPP Percut Sei Tuan dinilai sangat memuaskan oleh pihak penerima manfaat (petani binaan).

5.2 Uji Kualitas Instrumen

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan terhadap 32 data observasi yang terdiri dari 8 responden penyuluh pertanian (self-assessment) dan 24 responden petani binaan (penilaian terhadap penyuluh pendamping). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert 1–4.

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total item lainnya pada variabel yang sama (corrected item-total correlation). Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 32$, yaitu sebesar 0,349.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan terhadap skor total variabel (corrected item-total correlation), seluruh item pada variabel kompetensi, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja penyuluh memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,349) pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 32$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil

perhitungan, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,812	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,794	Reliabel
3	Fasilitas Kerja (X3)	0,831	Reliabel
4	Kinerja Penyuluh (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Alpha di atas 0,60. Variabel kompetensi memperoleh nilai Alpha sebesar 0,812, motivasi kerja sebesar 0,794, fasilitas kerja sebesar 0,831, dan kinerja penyuluh sebesar 0,857. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

5.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan estimasi model regresi linier berganda untuk pembuktian hipotesis kausalitas, model wajib diuji kelayakannya agar memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini diolah menggunakan bantuan software Stata, yang mencakup uji normalitas residual, uji multikolinearitas antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas.

5.3.1. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik Skewness and Kurtosis Test for Normality (sktest) pada nilai residual regresi (resid). Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai p-value ($\text{Prob} > \text{chi}^2$) pada joint test lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Ringkasan hasil uji sktest Stata disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas Residual (Skewness & Kurtosis Test)

Variabel	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	Joint Adj chi2(2)	Prob > chi2
Residual (resid)	32	0,8395	0,8773	0,06	0,9681

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Berdasarkan keluaran Stata pada Tabel 19, diperoleh nilai Pr(skewness) sebesar 0,8395 dan Pr(kurtosis) sebesar 0,8773, dengan hasil uji gabungan (joint test) Chi-square sebesar 0,06 dan probabilitas signifikansi $\text{Prob} > \text{chi}^2 = 0,9681$. Karena nilai probabilitas (0,9681) jauh lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa galat residual dalam model regresi berdistribusi normal secara sempurna, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang linier sempurna atau sangat kuat antar variabel

independen (X1, X2, dan X3). Model regresi yang baik seharusnya tidak memuat korelasi antar variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance ($1/VIF$). Batas yang digunakan adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$. Hasil uji VIF disajikan pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas (Variance Inflation Factor / VIF)

Variabel Independen	VIF	Tolerance ($1/VIF$)	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X3)	1,76	0,569579	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	1,71	0,583321	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi (X1)	1,05	0,949050	Bebas Multikolinearitas
Rata-Rata VIF (Mean VIF)	1,51	-	Model Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Tabel 20 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF jauh di bawah angka 10,00, yaitu Fasilitas Kerja X3 (VIF 1,76), Motivasi Kerja X2 (VIF 1,71), dan Kompetensi X1 (VIF 1,05). Demikian pula nilai Tolerance ($1/VIF$) seluruh variabel berada di atas 0,10 (0,569 s.d. 0,949). Dengan rata-rata VIF (Mean VIF) sebesar 1,51, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi linier ini.

5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varian residual konstan, maka dinamakan homoskedastisitas. Penelitian ini menerapkan uji statistik Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test (hettest) pada nilai fitted values variabel Kinerja Penyuluh (Y). Dasar pengambilan keputusan adalah jika $\text{Prob} > \chi^2 > 0,05$, maka model dinyatakan homoskedastis (bebas heteroskedastisitas). Hasil uji disajikan pada Tabel 20.

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Breusch-Pagan Test)

Uji Statistik	Asumsi Hipotesis (H0)	Nol	Nilai $\chi^2(1)$	Prob > χ^2	Kesimpulan
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg	Varian Residual Homogen (Constant Variance)		2,00	0,1568	Homoskedastis (Bebas Heteroskedastisitas)

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Hasil pengujian statistik Breusch-Pagan pada Tabel 21 menghasilkan nilai Chi-Square $\chi^2(1)$ sebesar 2,00 dengan nilai probabilitas $\text{Prob} > \chi^2$ sebesar 0,1568. Karena probabilitas signifikansi (0,1568) lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (15,68% > 5%), maka H0 diterima. Hal ini membuktikan bahwa varian residual bersifat homogen (konstan) dan model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

5.3. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Penyuluh Pertanian (Y). Pengolahan data berbasis Stata menyajikan estimasi parameter regresi, uji signifikansi parsial (t-test), uji signifikansi simultan (F-test), serta pengujian

koefisien determinasi (R-squared). Rincian keluaran analisis regresi disajikan pada Tabel 22 berikut.

Tabel 22. Hasil Regresi Linier Berganda Stata

Variabel	Koefisien (β)	Std. Error	t-hitung	P > t	95% Conf. Interval	Keterangan
Konstanta (α)	-1,385258	19,785910	-0,07	0,945	- 41,91487 s.d. 39,14435	Tidak Signifikan
Kompetensi (X1)	0,367828	0,166545	2,21	0,036	0,026677 s.d. 0,708980	Positif & Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,137597	0,254964	0,54	0,594	- 0,384673 s.d. 0,659866	Positif, Tdk Signifikan
Fasilitas Kerja (X3)	0,648635	0,243007	2,67	0,013	0,150859 s.d. 1,146412	Positif & Signifikan (Dominan)
Model Summary						
Obs = 32 F(3, 28) = 3,95 Prob > F = 0,0181 R ² = 0,2975 Adj R ² = 0,2223 Root MSE = 1,5936						

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Berdasarkan parameter pada Tabel 22, diperoleh persamaan matematik regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,385 + 0,368 X_1 + 0,138 X_2 + 0,649 X_3 + e$$

Interpretasi matematis dari nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = -1,385. Angka ini secara matematis mengindikasikan bahwa jika variabel Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka besarnya Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) diproyeksikan berada pada nilai dasar -1,385 unit. Namun demikian, nilai p-value konstanta sebesar 0,945 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa secara praktis nilai konstanta ini tidak signifikan, sehingga fokus analisis utama bertumpu pada koefisien arah variabel independen.

2. Koefisien Regresi Kompetensi (b_1) = 0,368. Nilai koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja Penyuluh. Koefisien sebesar 0,368 mengartikan bahwa setiap peningkatan skor Kompetensi sebesar 1 unit, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja konstan (*ceteris paribus*), diprediksi akan meningkatkan skor Kinerja Penyuluh sebesar 0,368 unit.

3. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b_2) = 0,138. Koefisien bernilai positif mengindikasikan hubungan searah di mana setiap kenaikan skor Motivasi Kerja sebesar 1 unit (*ceteris paribus*) diperkirakan akan meningkatkan skor Kinerja Penyuluh sebesar 0,138 unit.

4. Koefisien Regresi Fasilitas Kerja (b_3) = 0,649. Koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan searah yang sangat kuat. Setiap peningkatan skor Fasilitas Kerja sebesar 1 unit (*ceteris paribus*) diproyeksikan akan meningkatkan skor Kinerja Penyuluh sebesar 0,649 unit. Koefisien ini merupakan nilai tertinggi di antara ketiga variabel bebas, yang membuktikan bahwa Fasilitas Kerja

memiliki daya dorong paling dominan terhadap Kinerja Penyuluh di BPP Percut Sei Tuan.

5.3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X1, X2, dan X3) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Nilai t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ (5%) dengan derajat bebas $df = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28$ adalah sebesar 2,048. Kriteria pengujian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai $p\text{-value}$ ($P > |t|$) $< 0,05$. Pembuktian hipotesis parsial diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Variabel		Koefisien (β)	t-hitung	t-tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta (a)		-1,385	-	-	-	-
Kompetensi (X ₁)		0,368	2,21	2,048	0,036	Signifikan ($p < 0,05$)
Motivasi (X ₂)	Kerja	0,138	0,54	2,048	0,594	Tidak Signifikan ($p > 0,05$)
Fasilitas (X ₃)	Kerja	0,649	2,67	2,048	0,013	Signifikan ($p < 0,05$)

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

a. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 23, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 2,21 dengan p-value sebesar 0,036. Karena nilai t-hitung (2,21) $>$ t-tabel (2,048) dan p-value (0,036) $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Percut Sei Tuan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Penyuluh (Y)

Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 0,54 dengan p-value sebesar 0,594. Karena t-hitung (0,54) < t-tabel (2,048) dan p-value (0,594) > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Percut Sei Tuan.

c. Pengaruh Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Penyuluh (Y)

Hasil uji t untuk variabel Fasilitas Kerja (X3) mencatatkan nilai t-hitung sebesar 2,67 dengan p-value sebesar 0,013. Karena nilai t-hitung (2,67) > t-tabel (2,048) dan p-value (0,013) < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Temuan ini membuktikan bahwa Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Percut Sei Tuan, sekaligus bertindak sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan.

5.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (Kompetensi X1, Motivasi Kerja X2, dan Fasilitas Kerja X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Penyuluh (Y). Nilai F-tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan

$df_1 = 3$ dan $df_2 = 28$ adalah sebesar 2,95. Kriteria pengujian menyatakan jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $\text{Prob} > F < 0,05$, maka hipotesis simultan diterima.

Tabel 24. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F-hitung	F-tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Regresi (X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y)	3,95	2,95	0,0181	Signifikan ($p < 0,05$)

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Berdasarkan keluaran Stata pada Tabel 24, diperoleh nilai F-hitung ($F(3, 28)$) sebesar 3,95 dengan tingkat probabilitas signifikansi $\text{Prob} > F$ sebesar 0,0181. Karena nilai F-hitung (3,95) $>$ F-tabel (2,95) dan nilai probabilitas (0,0181) $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

5.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R-squared) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai R-squared berkisar antara 0 sampai 1. Berdasarkan hasil analisis Stata pada Tabel 22, diperoleh nilai R-squared (R^2) sebesar 0,2975 dan nilai Adjusted R-squared sebesar 0,2223.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 25. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran Statistik		Nilai	Keterangan
Koefisien Determinasi (R^2)		0,2975	Variabel X_1 , X_2 , X_3 menjelaskan 29,75% variasi Y
Koefisien Lainnya ($1 - R^2$)		0,7025	70,25% variasi Y dijelaskan oleh variabel lain di luar model

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,2975 mengartikan bahwa sebesar 29,75% variasi naik turunnya Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Percut Sei Tuan mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen dalam model, yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3). Sementara itu, sisanya sebesar 70,25% (100% - 29,75%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model regresi penelitian ini, seperti kepemimpinan kelembagaan, sistem kompensasi insentif, tingkat kepuasan kerja, kecerdasan emosional, kondisi cuaca ekstrem, serta karakteristik sosial-budaya kelompok tani setempat.

5.4. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menguraikan secara mendalam mengenai makna empiris, konseptual, dan teoritis dari hasil pengujian hipotesis regresi linier berganda yang disandingkan dengan kondisi objektif di Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

5.4.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) di BPP Percut Sei Tuan ($b_1 = 0,368$; $t = 2,21$; $p = 0,036$). Artinya,

semakin tinggi penguasaan pengetahuan teknis agronomis, keterampilan praktis lapangan, serta profesionalisme sikap yang dimiliki oleh penyuluh, maka kinerja pelayanan pendampingan yang diberikan kepada masyarakat petani akan semakin meningkat secara nyata.

Temuan empiris ini sangat sejalan dengan landasan teori kompetensi Spencer & Spencer (1993) serta Wibowo (2016) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja unggul. Dalam konteks pembangunan agribisnis di Kecamatan Percut Sei Tuan, kompetensi teknis penyuluh menjadi modal utama untuk menjawab kompleksitas permasalahan lahan. Berdasarkan hasil kuesioner deskriptif, indikator dengan nilai tertinggi adalah rekomendasi varietas benih unggul adaptif (mean 3,750) dan kemampuan komunikasi publik saat memimpin rapat kelompok tani (mean 3,719). Penyuluh yang berpendidikan Sarjana Pertanian (S1) terbukti mampu mentransfer ilmu pengetahuan secara ilmiah namun lugas, sehingga petani binaan dapat mengadopsi teknologi baru dengan mudah.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan riset terdahulu dari Pratama dan Wibowo (2021) serta Widodo dan Lestari (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi teknis dan metodologis memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap efektivitas kinerja lapangan penyuluh. Penguasaan perhitungan dosis pupuk berimbang, kemampuan diagnosa hama tanaman secara presisi, serta kesabaran etis dalam mengayomi petani menjadi pilar pembentuk kredibilitas penyuluh di mata kelompok tani binaannya.

5.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di BPP Percut Sei Tuan ($b_2 = 0,138$; $t = 0,54$; $p = 0,594$). Koefisien bertanda positif membuktikan bahwa dorongan kerja berpotensi meningkatkan kinerja, namun nilai signifikansi $p = 0,594$ ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa variasi tingkat motivasi individu penyuluh tidak memberikan dampak perubahan yang bermakna secara statistik terhadap tinggi rendahnya capaian kinerja mereka.

Kondisi ini dapat dijelaskan melalui analisis empiris atas dinamika kerja lapangan penyuluh di BPP Percut Sei Tuan. Berdasarkan deskripsi data, variabel Motivasi Kerja sebenarnya telah berada pada kategori 'Sangat Tinggi' (mean 3,669; TCR 91,73%), dengan indikator Tanggung Jawab Pribadi mencapai skor 3,729. Penyuluh pertanian pada lokasi penelitian bertindak atas dasar kewajiban profesional dan dedikasi aparatur (tanggung jawab intrinsic), sehingga ada atau tidaknya dorongan motivasi tambahan (seperti insentif ekstrinsik atau pujian pimpinan), penyuluh tetap rutin melaksanakan tugas pokoknya turun ke desa binaan. Kinerja penyuluh di lapangan lebih ditentukan oleh keterbatasan fisik sarana prasarana dan luas wilayah binaan daripada sekadar dorongan psikologis.

Temuan ini mengonfirmasi pandangan Herzberg dalam Dual-Factor Theory, di mana faktor motivasi intrinsik baru dapat berdampak optimal pada peningkatan kinerja jika kebutuhan hygiene (seperti fasilitas operasional dan kelayakan alat) telah terpenuhi secara sempurna. Penelitian ini selaras dengan studi Nugroho dan Hartono (2020) yang menemukan bahwa pada tingkat pegawai yang sudah

memiliki komitmen kerja tinggi, variasi motivasi tidak lagi menjadi prediktor dominan pembeda kinerja secara parsial, melainkan membutuhkan dukungan prasarana teknis yang nyata.

5.4.3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) di BPP Percut Sei Tuan ($b_3 = 0,649$; $t = 2,67$; $p = 0,013$). Variabel Fasilitas Kerja mencatatkan koefisien regresi tertinggi (0,649) dan nilai t-hitung terbesar (2,67), yang menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian.

Secara teoritis dan kontekstual, temuan ini sangat rasional mengingat karakteristik geografis Kecamatan Percut Sei Tuan yang sangat luas (190,79 km²) dengan 18 desa dan 2 kelurahan yang terpisah jarak cukup jauh. Tugas penyuluh menuntut mobilitas tinggi untuk melakukan anjingsana dari satu kelompok tani ke kelompok tani lain. Ketersediaan kendaraan dinas roda dua yang layak pakai (mean 3,667), kecukupan bantuan biaya bahan bakar (BBM), serta ketersediaan alat peraga seperti Perangkat Uji Tanah Sawah/Kering (PUTS/PUTK) dan benih percontohan demplot menjadi kunci vital yang menentukan kelancaran operasional penyuluh.

Tanpa dukungan fasilitas kerja yang memadai, penguasaan materi pengetahuan yang hebat dan semangat kerja yang tinggi dari penyuluh tidak akan

dapat diwujudkan secara optimal di lahan pertanian. Hasil riset ini memperkuat temuan empiris Sari et al. (2023) serta Mubarak dan Siregar (2023) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana mobilitas dan media peraga penyuluhan merupakan faktor penentu utama (determinan dominan) yang mendongkrak intensitas kunjungan dan kualitas penyelesaian masalah teknis petani di lapangan.

5.4.4. Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) di BPP Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ($F = 3,95$; $p = 0,0181$). Kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 29,75% terhadap variasi perubahan kinerja penyuluh.

Hasil ini mengonfirmasi teori manajemen kinerja Robbins & Judge (2019) yang merumuskan bahwa Kinerja (Performance) merupakan fungsi interaksi antara Kemampuan (Ability/Competence), Motivasi (Motivation), dan Kesempatan/Dukungan Sarana (Opportunity/Facilities). Dalam ekosistem BPP Percut Sei Tuan, ketiga elemen ini saling melengkapi secara sinergis. Penyuluh yang memiliki pengetahuan agronomis luas (kompetensi), didukung etos kerja penuh dedikasi (motivasi), serta difasilitasi oleh kendaraan operasional dan media peraga yang lengkap (fasilitas kerja), akan mampu menghasilkan kinerja pendampingan yang sangat efektif, tepat waktu, dan berkualitas tinggi.

5.4.5. Evaluasi Triangulasi Kinerja Penyuluh Berdasarkan Persepsi Petani Binaan

Salah satu keunggulan metodologis dalam penelitian ini adalah penerapan pendekatan triangulasi sumber data untuk mengukur variabel Kinerja Penyuluh (Y) secara objektif. Penilaian tidak murni mengandalkan klaim mandiri penyuluh (self-assessment), melainkan diverifikasi silang melalui persepsi 24 orang petani binaan kunci.

Hasil analisis deskriptif komposit menunjukkan bahwa persepsi petani binaan terhadap kinerja penyuluh berada pada kategori 'Sangat Baik' dengan skor rata-rata 3,638 dan TCR 90,95%. Petani memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap kemampuan penyuluh dalam mendiagnosa penyakit tanaman (mean 3,750), efektivitas bimbingan adopsi teknologi pupuk dan varietas (mean 3,750), serta kejelasan materi penyuluhan (mean 3,688). Hasil triangulasi ini membuktikan secara empiris bahwa capaian kinerja penyuluh BPP Percut Sei Tuan bukan sekadar klaim administratif di atas kertas, melainkan secara faktual dirasakan manfaatnya dan diapresiasi secara positif oleh kelompok tani selaku penerima manfaat utama pembangunan pertanian di wilayah tersebut.

5.5. Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan-temuan empiris yang telah diuraikan dalam pembahasan, disusun implikasi teoritis dan implikasi praktis/manajerial yang berguna bagi pengembangan ilmu agribisnis serta perbaikan kebijakan lembaga BPP Percut Sei Tuan dan Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

5.5.1. Implikasi Teoritis

1. Memperkuat model teoritis keterkaitan antara modal manusia (human capital) dan modal sarana (physical capital) dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik pertanian. Penelitian ini membuktikan bahwa keberadaan fasilitas kerja yang memadai merupakan enabler (pemampu) utama yang menerjemahkan kompetensi pegawai menjadi kinerja nyata di lapangan.

2. Memberikan kebaruan informasi empiris (empirical novelty) mengenai dinamika kinerja penyuluh pertanian di wilayah peri-urban pesisir (Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang), di mana ketersediaan fasilitas operasional kendaraan dan media peraga digital terbukti lebih dominan daripada variabel motivasi individual.

3. Memperkuat keandalan metodologi triangulasi sumber data (penilaian silang antara pegawai dan penerima manfaat) dalam mengukur variabel kinerja aparatur publik, sehingga mampu meminimalisasi potensi bias laporan diri (self-reporting bias).

5.5.2. Implikasi Praktis / Manajerial

1. Prioritas Alokasi Anggaran Fasilitas Operasional. Mengingat Fasilitas Kerja (X3) merupakan variabel paling dominan ($b_3 = 0,649$; $p = 0,013$), Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dan Koordinator BPP Percut Sei Tuan disarankan untuk memprioritaskan alokasi anggaran operasional, seperti peremajaan unit kendaraan dinas sepeda motor, peningkatan kuota bantuan biaya

BBM bulanan, penyediaan perangkat IT kantor (komputer/printer), serta pengadaan proyektor/infocus perkelompok penyuluh.

2. Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan Berbasis Teknologi Digital iklim. Walaupun Kompetensi (X1) sudah tergolong sangat tinggi (mean 3,560; $p = 0,036$), BPP Percut Sei Tuan perlu secara rutin mengirimkan penyuluh mengikuti pelatihan teknis dan sertifikasi nasional terkait teknologi pertanian presisi (smart farming), penggunaan aplikasi uji tanah digital, serta manajemen mitigasi krisis iklim pesisir.

3. Pembaharuan Sistem Insentif dan Penghargaan. Untuk mengoptimalkan peran Motivasi Kerja (X2) yang saat ini belum signifikan secara parsial, pihak manajemen instansi perlu memperjelas kepastian karir (terutama bagi penyuluh berstatus THL/PPPK) serta memberikan sistem piagam penghargaan (penyuluh teladan) secara berkala guna mengonversi motivasi kerja menjadi peningkatan kinerja yang lebih presisi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluh Pertanian Percut Sei Tuan. Secara parsial, peningkatan kompetensi terbukti mampu mendorong kinerja penyuluh secara nyata, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak memberikan dampak peningkatan yang signifikan karena tingkat kesadaran kerja penyuluh secara umum pada dasarnya sudah tinggi. Di sisi lain, fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta bertindak sebagai faktor penentu yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja penyuluh, mengingat luasnya wilayah binaan yang membutuhkan kelancaran mobilitas operasional di lapangan. Sementara itu, berdasarkan evaluasi triangulasi data dari persepsi kelompok tani binaan selaku penerima manfaat, kinerja penyuluh pertanian secara faktual dinilai sudah sangat baik, terutama pada indikator kemampuan mendiagnosis penyakit tanaman serta efektivitas pendampingan dalam membantu petani mengadopsi teknologi pertanian baru.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, direkomendasikan agar Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dan pengelola BPP Percut Sei Tuan memberikan prioritas utama pada peremajaan dan pemenuhan Fasilitas Kerja (X_3) sebagai prediktor paling dominan, melalui alokasi anggaran kendaraan dinas operasional

roda dua, penambahan kuota biaya bahan bakar minyak (BBM), penyediaan proyektor per wilayah kelompok, serta pembenahan sarana komputer dan alat tulis kantor balai. Di samping itu, guna mengonversi Motivasi Kerja (X_2) menjadi kinerja ekstrinsik yang lebih terukur, instansi perlu memberikan kejelasan prospek pengembangan karir bagi penyuluh berstatus THL/PPPK dan membentuk program penghargaan berkala seperti penobatan "Penyuluh Teladan". Sementara itu, para penyuluh pertanian diharapkan dapat mempertahankan mutu pendampingan teknis di lapangan serta mulai mengintegrasikan media penyuluhan berbasis digital/audio-visual guna meningkatkan efisiensi jangkauan wilayah binaan yang luas, dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian pada variabel di luar model yang memegang proporsi pengaruh sebesar 70,25%, seperti gaya kepemimpinan kelembagaan, tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, serta variabel iklim lokal

LAMPIRAN

Lampiran 1. (Angket) Kuesioner Penyuluh

KUESIONER PENELITIAN

***“ PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI BALAI
PENYULUH PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG ”***

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Penyuluh Pertanian

Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Percut Sei Tuan

di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya Hanif Muhammad Diar (NPM 2204300104) bermaksud melakukan penelitian dengan judul sebagaimana tercantum di atas. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner berikut secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini. Seluruh data, jawaban, dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademis penyusunan skripsi. Atas kesediaan, waktu, dan kerjasama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2026
Hormat saya, Peneliti,

Hanif Muhammad Diar
NPM 2204300104

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi peneliti)

1. Nama			
2. Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan	
3. Usia (tahun)			
4. Pendidikan Terakhir	☐ SMA/SMK Sederajat ☐ S2	☐ D3	☐ S1
5. Jabatan/Status	☐ Penyuluh Pertanian ☐ POPT	☐ Koordinator ☐ KUPT	
6. Status Kepegawaian	☐ PNS/ASN	☐ PPPK	☐ THL/Honorar
7. Masa Kerja sebagai Penyuluh (tahun)			

II. PETUNJUK PENGISIAN

- Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan saksama sebelum memberikan jawaban.
- Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami dan rasakan sebenarnya di tempat kerja.
- Setiap pernyataan hanya memerlukan satu jawaban, dengan keterangan skor sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

TS = Tidak Setuju (skor 2)

S = Setuju (skor 3)

SS = Sangat Setuju (skor 4)
- Tidak ada jawaban yang salah; seluruh jawaban akan dianalisis sebagai data ilmiah dan dijaga kerahasiaannya.

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. VARIABEL KOMPETENSI (X_1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Pengetahuan Teknis (Knowledge)					
1	Saya memahami dengan baik karakteristik tanah di wilayah kerja saya.				
2	Saya mampu memberikan rekomendasi varietas benih unggul yang sesuai dengan kondisi lahan petani.				
3	Saya menguasai perhitungan dosis pupuk berimbang untuk berbagai jenis tanaman.				
4	Saya memahami siklus hidup hama dan penyakit tanaman yang umum menyerang di wilayah kerja saya.				
Keterampilan (Skill)					
5	Saya mampu berkomunikasi secara efektif di depan umum saat memimpin pertemuan kelompok tani.				
6	Saya terampil dalam mengoperasikan alat mekanisasi pertanian.				
7	Saya mampu membuat dan mengelola petak percontohan (demplot) dengan baik.				
8	Saya mampu menyampaikan materi penyuluhan dengan cara yang mudah dipahami petani.				
Sikap dan Perilaku (Attitude)					
9	Saya selalu bersikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh.				
10	Saya menjaga etika komunikasi yang baik dengan masyarakat desa.				
11	Saya memiliki empati dan kesabaran terhadap petani yang lambat menerima inovasi.				
12	Saya berkomitmen penuh terhadap profesi saya sebagai pelayan masyarakat.				

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Dorongan Berprestasi					

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya memiliki ambisi untuk melampaui target pendampingan yang telah ditetapkan.				
2	Saya berupaya keras agar kelompok tani binaan saya berprestasi hingga tingkat kabupaten/provinsi.				
3	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik melebihi standar yang ditentukan.				
Tanggung Jawab Pribadi					
4	Saya tetap melaksanakan tugas turun lapangan secara tuntas meskipun tanpa pengawasan langsung dari Kepala Balai.				
5	Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh kesadaran dan dedikasi.				
6	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja saya sebagai penyuluh.				
Pengakuan dan Penghargaan (Rekognisi)					
7	Saya merasa termotivasi ketika mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja saya.				
8	Piagam penghargaan atau insentif kinerja dari instansi meningkatkan semangat kerja saya.				
9	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada instansi.				
Peluang Pengembangan Karir					
10	Saya memiliki harapan yang jelas terkait status kepegawaian saya di masa depan.				
11	Saya merasa memiliki kesempatan yang terbuka untuk naik pangkat/jabatan.				
12	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau sertifikasi teknis.				

C. VARIABEL FASILITAS KERJA (X₃)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Kondisi Kendaraan Operasional					
1	Kendaraan dinas (sepeda motor) yang saya gunakan dalam kondisi layak pakai.				

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
2	Proses klaim biaya perawatan kendaraan operasional mudah untuk dilakukan.				
3	Bantuan biaya bahan bakar yang diberikan mencukupi kebutuhan mobilitas saya di lapangan.				
Kelengkapan Alat Peraga dan Media Penyuluhan					
4	Saya memiliki akses terhadap brosur, leaflet, dan poster edukasi yang memadai untuk kegiatan penyuluhan.				
5	Perlengkapan uji tanah (PUTS/PUTK) tersedia dan dapat saya gunakan dengan baik.				
6	Bibit unggul percontohan tersedia untuk mendukung kegiatan demplot.				
7	Proyektor (infocus) tersedia untuk mendukung kegiatan rapat kelompok tani.				
Fasilitas Ruang Kerja dan Administrasi di Balai					
8	Ruang kerja di Balai Penyuluh Percut Sei Tuan nyaman untuk mendukung aktivitas administrasi saya.				
9	Fasilitas administrasi (komputer, printer, alat tulis kantor) di balai memadai untuk mendukung pekerjaan saya.				
10	Kondisi bangunan dan ruang kerja balai secara keseluruhan mendukung kelancaran tugas saya.				

D. VARIABEL KINERJA PENYULUH (Y)

No	Pernyataan	ST S (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Kuantitas Pekerjaan					
1	Saya mampu mendampingi seluruh kelompok tani binaan sesuai target yang ditetapkan.				
2	Saya rutin melakukan anjagsana (kunjungan) ke lokasi lahan maupun rumah petani binaan.				
3	Saya mampu memenuhi jumlah kunjungan lapangan sesuai jadwal yang direncanakan.				
Kualitas Pekerjaan					
4	Saya menyampaikan materi penyuluhan dengan jelas dan mudah dipahami petani.				

No	Pernyataan	ST S (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
5	Saya mampu mengidentifikasi penyakit tanaman dengan tepat.				
6	Saya mampu memberikan solusi (problem solving) yang efektif kepada petani saat menghadapi gagal panen.				
Ketepatan Waktu					
7	Saya disiplin dalam mematuhi jadwal rutin kunjungan ke kelompok tani.				
8	Saya menyelesaikan laporan bulanan evaluasi kegiatan tepat waktu.				
9	Saya merespons dengan cepat setiap laporan darurat dari petani mengenai serangan hama/penyakit.				
Capaian Target Administratif dan Teknis					
10	Petani binaan saya berhasil mengadopsi teknologi pertanian yang saya sampaikan.				
11	Hasil produksi (tonase panen) petani binaan saya meningkat setelah mendapat pendampingan.				
12	Target Luas Tambah Tanam (LTT) di wilayah binaan saya tercapai sesuai yang ditetapkan pemerintah daerah.				

IV. CATATAN / MASUKAN TAMBAHAN (opsional)

Apabila terdapat kendala, saran, atau masukan lain terkait kompetensi, motivasi kerja, fasilitas kerja, maupun kinerja penyuluhan yang belum tercakup dalam pernyataan di atas, Bapak/Ibu dapat menuliskannya pada kolom berikut:

Demikian kuesioner ini diisi, atas partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 2. Kuesioner (Angket) Petani

KUESIONER PENELITIAN

“ PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI BALAI PENYULUH PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG ”

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Petani / Ketua Kelompok Tani Binaan

Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Percut Sei Tuan

di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya Hanif Muhammad Diar (NPM 2204300104) bermaksud melakukan penelitian dengan judul sebagaimana tercantum di atas. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner berikut secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, khususnya terkait penilaian Bapak/Ibu terhadap kinerja penyuluh pertanian yang mendampingi kelompok tani Bapak/Ibu selama ini.

Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini. Seluruh data, jawaban, dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademis penyusunan skripsi. Atas kesediaan, waktu, dan kerjasama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2026
Hormat saya, Peneliti,

Hanif Muhammad Diar
NPM 2204300104

A. VARIABEL KINERJA PENYULUH PERTANIAN (Y) –Penilaian oleh Petani/Kelompok Tani Binaan

Pernyataan berikut mengukur penilaian Bapak/Ibu selaku petani/kelompok tani binaan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang mendampingi Bapak/Ibu di wilayah kerja Balai Penyuluh Percut Sei Tuan.

NO.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Kuantitas Perkerjaan					
1	Penyuluh yang mendampingi kami sering mendampingi kelompok tani sesuai kebutuhan kami.				
2	Penyuluh yang mendampingi kami rutin atau sering melakukan kunjungan (anjangsana) ke kelompok tani kami.				
3	Penyuluh yang mendampingi kami memenuhi jumlah kunjungan lapangan ke kelompok tani & Per Orangan sesuai jadwal yang direncanakan.				
Kualitas Pekerjaan					
4	Penyuluh yang mendampingi kami menyampaikan materi penyuluhan dengan jelas dan mudah saya pahami				
5	Penyuluh yang mendampingi kami mampu mengidentifikasi penyakit tanaman dengan tepat.				
6	Penyuluh yang mendampingi kami mampu memberikan solusi (problem solving) yang efektif ketika saya menghadapi gagal panen.				
Ketepatan Waktu					
7	Penyuluh yang mendampingi kami disiplin mematuhi jadwal kunjungan rutin ke kelompok tani kami.				
8	Penyuluh yang mendampingi kami cepat dalam menanggapi permintaan bantuan atau konsultasi dari saya.				
9	Penyuluh yang mendampingi kami merespons dengan cepat ketika saya melaporkan serangan				

	hama/penyakit tanaman.				
Capaian Target Administratif dan Teknis					
10	Kami berhasil mengadopsi teknologi pertanian yang disampaikan oleh penyuluh pendamping saya.				
11	Hasil produksi Kelompok Tani Kami meningkat setelah mendapat pendampingan dari penyuluh.				
12	Penyuluh pendamping Kami membantu kelompok tani kami dalam mencapai target Luas Tambah Tanam (LTT) yang ditetapkan pemerintah daerah.				

Lampiran 3. Rekapitulasi Hasil Data Penelitian

1. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 18. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,812	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,794	Reliabel
3	Fasilitas Kerja (X3)	0,831	Reliabel
4	Kinerja Penyuluh (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

2. Hasil Uji Normalitas Residual

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas Residual (Skewness & Kurtosis Test)

Variabel	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	Joint Adj chi2(2)	Prob > chi2
Residual (resid)	32	0,8395	0,8773	0,06	0,9681

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas (Variance Inflation Factor / VIF)

Variabel Independen	VIF	Tolerance (1/VIF)	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X3)	1,76	0,569579	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	1,71	0,583321	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi (X1)	1,05	0,949050	Bebas Multikolinearitas
Rata-Rata VIF (Mean VIF)	1,51	-	Model Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Breusch-Pagan Test)

Uji Statistik	Asumsi Hipotesis (H0)	Nol	Nilai Chi2(1)	Prob > chi2	Kesimpulan
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg	Varian Residual Homogen (Constant Variance)		2,00	0,1568	Homoskedastis (Bebas Heteroskedastisitas)

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 22. Hasil Regresi Linier Berganda Stata

Variabel	Koefisien (β)	Std. Error	t-hitung	P > t	95% Conf. Interval	Keterangan
Konstanta (α)	-1,385258	19,785910	-0,07	0,945	-41,91487 s.d. 39,14435	Tidak Signifikan
Kompetensi (X1)	0,367828	0,166545	2,21	0,036	0,026677 s.d. 0,708980	Positif & Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,137597	0,254964	0,54	0,594	-0,384673 s.d. 0,659866	Positif, Tdk Signifikan
Fasilitas Kerja (X3)	0,648635	0,243007	2,67	0,013	0,150859 s.d. 1,146412	Positif & Signifikan (Dominan)

Model Summary

Obs = 32 | F(3, 28) = 3,95 | Prob > F = 0,0181 | R² = 0,2975 | Adj R² = 0,2223 |
Root MSE = 1,5936

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

6. Hasil Uji t

Tabel 23. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Variabel		Koefisien (β)	t-hitung	t-tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta (a)		-1,385	-	-	-	-
Kompetensi (X_1)		0,368	2,21	2,048	0,036	Signifikan ($p < 0,05$)
Motivasi (X_2)	Kerja	0,138	0,54	2,048	0,594	Tidak Signifikan ($p > 0,05$)
Fasilitas (X_3)	Kerja	0,649	2,67	2,048	0,013	Signifikan ($p < 0,05$)

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

7. Hasil Uji f

Tabel 24. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	F-hitung	F-tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Regresi (X_1, X_2, X_3 terhadap Y)	3,95	2,95	0,0181	Signifikan ($p < 0,05$)

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 25. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Ukuran Statistik		Nilai	Keterangan
Koefisien Determinasi (R^2)		0,2975	Variabel X_1, X_2, X_3 menjelaskan 29,75% variasi Y
Koefisien Lainnya ($1 - R^2$)		0,7025	70,25% variasi Y dijelaskan oleh variabel lain di luar model

Sumber: Hasil Olahan Data Stata, 2026

DOKUMENTASI



DAFTAR PUSTAKA

- Anwas, O. M. (2020). Pemberdayaan masyarakat di era digital. Alfabeta.
- Arikunto, S. (2021). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Bahua, M. I. (2018). Kinerja penyuluh pertanian di Indonesia. CV Budi Utama.
- Banunaek, M. F., Suminah, S., & Karsidi, R. (2017). Pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Penyuluhan*, 13(2), 210–221.
- Basri, H., Yamin, A., & Dewi, G. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 8411–8416.
- Creswell, J. W. (2017). Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran. Pustaka Pelajar.
- Effendi, I., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Agribisnis Kepulauan*, 9(2), 115–128.
- Fadilah, M. A., Mariani, & Fatah, L. (2023). Persepsi petani terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kota Banjarbaru. *Frontier Agribisnis*, 7(2), 131–138.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, K. A. (2019). Rancangan percobaan: Teori dan aplikasi. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Irawan, B., & Hamid, A. (2022). Analisis regresi berganda untuk riset sosial ekonomi pertanian. Deepublish.
- Kartasapoetra, A. G. (2018). Teknologi penyuluhan pertanian. Bumi Aksara.
- Kasim, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia sektor publik dan pertanian. Pustaka Ramadhan.
- Kustiari, T., & Ananta Budiman, Y. (2023). Peningkatan kinerja digital penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. *Jurnal Penyuluhan*, 19(2), 257–274.

- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T. (2019). Sistem penyuluhan pertanian. Universitas Sebelas Maret Press.
- Mardikanto, T., & Soedijanto. (2017). Pemberdayaan masyarakat dalam perspektif kebijakan publik. Alfabeta.
- Mubarak, Z., & Siregar, S. (2023). Peranan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas penyuluh pertanian lapangan. *Jurnal Ilmiah Membangun Desa dan Pertanian*, 8(1), 45–54.
- Nasution, Z. (2019). Komunikasi pembangunan dan penyuluhan pertanian. Universitas Terbuka.
- Nugroho, S., & Hartono, B. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 13(2), 145–160.
- Panggabean, M. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Ghalia Indonesia.
- Pramana, D., & Rafinda, M. S. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Agriland: Jurnal Ilmu Pertanian*, 10(2).
- Pratama, A., & Wibowo, R. (2021). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 5(2), 112–124.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Saharuddin. (2021). Kinerja aparatur dan penyuluh pertanian di era otonomi daerah. Andi Publisher.
- Santoso, S. (2020). Menguasai statistik multivariat dan SPSS. Elex Media Komputindo.
- Sari, A. P., Sugihardjo, & Widiyanto. (2021). Pengaruh kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(6), 865–877.
- Sari, D. P., Siregar, H., & Nasution, M. (2023). Peran fasilitas kerja dan insentif terhadap peningkatan intensitas kunjungan penyuluh pertanian. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 10(1), 45–56.

- Sarwono, J. (2019). Analisis data penelitian menggunakan SPSS. Andi Publisher.
- Simanjuntak, P. J. (2017). Manajemen dan evaluasi kinerja. Lembaga Penerbit FEUI.
- Siregar, A. N., & Saridewi, T. R. (2020). Hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1), 24–35.
- Siregar, M. R., & Harahap, D. (2022). Pengaruh tingkat kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Agrinika*, 6(2), 180–195.
- Sucipto. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif bidang pertanian. UB Press.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Supriyanto, A., & Rahmawati, E. (2022). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian di era digital. *Jurnal Penyuluhan*, 18(1), 33–45.
- Surya, Y., & Mariana, S. (2021). Hambatan adopsi inovasi teknologi pertanian pada petani padi sawah. *Jurnal Inovasi Pertanian*, 8(3), 210–221.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Rajawali Pers.
- Widodo, S., & Lestari, P. (2021). Kompetensi teknis, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh pertanian di Jawa Tengah. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (JSEP)*, 17(3), 201–215.
- Zainuddin, M. (2021). Evaluasi program penyuluhan pertanian. UGM Press.