

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI UPTD
BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN
WILAYAH III SEYEGAN, KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

Oleh :

Sigit Bayu Suseno

135140052



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI UPTD
BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN
WILAYAH III SEYEGAN, KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

**Skripsi ini disusun sebagai untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian dari
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta**

Oleh :

Sigit Bayu Suseno

135140052



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di UPTD Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan dan Perikanan Wilayah III Seyegan, Kabupaten Sleman

Nama Mahasiswa : Sigit Bayu Suseno

Nomor Mahasiswa : 135140052

Program Studi : Agribisnis

Menyetujui,

	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I Dr. Ir. Siti Hamidah, MP.		03-01-2021
Pembimbing II Heni Handri Utami SP, MM.		04-01-2021
Penelaah I Ir. Daru Retnowati, M.Si		04-01-2021
Penelaah II Dr. Ir. Budiarto, MP.		07-01-2021

Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
Dekan

Dr. Ir. Budiarto, MP.

Tanggal Pengesahan :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI UPTD
BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN
WILAYAH III SEYEGAN, KABUPATEN SLEMAN**

Oleh : Sigit Bayu Suseno

Dibimbing oleh : Siti Hamidah dan Heni Handri Utami.

Program Studi Agribisnis Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas
Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III. Metode dasar penelitian adalah deskriptif, metode pelaksanaan survei. Adapun metode penentuan responden yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan jumlah responden 16 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Macam data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.913 yang artinya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan informasi sebesar 91,3% terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, uji koefisien secara simultan (uji F) diperoleh nilai signifikan 0.000 yang berarti variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, uji koefisien secara parsial (uji t) hanya satu variabel bebas yang tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, yaitu variabel motivasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

**INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF FIELD
AGRICULTURAL EXTENSION IN UPTD BALAI AGRICULTURE,
FOOD AND FISHERIES OF SEYEGAN REGENCY III , SLEMAN
DISTRICT**

By : Sigit Bayu Suseno

Guided by : Siti Hamidah and Heni Handri Utami.

Agribusiness Study Program, Agribusiness Department, Agriculture Faculty,
Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the influence of leadership, motivation and work environment on the performance of field agricultural extension workers in uptd BP4 Region III. The basic method of research is descriptive, survey implementation method. The method of determining respondents used is nonprobability sampling with the number of respondents 16 people. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires and documentation. The kinds of data used are primary and secondary data, analytical techniques used by multiple linear regression analysis. The results showed that the coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0.913 which means leadership, motivation and work environment provide information of 91.3% to the performance of field agricultural extension workers, simultaneous coefficient test (test F) obtained a significant value of 0.000 which means free variables namely leadership, motivation and work environment affect the performance of field agricultural extension workers, partial coefficient test (t test) only one free variable that does not affect the performance of field agricultural extension workers , i.e. motivational variables.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI UPTD BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN WILAYAH III SEYEGAN KABUPATEN SLEMAN” atas terselesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dekan Fakultas Pertanian dan Ketua Jurusan Agribisnis UPN “Veteran” Yogyakarta serta civitas akademika atas segala kesempatan dan bantuan selama mengikuti pendidikan sarjana.
2. Dr. Ir. Siti Hamidah, MP. Dan Heni Handri Utami, SP, MM. selaku dosen pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, dukungan, semangat dan masukan yang sangat berguna dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini.
3. Ir. Daru Retnowati, M.Si. dan Dr. Ir. Budiarto, MP. selaku Dosen Penguji 1 dan Dosen Penguji 2 yang telah berseia memberikan saran dan masukan guna perbaikan dan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Ipnu Sutapa SP dan segenap Penyuluh Pertanian Lapangan yang telah mengizinkan dan membantu penulis meneliti di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan Kabupaten Sleman.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Yogyakarta, Desember 2020

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Sigit Bayu Suseno lahir pada tanggal 17 Juli 1996 di Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak ke satu dari dua bersaudara dari pasangan Joko Suparno dan Risna Asmari.

Peulis pertama kali pendidikan formal di SD Negeri 02 Bulusan, Karangdowo, Klaten pada tahun 2002 hingga tahun 2007 dan melanjutkan di SD Negeri 01 Jejalen Jaya, Tambun Selatan, Bekasi pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 7 Tambun Selatan dan tamat pada tahun 2011. Setelah tamat di SMP, penulis melanjutkan ke SMA YADIKA 13 Tambun Selatan dan tamat pada tahun 2014 di tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta Fakultas Pertanian Jurusan Agribisnis.

Pada tahun 2015 penulis memulai kegiatan berorganisasi dengan bergabung di HIMAGRI (Himpunan Mahasiswa Jurusan Agribisnis) menjadi staff advokasi dan di tahun yang sama penulis di amanahkan mandat sebagai sekertaris bidang pengabdian masyarakat dewan perwakilan wilayah POPMASEPI (Dewan Pimpinan Wilayah) POPMASEPI (Perhimpunan Organisasi Profesi Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian Indonesia) dan selesai menjabat di kedua organisasi tersebut di tahun 2017.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI.....	viiiii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka	10
1. Penyuluhan Pertanian	10
2. Penyuluh Pertanian	12
3. Peran Penyuluh Pertanian	13
4. Kinerja Penyuluh	14
5. Kepemimpinan.....	18
6. Fungsi Pemimpin	19
7. Motivasi	21
8. Lingkungan Kerja	23
9. Jenis lingkungan kerja	24
F. Penelitian Terdahulu	24
G. Kerangka Pemikiran.....	26
H. Hipotesis Penelitian	28

I.	Batasan Penelitian	28
J.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
K.	Metode Penelitian	33
	1. Metode Dasar Penelitian	33
	2. Metode Pelaksanaan Penelitian	34
	3. Metode Pengambilan Sampel	35
L.	Macam dan Sumber Data.....	35
M.	Metode Pengumpulan Data	35
	1. Observasi	35
	2. Wawancara.....	36
	3. Kuesioner (Angket).....	36
	4. Dokumentasi	36
N.	Instrumen Penelitian.....	36
O.	Uji Instrumen Penelitian	37
	1. Uji Validitas	37
	2. Uji Reliabilitas	39
P.	Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	39
	1. Analisis Deskriptif	40
	2. Analisis Regresi Linier Berganda	41
	3. Pengujian Hipotesis	42
BAB II GAMBARAN UMUM UPTD BP4 WILAYAH III SAYEGAN		46
A.	Lokasi.....	46
B.	Sejarah UPTD BP4 Wilayah III Seyegan	47
C.	VISI, MISI dan MOTO UPTD BP4 Wilayah III Seyegan.....	48
D.	Struktur organisasi	49
E.	Kegiatan Penyuluhan Pertanian UPTD BP4 Wilayah III Seyegan.....	50
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN HIPOTESIS		52
A.	Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan UPTD BP4 wilayah III	52
	1. Karakteristik Penyuluh Pertanian Lapangan.....	52

2.	Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan berdasarkan Usia	52
3.	Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan Berdasarkan Jenis Pendidikan.	53
4.	Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan Berdasarkan Lama Bekerja .	54
B.	Analisis Hasil Penelitian	55
1.	Kepemimpinan (X1)	55
2.	Motivasi (X2).....	58
3.	Lingkungan Kerja (X3).....	60
4.	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Y).....	62
C.	Pengujian Hipotesis	65
1.	Koefisien Regresi.....	66
2.	Uji Multikolinearitas.....	66
3.	Pengujian Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	67
3.	Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)	67
4.	Pengujian Koefisien secara Parsial (Uji t)	69
BAB IV PEMBAHASAN.....		73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		82
A.	Kesimpulan	82
B.	Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penyuluh Pertanian di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan Tahun 2019	5
Tabel 1.2 Lahan potensial dan fungsional di Wilayah UPTD BP4 Wilayah III Tahun 2019	6
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	24
Tabel 1.4 Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran	31
Tabel 1.5 Bobot Kriteria Jawaban Skala Ordinal	37
Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	38
Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	38
Tabel 3.1 Identitas Penyuluhan Pertanian Lapangan Berdasarkan Usia	52
Tabel 3.2 Identitas Penyuluhan Pertanian Lapangan Berdasarkan Pendidikan ..	54
Tabel 3.3 Identitas Penyuluhan Pertanian Lapangan Berdasarkan Lama Bekerja.	54
Tabel 3.4 Persentase rata-rata jawaban pada variabel kepemimpinan.....	56
Tabel 3.5 Persentase rata-rata jawaban pada variabel motivasi.....	59
Tabel 3.6 Persentase rata-rata jawaban pada variabel lingkungan kerja.....	61
Tabel 3.7 Persentase rata-rata jawaban pada variabel kinerja.....	63
Tabel 3.8 Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan.....	65
Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F).....	67
Tabel 3.10 Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Arus Informasi Dalam Penyuluhan Pertanian	11
Gambar 2. Kerangka Pikir.....	28
Gambar 3. Denah lokasi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan	46
Gambar 4. Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan di UPTD BP4 Wilayah III

Lampiran 3. Skor Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Lampiran 4. Skor Jawaban Responden Variabel Motivasi

Lampiran 5. Skor Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Lampiran 6. Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja

Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Lampiran 8. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Lampiran 9. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Lampiran 10. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja

Lampiran 11. Hasil Regresi Variabel X terhadap Variabel Y dan Multikolinearitas
dengan SPSS

Lampiran 12. Dokumentasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki luas lahan yang sangat luas. Karena itu tidak mengherankan jika sektor pertanian dijadikan sebagai sektor andalan yang menunjang perekonomian masyarakat Indonesia. Pada era liberalisasi perdagangan dewasa ini, persaingan antar negara tidak ditentukan hanya melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki oleh sebuah negara tetapi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia negara yang bersangkutan dalam memproduksi barang dan jasa untuk diperdagangkan didalam ataupun diluar negeri.

Terdapat berbagai masalah yang ada di pertanian Indonesia saat ini seperti kurangnya daya saing petani dan pelaku usaha pertanian, serta pengetahuan dan sikap petani beserta keluarganya. Berdasarkan hal tersebut untuk meningkatkan daya saing petani dan pelaku usaha pertanian lainnya perlu lebih ditingkatkan upaya mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap petani beserta keluarganya dan pelaku usaha pertanian lainnya melalui proses pembelajaran agar mau dan mampu menolong serta mengorganisasikan dirinya, memiliki akses ke sumber informasi, teknologi dan sumberdaya lainnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya dengan cara penyelenggaraan penyuluhan pertanian oleh pemerintah Indonesia melalui penancangan revitalisasi pertanian, perikanan dan kehutanan. Pencanaan Revitalisasi Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan yang ditindak lanjuti dengan munculnya

Undang-Undang no. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (SP3K) menempatkan kembali peran Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) sebagai kelembagaan yang berfungsi sebagai motor penggerak pembangunan pertanian di tingkat kabupaten (Undang-Undang no. 16 tahun 2006). Namun di kabupaten sleman dengan adanya Perbup Sleman No. 79 Tahun 2016 tentang pembentukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) Agar keberadaan Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) dapat berfungsi sesuai dengan tuntutan Perbup Sleman, maka perlu diberikan fasilitas untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi para petani di wilayah binaannya. Sebagaimana amanat Peraturan Bupati Sleman No. 38.13 Tahun 2018, bahwa kelembagaan penyuluhan / Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) berfungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha untuk :

- 1). Menyusun program penyuluhan
- 2). Melaksanakan penyuluhan di desa
- 3). Menginventarisasi permasalahan usahatani dan upaya pemecahannya.
- 4). Melaksanakan proses pembelajaran melalui percontohan dan pengembangan model usaha tani bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
- 5). Menumbuhkembangkan kepemimpinan, kewirausahaan serta kelembagaan pelaku utama dan pelaku usaha.
- 6). Melaksanakan kegiatan rembuk, pertemuan teknis, temu lapang dan metode penyuluhan lain bagi pelaku utama dan pelaku usaha
- 7). Memfasilitasi layanan informasi, konsultasi, pendidikan, serta

pelatihan bagi pelaku utama dan pelaku usaha 8). Memfasilitasi forum penyuluhan desa. (Peraturan Bupati Sleman No. 38.13 Tahun 2018).

Penyuluhan pertanian memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan penyuluhan jangka pendek yaitu menumbuhkan perubahan-perubahan dalam diri petani yang mencakup tingkat pengetahuan, kecakapan, kemampuan, sikap, dan motivasi petani terhadap kegiatan usaha tani yang dilakukan. Tujuan penyuluhan jangka panjang yaitu peningkatan taraf hidup masyarakat tani sehingga kesejahteraan hidup petani terjamin. Tujuan pemerintah terhadap penyuluhan pertanian adalah meningkatkan produksi pangan, merangsang pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan keluarga petani dan rakyat desa, mengusahakan pertanian yang berkelanjutan.

Tujuan penyuluhan pertanian jangka pendek, ataupun jangka panjang dapat tercapai dengan baik apabila didukung oleh efektif tidaknya kinerja dari penyuluh pertanian lapang. Kinerja mempunyai arti penting bagi penyuluh, adanya penilaian kinerja berarti penyuluh mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja penyuluh karena dengan penilaian kinerja ini mungkin penyuluh yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya penyuluh yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja penyuluh merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4). Semakin tinggi atau semakin baik kinerja penyuluh maka tujuan Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) akan semakin mudah

dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja penyuluh rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4). Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi atau balai. Dukungan organisasi/balai berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat penyuluh, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman, dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja penyuluh.

Peningkatan kinerja penyuluh akan membawa kemajuan bagi Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pertanian yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja penyuluh merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satunya adalah Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan (BP4) Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan di Sleman ini pecah menjadi 8 wilayah Unit Pelayanan Teknis Daerah, di setiap wilayah memiliki wilayah kerja 2 kecamatan. UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan yang beralamat Jl Godean-Seyegan Km 5 Tegalweru, Mragodadi, Seyegan, Sleman. Hanya di UPTD BP4 wilayah III yang memiliki wilayah kerja 3 kecamatan

yaitu Seyegan, Mlati dan Tempel sehingga membuat penulis ingin tahu lebih dalam lagi. Di UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan dengan adanya kepala 1 orang, Kasubbag TU 1 orang, staf pengurus barang 1 orang, staf bagian umum 1 orang dan sebanyak 16 orang penyuluh pertanian lapangann. Dalam melaksanakan berbagai pelayanan terhadap masyarakat berpijak pada standar operasional prosedur (SOP) dan standar pelayanan (SP) dan mempunyai moto Kepuasan Petani Keutamaan Kami. Itu yang menjadi unggulan dari UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan dan sampai saat ini telah ada 16 SOP. Dengan adanya kebijakan dari pemkab Sleman yaitu polifalen yang mengharuskan penyuluh pertanian lapangan menguasai semua aspek pertanian dan peternakan sehingga penyuluh pertanian lapangan tidak dapat berfokus pada satu aspek saja, sehingga 1 orang penyuluh pertanian lapangan diharuskan mendampingi 1 desa dengan semua permasalahan baik itu dari sektor pertanian, peternakan dan perikanan secara bersamaan. Masalah yang sedang dihadapi oleh UPTD BP4 Wilayah III jumlah penyuluh pertanian yang minim sehingga membuat para penyuluh pertanian harus lebih ekstra dalam mendampingi petani terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Penyuluh Pertanian di UPTD BP4 Wilyah III Seyegan Tahun 2019

No	Kecamatan	Jumlah Desa	Jumlah Penyuluh Pertanian
1	Seyegan	5	5
2	Mlati	5	3
3	Tempel	8	8
Jumlah		18	16

Sumber : Profil BP4 Wilayah III Seyegan Tahun 2019.

Menurut Profil BP4 Wilayah III Seyegan tahun 2019, Kecamatan Seyegan mempunyai luas lahan sawah sebesar 1.214 ha, luas lahan tegal sebesar 232 ha, luas lahan pekarangan sebesar 323 ha, sedangkan di Kecamatan Mlati mempunyai luas lahan sawah sebesar 857 ha, luas lahan tegal sebesar 1 ha, luas lahan pekarangan sebesar 721 ha, dan di Kecamatan Tempel mempunyai luas lahan sawah sebesar 1.037 ha, luas lahan tegal sebesar 10 ha, luas lahan pekarangan sebesar 1.391 ha

Tabel 1.2 Lahan potensial dan fungsional di Wilayah UPTD BP4 Wilayah III Tahun 2019

No	Kecamatan	Sawah (ha)	Tegal (ha)	Pekarangan (ha)	Jumlah
1	Seyegan	1.214	232	323	1.769
2	Mlati	857	1	721	1.579
3	Tempel	1.037	10	1.391	2.438
Jumlah		3.103	243	2.365	5.786

Sumber : Profil BP4 Wilayah III, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di 3 kecamatan dapat diketahui jumlah penyuluh pertanian 16 orang, sedangkan luas lahan pertanian sawah berjumlah 3.103 hektar. Berkaitan dengan perbandingan secara umum menimbulkan suatu pertanyaan mengenai efektif tidaknya kinerja penyuluh pertanian lapang tersebut.

Dari pemaparan diatas dapat dilakukan pemantapan penyuluh pertanian lapangan yang memiliki sikap kritis, pengetahuan dan motivasi sehingga tercapai tugas, wewenang dan tanggung jawab penyuluh pertanian yang berdampak pada kinerja penyuluh tersebut, dengan luas lahan dan jumlah penyuluh pertanian lapangan yang sangat berbanding terbalik ini menjadikan sebuah tantangan bagaimana penyuluh pertanian lapangan dapat menjawab

tantangan tersebut. Sehingga para penyuluh pertanian lapangan perlu di dorong dengan adanya kepemimpinan agar dapat menjadi acuan dalam bekerja, motivasi yang dapat membakar semangat para penyuluh pertanian lapangan ketika mengalami kebosanan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja penyuluh baik dalam lingkungan disekitarnya maupun psikisnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja penyuluh diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat besar dalam mengelola sumber daya yang ada. Menurut Hicks dan Gullet dalam Indrawijaya (2001), seorang pemimpin pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya, sehingga para bawahannya dapat menerima dan memahami tujuan instansi secara antusias dan bekerja secara efektif kearah tercapainya tujuan instansi. Bapak Ipnu sutapa sebagai pimpinan (Kepala BP4 wilayah III) senantiasa selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi para penyuluh pertanian lapangan sebagai rekan kerja secara profesional dalam bidangnya masing-masing dan bukan sekedar menganggap penyuluh pertanian lapangan sebagai bawahan semata. Dengan demikian antara pimpinan dan penyuluh pertanian lapangan dapat bekerja sama dengan baik dalam pencapaian tujuan BP4 yang terbaik.

Heller (1998) *dalam* Wibowo (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Terdapat pendapat juga bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang

termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dalam pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, para penyuluh pertanian lapangan di BP4 masih kurangnya motivasi dalam bekerja karena hubungan sesama penyuluh pertanian lapangan pun masih ada sekat antara penyuluh muda dan penyuluh senior sehingga motivasi antar sesama belum terjalin maksimal sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para penyuluh pertanian lapangan tersebut bekerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, BP4 masih memiliki kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hubungan antar sesama penyuluh kurang berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat pada penyuluh muda yang kurang bersinggungan dengan penyuluh yang lebih senior. Sehingga penyuluh senior merasa kurangnya komunikasi ini menjadi penghambat untuk mewujudkan visi misi dari UPTD BP4 Wilayah III itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapang di UPTD Balai Penyuluhan Pertanian Pangan dan Perikanan Wilayah III Seyegan, Kabupaten Sleman.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan maka dapat ditarik permasalahan yaitu :

Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapang di UPTD BP4 Wilayah III Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan :

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapang di UPTD BP4 Wilayah III Sleman?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan sebagai alat evaluasi dalam memperbaiki kinerja penyuluh pertanian.
2. Bagi penulis, sebagai upaya untuk meningkatkan wawasan dan pengalaman praktis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian.
3. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai masukan dan perbandingan penelitian selanjutnya.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penyuluhan Pertanian

Penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar menurut Van den Ben dan Hawkins (1999). Menurut Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu mendorong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

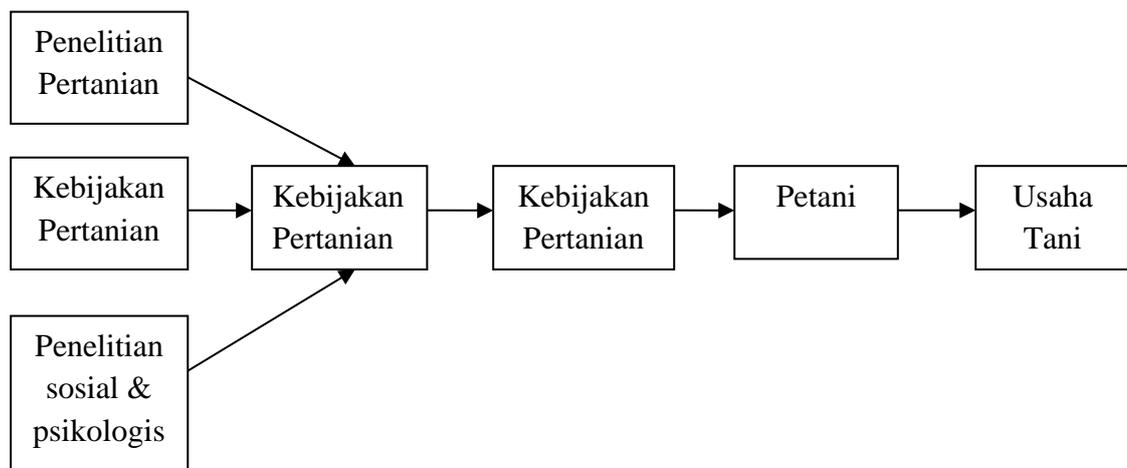
Penyuluhan pertanian yang diberikan oleh organisasi penyuluh kepada petani memiliki beberapa tujuan yaitu :

- a. Membantu petani menganalisis situasi yang sedang dihadapi dan melakukan perkiraan kedepan.
- b. Meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan wawasan terhadap suatu masalah.
- c. Meningkatkan motivasi petani
- d. Membantu petani mengevaluasi dan meningkatkan keterampilan mereka dalam pengambilan keputusan.

Pemerintah juga memiliki tujuan dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian, tujuannya yaitu :

- a. Meningkatkan produksi pangan.
- b. Merangsang pertumbuhan ekonomi.
- c. Meningkatkan kesejahteraan keluarga petani dan rakyat desa.
- d. Mengusahakan pertanian yang berkelanjutan.

Informasi yang dimiliki oleh penyuluh disampaikan kepada petani, proses ini dinamakan proses penyuluhan pertanian. Organisasi penyuluh memperoleh informasi dari penelitian pertanian, kebijakan pertanian. Informasi ini digunakan oleh organisasi penyuluh untuk diajarkan kepada penyuluh menurut Van den Ben dan Hawkins (1999). Proses arus informasi dalam penyuluhan pertanian secara jelas digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1.1 Arus Informasi Dalam Penyuluhan Pertanian

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa apabila terdapat hasil penelitian dan kebijakan-kebijakan terbaru di bidang pertanian serta dapat diaplikasikan pada pertanian Indonesia maka agar hal-hal tersebut atau informasi tersebut sampai ke petani dengan menggunakan kegiatan penyuluhan pertanian dan merupakan tugas utama dari penyuluh pertanian.

2. Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian merupakan seseorang yang melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sasaran memberikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang benar (Van Den Ben, 1999), sedangkan Menurut Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 penyuluh adalah salah satu unsur penting yang diakui perannya dalam memajukan pertanian di Indonesia.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Negara Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No.9 /KEP /MK.Waspan /5 /1999, Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) penyuluh pertanian adalah :

- a. Menyiapkan penyuluhan yang meliputi identifikasi potensi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan pertanian dan penyusunan rencana kerja penyuluh pertanian.
- b. Melaksanakan penyuluhan pertanian penyusunan materi penyuluhan pertanian, penerapan metode penyuluhan pertanian dan pengembangan keswadayaan masyarakat.
- c. Evaluasi dan pelaporan penyuluhan.
- d. Pengembangan penyuluhan meliputi penyusunan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis penyuluhan pertanian, perumusan kajian arah kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan metode dan sistem kerja penyuluh pertanian.
- e. Pengembangan profesi penyuluh meliputi penyusunan karya tulis ilmiah penyuluhan pertanian, penerjemahan atau penyusunan karya tulis ilmiah penyuluhan pertanian, penerjemahan atau

penyaduran buku penyuluhan pertanian dan bimbingan penyuluh pertanian.

- f. Penunjang penyuluhan meliputi seminar dan loka karya penyuluhan pertanian serta mengejar pada diklat bidang penyuluhan.

Kesimpulan mengenai pengertian penyuluh pertanian menurut beberapa ahli diatas yakni penyuluh pertanian adalah seseorang yang melakukan komunikasi informasi dan salah satu unsur penting yang diakui perannya untuk menyampaikan pendapat sehingga dapat membuat keputusan yang benar kepada petani yang dapat memajukan pertanian di Indonesia.

3. Peran Penyuluh Pertanian

Peran penyuluh sangat penting bagi terwujudnya pembangunan pertanian modern yaitu pembangunan pertanian berbasis rakyat. Peran penyuluh tersebut adalah (Van Den Ben dan Hawkins, 1999) :

- a. Sebagai peneliti; mencari masukan terkait dengan ilmu dan teknologi, penyuluh menyampaikan, mendorong, mengarahkan dan membimbing petani mengubah kegiatan usahatannya dengan memanfaatkan ilmu teknologi.
- b. Sebagai pendidik; meningkatkan pengetahuan untuk memberikan informasi kepada petani, penyuluh harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para petani agar dapat mengelola usahatannya secara lebih efektif, efisien, dan ekonomis.

- c. Sebagai penyuluh; menimbulkan sikap keterbukaan bukan paksaan, penyuluh berperan serta dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan hidup para petani beserta keluarganya.

Mengacu pada Van Den Ben dan Hawkins (1999), mengenai peran penyuluh dapat ditarik kesimpulan bahwa penyuluh merupakan agen pembangunan pertanian berbasis rakyat yang memiliki tiga fungsi, yaitu sebagai peneliti, sebagai pendidik dan sebagai penyuluh bagi petani dan keluarganya.

4. Kinerja Penyuluh

Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan disatu sisi memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluh diberbagai bidang. Akan tetapi disisi lain menyisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumber daya manusia penyuluh. Sumber daya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Dalam kaitan itu ada dua hal yang penting menyangkut kondisi sumber daya manusia pertanian yang perlu mendapat perhatian yaitu petugas penyuluh dan petani.

Penyuluh pertanian lapangann adalah salah satu unsur penting yang diakui peranannya dalam memajukan pertanian di Indonesia. Penyuluh yang siap dan memiliki kemampuan dengan sendirinya berpengaruh pada kinerjanya. Kinerja seorang penyuluh pertanian lapangan dilihat dari dua sudut pandang yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan pengaruh dari situasional. Karakteristik individu merupakan

variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh itu sendiri. Kinerja penyuluh pertanian lapangan juga merupakan pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program dan pembiayaan (Leilani dan Amri, 2006).

Ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian lapangan untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu: (a) kemampuan untuk berkomunikasi, adalah kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat; (b) sikap penyuluh, antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, bahwa inovasi yang disampaikan merupakan kebutuhan nyata sasarannya, dan sikap menyukai sasarannya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan demi perubahan pada sasaran; (c) kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan; dan (d) karakteristik sosial budaya penyuluh (Berlo et al, dalam Sari 2013).

Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (UU SP3K) merinci standar kinerja penyuluh pertanian lapangan dapat diukur berdasarkan sembilan indikator keberhasilan yakni:

- a. Tersusunnya program penyuluhan pertanian.

Programa penyuluhan pertanian merupakan rencana tertulis yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman pelaksanaan penyuluhan serta sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan pertanian. Programa penyuluhan disusun setiap tahun memuat rencana penyuluhan tahun berikutnya dengan memperhatikan siklus anggaran dengan cakupan pengorganisasian dan pengelolaan sumberdaya sebagai pelaksanaan penyuluhan serta didasarkan pada kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha.

- b. Tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian.

Rencana kerja penyuluhan pertanian adalah jadwal kegiatan yang disusun oleh penyuluh pertanian berdasarkan program penyuluhan pertanian setempat yang mencantumkan hal-hal yang perlu disiapkan dalam berinteraksi dengan pelaku utama dan pelaku usaha pertanian.

- c. Tersusunnya data peta wilayah pengembangan teknologi spesifik lokasi.

Peta wilayah yaitu gambaran suatu wilayah dengan skala tertentu yang disertai dengan keterangan tentang batas desa, jalan, pemukiman penduduk, serta potensi sumber daya alam daerah tersebut, disusun berdasarkan data yang diperoleh dari identifikasi potensi wilayah desa.

- d. Terdiseminasinya informasi teknologi pertanian secara merata.

Penyuluh berkewajiban mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi teknologi agar petani dapat

mengembangkan usahanya. Penyuluh bertugas menyediakan dan menyebarkan informasi teknologi kepada petani.

- e. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani.

Penyuluh berkewajiban memfasilitasi proses pembelajaran pelaku utama dan pelaku usaha serta meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha.

- f. Terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha.

Penyuluh berkewajiban memfasilitasi pertemuan antara pelaku utama dan pelaku usaha guna membangun kemitraan yang saling menguntungkan.

- g. Terwujudnya akses petani ke lembaga keuangan, informasi sarana produksi pertanian dan pemasaran.

Penyuluh berkewajiban memfasilitasi informasi akses lembaga keuangan dan sarana produksi yang berguna bagi petani.

- h. Meningkatnya produktivitas komoditas unggulan di wilayahnya.

Penyuluh berkewajiban meningkatkan produktivitas agribisnis komoditi unggulan di masing-masing wilayah kerja.

- i. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani.

Penyuluh berkewajiban meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani di wilayah kerjanya.

5. Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Bernadine R. Wirajana dan Susilo Supardo (2005), mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Sementara itu Moh. As'ad dalam Wahyuni (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup keberhasilan sebuah organisasi perusahaan.

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang paling penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya.

Terlepas dari banyaknya cara untuk membuat konsep kepemimpinan, komponen-komponen berikut bisa diidentifikasi sebagai pusat fenomena tersebut (Northouse, 2013):

- a. Kepemimpinan adalah proses,
- b. Kepemimpinan melibatkan pengaruh,
- c. Kepemimpinan terjadi di dalam kelompok, dan
- d. Kepemimpinan melibatkan tujuan yang sama.

Berdasarkan pada komponen ini, definisi berikut tentang kepemimpinan: Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Northouse (2013). Robbin (2001) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar membentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran sebagai pemberi dorongan atau motivator mengarahkan kegiatan- kegiatan bersama orang yang mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerjasama.

6. Fungsi Pemimpin

Fungsi sering diartikan dengan kegunaan sesuatu hal. Sedangkan, fungsi kepemimpinan sangat berhubungan dengan situasi sosial dalam kelompok atau organisasi dimana seorang pemimpin kelompok itu berbeda. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial.

Menurut Hadari Nawawi (2001), fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi interaksi sosial yang harus diperhatikan.

a. Dimensi kemampuan pemimpin mengarahkan

Dimensi ini merupakan aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu di bidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi.

b. Dimensi tingkat dukungan

Dimensi ini terbentuk keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Pada dimensi tingkat dukungan ini terdiri dari fungsi partisipasi dan fungsi delegasi. Untuk lebih jelasnya Hadari Nawawi menjelaskan sebagai berikut:

1) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk selalu berkomunikasi, baik secara horizontal, maupun vertikal. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai posisi/jabatan dan wewenangnya masing-masing. Kondisi partisipasi anggota akan meningkatkan efisiensi penyelesaian masalah, penetapan keputusan dan penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan.

2) Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi adalah fungsi pemimpin dalam melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pimpinan yang membantunya. Fungsi pendelegasian pada dasarnya berarti persetujuan atau pemberian izin pada anggota organisasi dalam posisi tertentu untuk menetapkan keputusan.

7. Motivasi

Motivasi sendiri memiliki 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, adapun penjelasan dari ke dua jenis motivasi tersebut sebagai berikut.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (1996) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah

- 1) *Achievement* (Prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang penyuluh pertanian lapangan dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Advancement* (Pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidangnya.
- 3) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja

4) *Recognition* (Pengakuan) artinya penyuluh pertanian lapangan memperoleh pengakuan dari instansi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg (1996) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai *hygiene* faktor antara lain ialah sebagai berikut:

- 1) *Company policy* (kebijakan Instansi) adalah aturan yang ditetapkan oleh instansi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan
- 2) *Relationship with peers* (Hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar penyuluh pertanian lapangan dalam menyelesaikan tugas
- 3) *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu terhadap penyuluh pertanian lapangan variabilitas nilai imbalan, mutasi, wilayah, peluang pemutusan hubungan
- 4) *Relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja penyuluh pertanian lapangan
- 5) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh penyuluh pertanian lapangan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Faktor pemuas atau motivator yang merupakan kondisi kerja intrinsik yang dapat memotivasi prestasi kerja seseorang. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti tantangan tugas, penghargaan atas hasil kerja yang baik, peluang untuk mencapai kemajuan, pertumbuhan pribadi dan pengembangan dapat memotivasi perilaku. Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika tindakan manager tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri (Gitosudarmo dan Sudita, 2014).

Berdasarkan berbagai pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja penyuluh pertanian lapangan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja penyuluh pertanian lapangan. Para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Robbins, 2002).

Menurut Veitzhal (2004), lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar penyuluh pertanian lapangan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

9. Jenis lingkungan kerja

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara fisik, yaitu segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.
- b. Lingkungan kerja secara psikis, yaitu segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk melihat persamaan dan perbedaan dari suatu penelitian. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dalam Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Penelitian Terdahulu dan penelitain sekarang

Hal	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang
Penulis	Resa Almustofa (2014)	Leonardi Lokwati (2014)	Sigit Bayu Suseno (2020)
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Globalindo Mutiara.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh pertanian lapangann di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta 2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta 3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi pegawai di PT.Globalindo Mutiara. 2. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja PT.Globalindo Mutiara. 	Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapang di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.
Variabel Penelitian	Variabel independen: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Variabel independen: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Variabel dependen: Kinerja	Variabel independen: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Variabel dependen: Kinerja

Hal	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang
Penulis	Resa Almustofa (2014)	Leonardi Lokwati (2014)	Sigit Bayu Suseno (2020)
Metode analisis	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	1. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pegawai di PT.Globalindo Mutiara. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui lingkungan kerja terhadap motivasi di PT.Globalind Mutiara.	Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan sedangkan secara parsial yang berpengaruh hanya variabel kepemimpinan untuk variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.

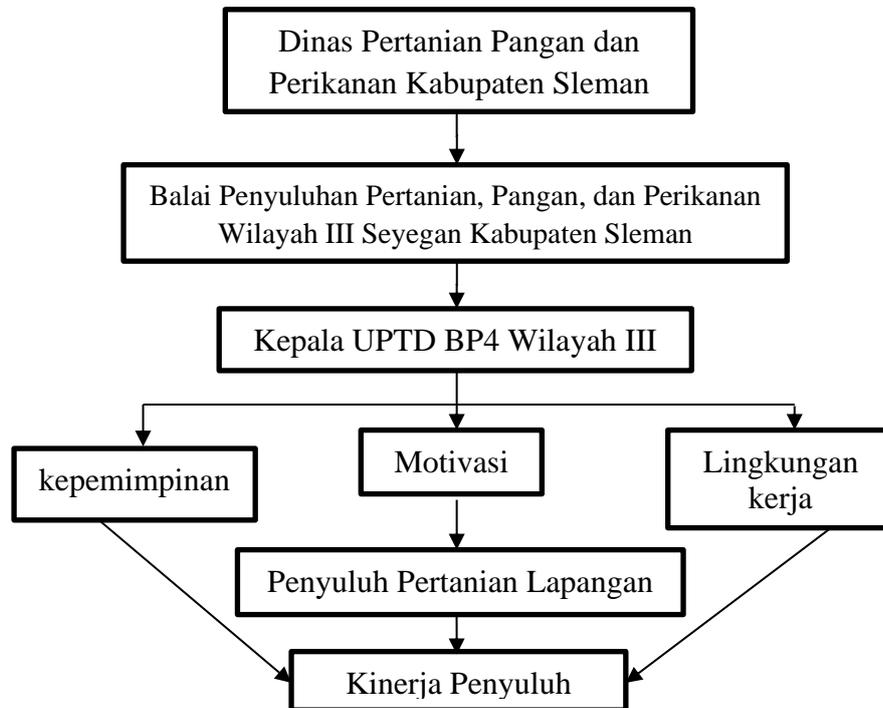
G. Kerangka Pemikiran

Penyuluh pertanian lapangan adalah salah satu unsur penting yang diakui peranannya dalam memajukan pertanian di Indonesia. Penyuluh yang siap dan memiliki kemampuan dengan sendirinya berpengaruh pada kinerjanya. Kinerja seorang penyuluh pertanian lapangan dilihat dari dua sudut pandang yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan pengaruh dari situasional. Karakteristik individu merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh itu sendiri. Kinerja penyuluh pertanian lapangan juga merupakan pengaruh dari situasional

diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program dan pembiayaan (Leilani dan Amri, 2006).

UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan yang beralamat Jl Godean-Seyegan Km 5 Tegalweru, Mragodadi, Seyegan, Sleman. Hanya di UPTD BP4 wilayah III yang memiliki wilayah kerja 3 kecamatan yaitu Seyegan, Mlati dan Tempel sehingga membuat penulis ingin tahu lebih dalam lagi. Di UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan dengan adanya kepala 1 orang, Kasubbag TU 1 orang, staf pengurus barang 1 orang, staf bagian umum 1 orang dan sebanyak 16 orang penyuluh pertanian lapangan. Dalam melaksanakan berbagai pelayanan terhadap masyarakat berpijak pada standar operasional prosedur (SOP) dan standar pelayanan (SP) dan mempunyai moto Kepuasan Petani Keutamaan Kami. Itu yang menjadi unggulan dari UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan dan sampai saat ini telah ada 16 SOP. UPTD BP4 Wilayah III di Seyegan juga telah menjalin kemitraan dengan Dinas Perpustakaan Sleman dalam pengelolaan Perpustakaan di UPTD yang bisa dimanfaatkan menambah ilmu bagi para penyuluh maupun para petani yang serius memperdulikan upaya memajukan pertanian di Indonesia dan dengan adanya kebijakan dari Pemkab Sleman yaitu polifalen yang mengharuskan penyuluh pertanian lapangan menguasai semua aspek pertanian dan peternakan sehingga penyuluh pertanian lapangan tidak dapat berfokus pada satu aspek saja sehingga 1 orang penyuluh pertanian lapangan mendampingi 1 desa dengan semua permasalahan baik itu dari sektor pertanian, peternakan dan perikanan secara bersamaan. Masalah yang sedang

dihadapi oleh UPTD BP4 Wilayah III jumlah penyuluh pertanian yang sedikit sehingga membuat para penyuluh pertanian harus lebih ekstra dalam mendampingi petani.



Gambar 1.2. Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Diduga ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Penyuluh pertanian lapangann di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.

I. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Penyuluh pertanian lapangann dan Kepala UPTD BP4 di UPTD BP4 wilayah III, yang berlokasi di Jalan Godean-Seyegan

Km 5 Tegalweru, Margodadi, Seyegan, Sleman. Adapun waktu pelaksanaan yang akan dilaksanakan oleh peneliti selama satu bulan dari bulan 17 Februari hingga 17 Maret 2020.

J. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel *dependen* (variabel terikat) dan variabel *independen* (variabel bebas).

Untuk memudahkan pengukuran variabel penelitian maka disusun definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kepemimpinan : kepemimpinan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala BP4 Wilayah III Seyegan yang mempengaruhi kepemimpinan penyuluh pertanian terhadap peningkatan kinerja, diukur dengan skor.
 - a. Kemampuan pemimpin mengarahkan
Aktivitas pemimpin yang berisi tindakan-tindakan dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu di bidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi, diukur dengan skor.
 - b. Tingkat dukungan
keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatan- kegiatan melaksanakan tugas- tugas pokoknya, diukur dengan skor.
2. Motivasi : Motivasi yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah proses yang mendorong penyuluh pertanian lapangan untuk lebih

bergairah, bersemangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga dapat mencapai peningkatan kinerja.

a. Motivasi intrinsik

Terjadinya interaksi antara kepala BP4 Wilayah III Seyegan dengan penyuluh pertanian lapangan guna peningkatan kinerja, diukur dengan skor.

b. Motivasi ekstrinik

Adanya sarana dan prasana untuk menunjang mobilitas penyuluh pertanian lapangan guna peningkatan kinerja, diukur dengan skor.

3. Lingkungan kerja : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar penyuluh pertanian lapangan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban, diukur dengan skor.

a. Lingkungan kerja fisik

semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi penyuluh pertanian lapangan dalam peningkatan kinerja, diukur skor.

b. Lingkungan kerja psikologis

semua keadaan psikologis di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi penyuluh pertanian lapangan dalam peningkatan kinerja, diukur skor.

4. Kinerja : Kinerja yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah keberhasilan program-program kerja penyuluh yang sudah ditetapkan

dalam program yang harus direalisasikan oleh penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, diukur dengan skor.

- a. Tersusunnya program penyuluh pertanian.
- b. Tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian.
- c. Tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi.
- d. Terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata.
- e. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian Petani.
- f. Terwujudnya kemitraan Petani dan pelaku usaha yang menguntungkan
- g. Terwujudnya akses Petani dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi.
- h. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya.
- i. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan Petani diukur dengan skor.

Definisi variabel pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	a. Kemampuan pemimpin didalam mengarahkan penyuluh pertanian lapangan	1. penyuluh pertanian lapangan diberi kesempatan untuk konsultasi kepada pimpinan. 2. Memberikan keteladanan yang baik.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	b. Tingkat dukungan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Mampu mengendalikan penyuluh pertanian lapangan dalam situasi apapun. 4. Dalam memberikan instruksi dapat dimengerti penyuluh pertanian lapangan. 1. Peran atau partisipasi untuk organisasi. 2. Kemampuan untuk melaksanakan tugas 	Ordinal
Motivasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi intrinsik b. Motivasi ekstrinsik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja. 2. Pengembangan diri. 3. Penguasaan pekerjaan. 1. Gaji/upah. 2. Kebijakan Instansi. 3. Hubungan dengan rekan kerja. 4. Hubungan dengan atasan 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja psikis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhinya sarana dan prasarana guna menunjang keberlangsungan penyuluhan 1. Kebosanan 2. Pekerjaan yang monoton 3. Keletihan 	Ordinal
Kinerja (Y)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersusunnya program penyuluh pertanian. 2. Tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi. 3. Terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)		<p>merata.</p> <p>4. Tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian.</p> <p>5. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha.</p> <p>6. Terwujudnya kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi.</p> <p>7. Terwujudnya akses Petani dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi.</p> <p>8. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya</p> <p>9. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.</p>	Ordinal

K. Metode Penelitian

1. Metode Dasar Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*)” (Sugiyono, 2010). Penelitian ini dimaksudkan

untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Deskripsi yang dimaksudkan adalah menggambarkan atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003). Peneliti mendiskripsikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 wilayah III Seyega, Sleman.

2. Metode Pelaksanaan Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), “metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah metode survei. Metode survei merupakan metode yang mengumpulkan data dengan data survei. Menurut Nazir (2003) Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang instusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah. Penyelidikan dilakukan dalam waktu yang bersamaan terhadap jumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel.

3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* yaitu dengan sampling jenuh, yang mana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Hal ini dikarenakan jumlah Penyuluh pertanian lapangann di UPTD BP4 wilayah III Seyegan, Sleman berjumlah 16 orang, sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

L. Macam dan Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Dalam hal ini data diperoleh melalui ketua BP4 wilayah III Sleman
2. Menurut Sugiyono (2010), data sekunder adalah data yang secara tidak langsung diperoleh peneliti, misalnya melalui artikel atau mencari melalui dokumen. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

M. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2010).

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang telah tersedia (Sugiyono, 2010).

4. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data atau dokumen-dokumen milik instansi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

N. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian ini umumnya berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang didalam daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut terdapat

beberapa alternatif jawaban yang tersedia dalam Skala Ordinal, yaitu menggunakan lima tingkat skala sesuai alternatif jawaban.

Tabel 1.5. Bobot Kriteria Jawaban Skala Ordinal

Keterangan	Angka	Arti
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
CS	3	Cukup Setuju
KS	2	Kurang Setuju
TS	1	Tidak Setuju

Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

O. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2011) Dalam Pengujian ini, menggunakan *software* SPSS 2020.

Tabel 1.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi Lingkungan kerja dan Kinerja.

Variabel	Pertanyaan	Kofisien Korelasi	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	Item 1	0.928**	0.000	Valid
	Item 2	0.928**	0.000	Valid
	Item 3	0.928**	0.000	Valid
	Item 4	0.864**	0.000	Valid
	Item 5	0.847**	0.000	Valid
	Item 6	0.817**	0.000	Valid
Motivasi	Item 1	0.692**	0.002	Valid
	Item 2	0.829**	0.000	Valid
	Item 3	0.921**	0.000	Valid
	Item 4	0.751**	0.001	Valid
	Item 5	0.645**	0.005	Valid
	Item 6	0.824**	0.000	Valid
	Item 7	0.800**	0.000	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0.648**	0.005	Valid
	Item 2	0.815**	0.000	Valid
	Item 3	0.725**	0.001	Valid
	Item 4	0.550*	0.022	Valid
Kinerja	Item 1	0.880**	0.000	Valid
	Item 2	0.880**	0.000	Valid
	Item 3	0.896**	0.000	Valid
	Item 4	0.829**	0.000	Valid
	Item 5	0.880**	0.000	Valid
	Item 6	0.680**	0.004	Valid
	Item 7	0.880**	0.000	Valid
	Item 8	0.747**	0.001	Valid
	Item 9	0.842**	0.000	Valid

Berdasarkan Tabel 1.6 setelah dilakukan uji validitas, diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel kinerja dinyatakan valid, dengan hasil signifikan < 0.05 , dengan hasil ini maka menunjukkan bahwa instrument atau kuesioner dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan fasilitas SPSS yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011).

Tabel 1.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.931	Reliabel
Motivasi	0.892	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.623	Reliabel
Kinerja	0.929	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.7 setelah dilakukan uji reliabilitas, menunjukkan bahwasannya reliabel yang artinya konsisten pada nilai Cronbach's Alpha dari instrumen atau kuesioner lebih dari 0.60. Hasil ini menunjukkan bahwa instrument atau kuesioner pada penelitian ini telah reliabel atau dapat digunakan lebih dari satu kali.

P. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) analisis data adalah proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke

dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang diteliti. Model dalam penelitian ini adalah model hubungan pengaruh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Maju Kembali.

Intervalnya dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah tingkatan}} \\ &= \frac{(9 \times 5) - (9 \times 1)}{5} \\ &= \frac{36}{5} = 7,2 \end{aligned}$$

Berdasarkan interval tersebut, maka presentase jawaban dari responden dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Jika persentase jawaban 20% - 35,9% (9,0 - 16,1) maka tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah sangat rendah.

- b. Jika persentase jawaban 36% - 51,9% (16,2 - 23,3) maka tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah rendah.
- c. Jika persentase jawaban 52% - 67,9% (23,4 - 30,5) maka tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah cukup.
- d. Jika persentase jawaban 68% - 83,9% (30,6 - 37,7) maka tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah tinggi.
- e. Jika persentase jawaban 84% - 100% (37,8 - 45) maka tingkat kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah sangat tinggi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan linier berganda merupakan persamaan matematika yang menyatakan hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas, dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman. Persamaan dari fungsi kinerja terhadap kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan sebagai berikut (Ghozali, 2011).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja (Skor)
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi (Skor)
- X₁ = Kepemimpinan (Skor)

X_2	= Motivasi (Skor)
X_3	= Lingkungan Kerja (Skor)
e	= Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Uji R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Uji Koefisien secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah 0,10.

Formula Hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) tidak mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

$H_a : \text{salah satu } b_i \neq 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

Kriteria penerimaan dan penolakan :

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai signifikansi $F < 0.10$, yang artinya variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi $F > 0.10$, yang artinya variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.

c. Uji Koefisien secara parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu kepemimpinan motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS adalah :

Formulasi Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

Kriteria penerimaan dan penolakan :

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai signifikansi < 0.10 , yang artinya variabel bebas yaitu kepemimpinan motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri – sendiri) berpengaruh terhadap kinerja di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika nilai signifikansi > 0.10 , yang artinya variabel bebas yaitu kepemimpinan motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2011). Jika terjadi korelasi, maka dapat disimpulkan penelitian tersebut terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

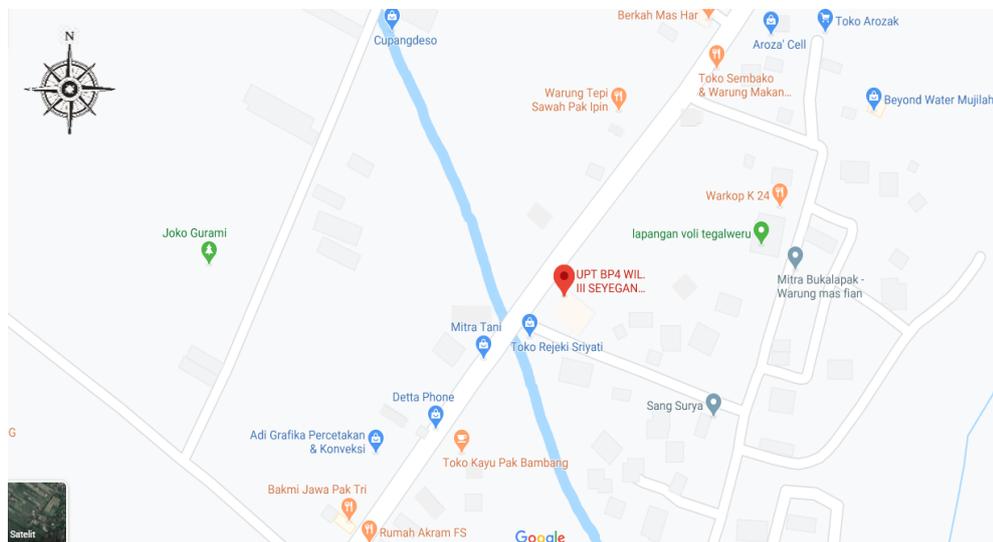
Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Toleransinya yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolinieritas. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas antar variabel independen. Apabila sebaliknya nilai $VIF > 10$ atau nilai *Tolerance* $< 0,10$, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap memiliki masalah multikolinieritas antar variabel independen.

BAB II

GAMBARAN UMUM UPTD BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN WILAYAH III SEYEGAN KABUPATEN SLEMAN

A. Lokasi

UPTD BP4 Wilayah III Seyegan berlokasi di Jl. Godean - Seyegan, Nepes, Margodadi, Kecamatan Seyegan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Denah lokasi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan

Dari Gambar 2.1 dapat dijelaskan lokasi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan ini merupakan jalan lintas utama yang sangat strategis bagi para petani yang ingin langsung mengkonsultasikan perihal pertanian, disamping itu lokasi ini sangat dekat dengan lahan persawahan petani yang mana diharapkan petani tidak terlalu kesulitan untuk menuju ke lokasi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan.

B. Sejarah UPTD BP4 Wilayah III Seyegan

UPTD BP4 Wilayah III Seyegan merupakan sebuah instansi yang bergerak dalam bidang penyuluhan yang berperan dalam mengkoordinasikan, mensinergikan dan menyelaraskan kegiatan-kegiatan pembangunan pertanian, pangan dan perikanan di wilayah kerjanya. Instansi ini berdiri sejak tahun 2009 yang di sahkan oleh bupati sleman yang saat itu sedang menjabat dan dikepalai dari awal berdiri oleh bapak Ipnu Sutapa S.P. hingga sekarang. Dan memiliki wilayah kerja paling besar di kabupaten Sleman yang terdiri dari 3 kecamatan yaitu kecamatan Seyegan, Mlati dan Tempel.

Dalam proses perkembangan UPTD BP4 Wilayah III Seyegan tidak terlepas dari berbagai macam masalah yang menjadi penghalang bagi laju pertumbuhan instansi ini sendiri. Salah satu masalah yang dirasa cukup memberatkan pihak instansi saat itu adalah masalah “kurang dapat menerima segala macam informasi yang di sampaikan oleh penyuluh pertanian lapangan”. Masalah ini sendiri pada mulanya mempunyai arti dimana seorang penyuluh pertanian lapangan beserta instansi dituntut untuk lebih sabar dan lebih memberikan perhatian terhadap petani yang di dampinginya, sehingga dapat terjalin hubungan baik dengan petani itu sendiri. Masalah tersebut menimpa instansi dan berlarut-larut hingga memakan waktu yang cukup lama, akibatnya instansi tidak berkembang dalam beberapa tahun lamanya. Namun masalah ini dapat diatasi oleh pihak instansi karena berperan dalam mengkoordinasikan, mensinergikan dan menyelaraskan kegiatan-kegiatan pembangunan pertanian, pangan dan perikanan di wilayah kerjanya. Perubahan

pola pikir dan perilaku petani, persaingan pasar regional dan pasar global, fenomena perubahan iklim, kebutuhan akan kelembagaan ekonomi perdesaan yang tangguh dan mandiri serta tuntutan penyuluh yang profesional berimplikasikan terhadap tuntutan pelayanan prima dalam penyediaan jasa pendidikan melalui penyuluhan dan penyediaan informasi yang diperlukan petani.

Selama proses berkembangnya UPTD BP4 Wilayah III Seyegan ini telah menorehkan beberapa prestasi yang patut ditiru oleh instansi terkait baik di regional maupun nasional, pada tahun 2016 juara 1 BPP berprestasi tingkat kabupaten, 2017 juara 1 BPP berprestasi tingkat Provinsi, serta masuk nominasi BPP berprestasi tingkat nasional dan di tahun yang sama UPTD BP4 Wilayah III Seyegan menerima plakat abdi bhakti tani nasional, pada tahun 2018 UPTD BP4 Wilayah III Seyegan kembali meraih juara 1 BPP berprestasi tingkat Provinsi dan pada tahun 2019 meraih juara 1 BPP berprestasi tingkat kabupaten. Dengan banyaknya prestasi yang diraih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan tidak serta merta menjadikan para penyuluh pertanian lapangan serta pimpinan jumawa, akan tetapi menjadikannya sebagai sumber semangat bagi para penyuluh pertanian lapangan serta pimpinan UPTD BP4 itu sendiri.

C. VISI, MISI dan MOTO UPTD BP4 Wilayah III Seyegan

1. Visi

Terwujudnya masyarakat sleman yang lebih sejahtera, mandiri, berbudaya.

2. Misi

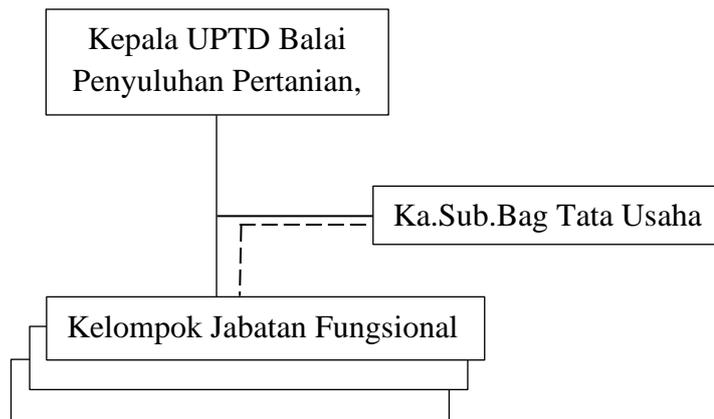
- a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan *e-government* yang terintegrasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.
- b. Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat.
- c. Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat, serta penanggulangan kemiskinan.
- d. Memantapkan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumberdaya alam, penataan ruang lingkungan hidup dan kenyamanan.
- e. Meningkatkan kualitas budaya masyarakat dan kesetaraan gender yang proposional.

3. Moto

Kepuasan petani adalah keutamaan kami

D. Struktur organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau instansi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi tersebut, yang di atur dalam peraturan bupati Sleman nomor 79 tahun 2016 berikut adalah struktur organisasi pada UPTD BP4 Wilayah III Seyegan :



Gambar 2.2. Struktur Organisasi UPTD BP4 Wilayah III

Keterangan:

1. Kepala memiliki kewenangan tertinggi dalam struktur organisasi UPTD BP4 Wilayah III.
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha memiliki fungsi dalam bagian administrasi organisasi serta berkoordinasi dengan Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Kelompok Jabatan Fungsional di kelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :
 - a. Penyuluh yang menangani urusan program sebanyak 6 orang
 - b. Penyuluh yang menangani urusan sumber daya sebanyak 5 orang
 - c. Penyuluh yang menangani urusan supervisi sebanyak 5 orang
4. Garis lurus memiliki makna jalur komando.
5. Garis putus-putus memiliki makna jalur koordinasi.

E. Kegiatan Penyuluhan Pertanian UPTD BP4 Wilayah III Seyegan

Pada kegiatan penyuluhan pertanian dipersiapkan sebagai berikut:

1. Menyusun program penyuluhan Desa bersama tim, dapat dikatakan bahwasannya dalam hal ini penyuluh diwajibkan mengetahui karakteristik

petani, potensi pertanian, hingga sosial para petani sehingga dapat menyusun program penyuluhan dapat diterima oleh para petani itu sendiri.

2. Menyusun rencana kerja penyuluhan pertanian desa, dapat diartikan sebagai mengeksekusi dari program yang sudah direncanakan sebelumnya bersama tim, sehingga program yang sudah direncanakan dapat terlaksana melalui rencana kerja penyuluhan pertanian desa.
3. Rencana kerja tahunan penyuluh pertanian adalah merencanakan kerja penyuluhan pertanian selama satu tahun kedepan dan rencana ini disusun pada awal tahun, landasannya adalah evaluasi dari kerja tahunan yang sudahberlalu sehingga para penyuluh dapat menganalisis lebih mendalam mengenai desa binaannya tersebut.
4. Melaporkan kerja harian melalui aplikasi e-Penyuluh DIY sehingga dapat memonitor kinerja para penyuluh setiap harinya.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan UPTD BP4 wilayah III

Identitas penyuluh pertanian lapangan merupakan latar belakang kehidupan penyuluh pertanian lapangan yang digunakan untuk memberikan gambaran penyuluh pertanian lapangan UPTD BP4 wilayah III yang menjadi objek penelitian. Karakteristik penyuluh pertanian lapangan yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari usia, dan pendidikan.

1. Karakteristik Penyuluh Pertanian Lapangan

Analisis ini untuk mengetahui seberapa banyak jumlah frekuensi data karakteristik responden yang telah diisi kuesioner oleh Penyuluh Pertanian Lapangan. Karakteristik responden terdiri dari usia, dan pendidikan terakhir. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 16 orang responden dan 1 orang kepala UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, yang merupakan penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan.

2. Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan berdasarkan Usia

Menurut Hurlock (2001) usia dewasa dibagi menjadi tiga, yaitu dewasa awal (20-40 tahun), dewasa madya (40-60) tahun dan dewasa lanjut (diatas 60 tahun).

Tabel 3.1 Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 – 40	5	31,3
41 – 60	11	68,7
Jumlah	16	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Menurut Tabel 3.1 menunjukkan klasifikasi umur responden. Mayoritas responden didominasi berusia di kategori dewasa madya, serta sisanya berada di kategori dewasa awal.

Responden di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan didominasi oleh penyuluh dewasa madya, sedangkan sisanya berada di kategori dewasa awal. Dengan banyaknya penyuluh kategori dewasa madya, berarti di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan masih banyak penyuluh yang memiliki semangat tinggi dan daya juang lebih dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Mengingat usia responden termasuk dalam usia produktif untuk bekerja.

3. Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan Berdasarkan Jenis

Pendidikan

Tingkat pendidikan penyuluh pertanian lapangan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diterima oleh penyuluh pertanian lapangan. Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk melatih dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri seseorang dalam berpikir dan bertindak sesuai dengan kondisi lingkungannya. Tingkat pendidikan mempengaruhi penyuluh pertanian lapangan dalam pengambilan keputusan dalam berbagai hal. Pendidikan terakhir karyawan sesuai dengan penyuluh pertanian lapangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SLTA, Diploma-III, Diploma-IV, Strata-1, Strata-2. Tingkat pendidikan terakhir yang semakin tinggi menunjukkan kualitas penyuluh yang baik pula.

Tabel 3.2 Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	2	12,5
Diploma-III	4	25,0
Diploma-IV	2	12,5
Strata-1	7	43,8
Strata-2	1	6,2
Jumlah	16	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Menurut Tabel 3.2 mayoritas penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III memiliki pendidikan terakhir tingkat Strata-1. Tingkat pendidikan yang membuat penyuluh pertanian UPTD BP4 Wilayah III Seyegan cukup mengetahui akan manfaat dan pentingnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja. Dengan demikian diharapkan para penyuluh pertanian lapangan dapat mengatasi setiap masalah yang ada di lapangan.

4. Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan Berdasarkan Lama Bekerja

Semakin lama seorang penyuluh bekerja maka akan semakin besar pula pengalaman yang dimiliki. Hal inipun akan sangat menunjang seorang penyuluh dalam bekerja karena penyuluh tersebut akan merasa semakin terbiasa dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan.

Tabel 3.3 Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan berdasarkan lama berkerja

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-10	4	25,0
11-20	8	50,0
21-30	0	0,0
31-40	4	25,0
Jumlah	16	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2020

Menurut Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar Penyuluh Pertanian Lapangan adalah yang telah bekerja selama 11 sampai 20 tahun, diikuti oleh Penyuluh Pertanian Lapangan yang telah bekerja selama 1 sampai 10 tahun yaitu dan 31 sampai 40 tahun yaitu.

Dengan demikian para penyuluh sudah terbiasa dengan pekerjaannya dan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi berkat pengalaman yang telah dilaluinya.

B. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, kemudian direkapitulasi dan dianalisis untuk mengetahui bagaimana nilai rata-rata skor variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan salah satu hal penting yang mampu memberikan pengaruh bagi keberhasilan sebuah instansi khususnya bagi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan. Kepemimpinan sendiri adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin pada sebuah instansi untuk mempengaruhi bawahannya sehingga mau bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut. Dalam penelitian ini kepemimpinan terbagi dalam 2 dimensi yaitu.

Distribusi jawaban pertanyaan menggunakan lima tingkatan pilihan yaitu berada pada tingkatan yang sangat baik, baik, sedang, rendah dan sangat rendah. Besarnya tingkatan skor tertinggi adalah hasil

perkalian dari total butir pertanyaan yang digunakan (6 butir) dikalikan dengan skor harapan tertinggi (skor 5) sehingga diperoleh skor maksimum sebesar 30, dan intervalnya dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah tingkatan}}$$

$$= \frac{30-6}{5} = 4,8$$

Tingkatan kategori berdasarkan jumlah skor tersebut adalah:

25,2 – 30,0 (84% - 100%) = Sangat Tinggi

20,4 – 25,1 (68% - 83,9%) = Tinggi

15,6 – 20,3 (52% - 67,9%) = Sedang

10,8 – 15,5 (36% - 51,9%) = Rendah

6,0 – 10,7 (20% – 35,9%) = Sangat Rendah

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kepemimpinan, maka dapat diukur persentase rata-rata sebagai berikut:

Tabel 3.4. Persentase Rata-Rata Jawaban pada Variabel Kepemimpinan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman

No	Dimensi	Indikator	Skor harapan	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Kemampuan pemimpin didalam mengarahkan penyuluh pertanian lapangan	a. penyuluh pertanian lapangan diberi kesempatan untuk konsultasi kepada pimpinan.	5	4,1	82,6
		b. Memberikan keteladanan yang baik.	5	4,1	82,6
		c. Mampu mengendalikan penyuluh	5	4,1	82,6

No	Dimensi	Indikator	Skor harapan	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Kemampuan pemimpin didalam mengarahkan penyuluh pertanian lapangan	pertanian lapangan dalam situasi apapun d. Dalam memberikan instruksi dapat dimengerti penyuluh pertanian lapangan.	5	4,3	85,0
Jumlah			20	16,6	83,2
2	Tingkat dukungan	a. Peran atau partisipasi untuk organisasi.	5	4,1	81,2
		b. Kemampuan untuk melaksanakan tugas	5	4,2	83,8
Jumlah			10	8,3	82,5
Total			30	24,9	83,0

Sumber: Olah Data Primer, 2020

Melalui perhitungan pada Tabel 3.4, dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan dari 6 pertanyaan yang diberikan, pertanyaan kelima, mempunyai nilai rata-rata paling rendah yakni 4,1 atau pada capaian 81,2%, yang artinya setiap kepala UPTD BP4 Wilayah III mendelegasikan kepada penyuluh pertanian lapangan dapat dilaksanakan dengan baik. Sedangkan pada pertanyaan keempat mempunyai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,3 atau pada capaian 85%, yang artinya setiap kepala UPTD BP4 Wilayah III menjelaskan terkait tugas dan sasaran kinerja dapat diterima dengan baik oleh penyuluh pertanian lapangan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada UPTD BP4 Wilayah III Seyegan termasuk dalam kategori tinggi,

karena berdasarkan perhitungan skor kepemimpinan diperoleh sebesar 24,9 dengan persentase 83%.

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebuah proses yang membangkitkan semangat, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja penyuluh pertanian lapangan. Dalam penelitian ini motivasi sendiri terbagi dalam 2 dimensi yaitu : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Distribusi jawaban pertanyaan menggunakan lima tingkatan pilihan yaitu berada pada tingkatan yang sangat baik, baik, sedang, rendah dan sangat rendah. Besarnya tingkatan skor tertinggi adalah hasil perkalian dari total butir pertanyaan yang digunakan (6 butir) dikalikan dengan skor harapan tertinggi (skor 5) sehingga diperoleh skor maksimum sebesar 30, dan intervalnya dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah tingkatan}} \\ &= \frac{35-7}{5} = 5,6 \end{aligned}$$

Tingkatan kategori berdasarkan jumlah skor tersebut adalah:

29,4 – 35,0 (84% - 100%) = Sangat Tinggi

23,8 – 29,3 (68% - 83,9%) = Tinggi

18,2 – 23,7 (52% - 67,9%) = Sedang

12,6 – 18,1 (36% - 51,9%) = Rendah

7,0 – 12,5 (20% – 35,9%) = Sangat Rendah

Berdasarkan tanggapan penyuluh peratnian lapangan dan kepala UPTD BP4 Wilayah III Seyegan terhadap pernyataan tentang motivasi, maka dapat diukur persentase skor rata-rata dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5. Persentase Rata-Rata Jawaban pada Variabel Motivasi di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman

No	Dimensi	Indikator	Skor Harapan	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Motivasi Intrinsik	a. Prestasi kerja	5	4,1	81,2
		b. Pengembangan	5	4,0	80,0
		c. Penguasaan perkerjaan	5	4,0	80,0
Jumlah			15	12,1	80,4
2	Motivasi Ekstrinsik	a. Gaji/upah	5	3,9	78,8
		b. Kebijakan Instansi	5	4,0	80,0
		c. Hubungan dengan rekan kerja	5	4,1	81,2
		d. Hubungan dengan atasan	5	4,1	81,2
Jumlah			20	16,1	80,3
Total			35	28,2	80,3

Sumber: Olah Data Primer, 2020

Hasil perhitungan pada Tabel 3.5, diketahui bahwa variabel motivasi dari 7 pertanyaan yang ada, pertanyaan keempat memiliki hasil rata-rata yang paling rendah yakni sebesar 3,9 atau pada capaian 78,8% yang artinya belum adanya honor tambahan dari setiap keberhasilan penyuluh dalam setiap melakukan penyuluhan dibidang pertanian. Sedangkan pada beberapa pertanyaan memiliki skor tertinggi pada pertanyaan ke 1,6, dan 7 mempunyai rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,1 atau pada capaian 81,2% yang artinya dapat disimpulkan bahwasannya penyuluh pertanian lapangan dapat mengemban tugas dengan baik, memiliki komunikasi dengan baik sehingga dapat meminimalisir dalam kekeliruan bekerja karena kepala

UPTD BP4 Wilayah III selalu memberi perhatian pada penyuluh pertanian lapangan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada UPTD BP4 Wilayah III Seyegan termasuk dalam kategori tinggi, karena berdasarkan perhitungan skor motivasi diperoleh sebesar 28,2 dengan persentase 80,3%.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar penyuluh pertanian lapangan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi penyuluh pertanian lapangan dan juga pekerjaan yang sedang dikerjakan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja terbagi dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Distribusi jawaban pertanyaan menggunakan lima tingkatan pilihan yaitu berada pada tingkatan yang sangat baik, baik, sedang, rendah dan sangat rendah. Besarnya tingkatan skor tertinggi adalah hasil perkalian dari total butir pertanyaan yang digunakan (6 butir) dikalikan dengan skor harapan tertinggi (skor 5) sehingga diperoleh skor maksimum sebesar 30, dan intervalnya dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah tingkatan}} \\ &= \frac{20-4}{5} = 3,2 \end{aligned}$$

Tingkatan kategori berdasarkan jumlah skor tersebut adalah:

$$16,8 - 20,0 (84\% - 100\%) = \text{Sangat Tinggi}$$

$$13,6 - 16,7 (68\% - 83,9\%) = \text{Tinggi}$$

10,4 – 13,5 (52% - 67,9%) = Sedang

7,2 – 10,3 (36% - 51,9%) = Rendah

4,0 – 7,1 (20% – 35,9%) = Sangat Rendah

Berdasarkan tanggapan penyuluh pertanian lapangan terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja, maka dapat diukur persentase skor rata-rata dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.6. Persentase Rata-Rata Jawaban pada Variabel Lingkungan Kerja di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman

No	Dimensi	Indikator	Skor Harapan	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Lingkungan kerja fisik	a. Terpenuhinya sarana dan prasarana guna menunjang keberlangsungan penyuluhan	5	4.4	87,0
Jumlah			5	4,4	87,0
2	Lingkungan kerja Psikis	a. Kebosanan	5	3.1	62,2
		b. Pekerjaan yang monoton	5	3.2	64,6
		c. Kelelahan	5	3.3	65,8
Jumlah			15	9,6	64,2
Total			20	14	69,9

Sumber: Olah Data Primer, 2020

Hasil perhitungan pada Tabel 3.6, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dari empat pertanyaan tersebut, pertanyaan kedua memiliki skor rata-rata terendah yakni sebesar 3,1 atau pada capaian 62,2% yang artinya pekerjaan para penyuluh pertanian lapangan cukup mempengaruhi dalam penyusunan laporan. Sedangkan untuk pertanyaan pertama mempunyai skor rata-rata yang paling tinggi, yaitu sebesar 4,4

atau pada capaian 87% yang artinya dengan adanya kendaraan penyuluh pertanian lapangan sangat terbantu dalam moilitas untuk mencapai ke lokasi para petani.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada UPTD BP4 Wilayah III Seyegan termasuk dalam kategori tinggi, karena berdasarkan perhitungan skor lingkungan kerja diperoleh sebesar 14 dengan persentase 69,9%.

4. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Distribusi jawaban pertanyaan menggunakan lima tingkatan pilihan yaitu berada pada tingkatan yang sangat baik, baik, sedang, rendah dan sangat rendah. Besarnya tingkatan skor tertinggi adalah hasil perkalian dari total butir pertanyaan yang digunakan (6 butir) dikalikan dengan skor harapan tertinggi (skor 5) sehingga diperoleh skor maksimum sebesar 30, dan intervalnya dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah tingkatan}} \\ &= \frac{45-9}{5} = 7,2 \end{aligned}$$

Tingkatan kategori berdasarkan jumlah skor tersebut adalah:

37,8 – 45,0 (84% - 100%) = Sangat Baik

30,6 – 37,7 (68% - 83,9%) = Baik

23,4 – 30,5 (52% - 67,9%) = Sedang

16,2 – 23,3 (36% - 51,9%) = Rendah

9,0 – 16,1 (20% – 35,9%) = Sangat Rendah

Berdasarkan tanggapan kepala UPTD BP4 Wilayah III Seyegan terhadap pernyataan tentang kinerja penyuluh pertanian lapangan, maka dapat diukur persentase skor rata-rata dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.7. Persentase Rata-Rata Jawaban pada Variabel Kinerja di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, Sleman

No	Dimensi	Indikator	Skor Harapan	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Standar kinerja penyuluh pertanian lapangan	a. Tersusunnya program penyuluh pertanian	5	4,4	87,6
		b. Tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifikasi lokasi	5	4,1	82,4
		c. Terdesiminasi nya informasi teknologi pertanian secara merata	5	4,2	83,8
		d. Tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian	5	4,3	85,0
		e. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha	5	4,1	82,4
		f. Terwujudnya kemitraan pelaku utama	5	4,1	82,4

No	Dimensi	Indikator	Skor Harapan	Skor Capaian	Persentase (%)
1	Standar kinerja penyuluh pertanian lapangan	dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana			
		g. Terwujudnya akses Petani dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi	5	4,1	82,4
		h. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya	5	4,0	81,2
		i. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama	5	4,1	82,4
Jumlah			45	37,5	83,3

Sumber: Olah Data Primer, 2020

Hasil perhitungan pada Tabel 3.7, menyatakan bahwa variabel kinerja dari sembilan pertanyaan tersebut, pertanyaan pertama memiliki skor rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,4 atau pada capaian 87,6%, dapat dijelaskan bahwasannya penyuluh pertanian sangat kecakatan dalam menyusun program penyuluhannya sehingga penyuluh pertanian lapangan sudah sangat paham dengan pekerjaannya. Sedangkan untuk pertanyaan kedelapan skor rata-rata yang paling rendah, yaitu sebesar 4 atau pada capaian 81,2%, yang artinya komoditas produktivitas pertanian belum

mampu mencukupi kebutuhan pasar sedangkan permintaan pasa sangat bervariasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada UPTD BP4 Wilayah III Seyegan termasuk dalam kategori tinggi, karena berdasarkan perhitungan skor kinerja diperoleh sebesar 37,5 dengan persentase 83,3%.

C. Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan. Pada pengujian hipotesis ini, data penelitian dianalisis dengan program *SPSS 2020*.

Selanjutnya untuk melihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.8 Hasil Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	Sig	Colinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
Konstanta	.727	1.406	.185		
Kepemimpinan (X1)	.845	10.563	.000	.823	1.215
Motivasi (X2)	.120	1.368	.196	.822	1.217
Lingkungan Kerja (X3)	-.139	-1.840	.096	.924	1.083
<i>Adjusted R²</i>	.913				
F _{hitung}	53.402				
Sig F	.000				
A	0.10 (10%)				

Sumber: Olah Data Primer, 2020

1. Koefisien Regresi

Berdasarkan Tabel 3.8 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,727 + 0,845 X_1 + 0,120 X_2 + -0,139 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 0,727. Artinya jika variabel yang diteliti, dalam hal ini kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sama dengan nol (*Ceteris paribus*) berarti kinerja (Y) penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan akan bernilai 0,727.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF (*varian inflation factor*) > 10 dan jika *tolerance* < 0,1.

Dari hasil analisis program SPSS 20, dari ketiga variabel independen terlihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan 0,823, motivasi 0,822, lingkungan kerja 0,924. Nilai *tolerance* ketiga variabel independen tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* ketiga variabel diatas 0,1.

Sedangkan nilai VIF dari variabel kepemimpinan 1,215, motivasi 1,217, lingkungan kerja 1,083. Nilai VIF dari ketiga variabel independen

tidak terjadi multikolineartitas karena nilai VIF ketiga variabel dibawah 10.

3. Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat ketepatan model mengenai seberapa besar variabel bebas (variabel independen) mampu menjelaskan variabel terikat (variabel dependen). Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan Tabel 3.8, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,913, artinya variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja penyuluh pertanian lapangan (Y) sebesar 91,3%, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

4. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut

Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.409	3	1.803	53.402	.000 ^b
Residual	.405	12	.034		
Total	5.814	15			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) tidak mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

$H_a : \text{salah satu } b_i \neq 0$, berarti secara bersama-sama variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 10\%$ (0,10). Signifikansi 10% atau 0,10 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53.402.

d. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 10\%$, $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 16 - 3 = 13$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2.56

e. Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,000

f. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,10$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,10$

Berdasarkan Tabel 3.9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53.402 Dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 2.56 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,10. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan.

5. Pengujian Koefisien secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individual.

Hasil uji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Seyegan dapat dilihat padatable 3.10 berikut :

Tabel 3.10 Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.727	.517		1.406	.185
Kepemimpinan	.845	.080	.887	10.563	.000
Motivasi	.120	.088	.115	1.368	.196
Lingkungan Kerja	-.139	.076	-.146	-1.840	.096

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 10\%$ (0,10). Signifikansi 10% atau 0,10 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan T hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai T_{hitung} , kepemimpinan (X1) 10.563, motivasi (X2) 1.368, lingkungan kerja (X3) -1.840.

d. Menentukan T tabel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 10\%/2 = (0,050)$ $n-k = 16-4 = 12$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel), hasil diperoleh untuk T_{tabel} sebesar 2.17881

e. Menentukan nilai signifikansi

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig kepemimpinan (X1) 0.000, motivasi (X2) 0.196, lingkungan kerja (X3) 0.091.

f. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu :

H_0 diterima apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,10$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,10$

Berdasarkan Tabel 3.10 dapat diketahui nilai T_{hitung} dari setiap variabel.

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 10.563 dengan nilai Sig sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki statistik uji t sebesar 10.563 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t Tabel ($10.563 > 2,17881$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari α (0.10). pengujian ini menunjukan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel kinerja (Y).

- b. Variabel Motivasi (X_2) memiliki statistik uji t sebesar 1.368 dengan signifikansi sebesar 0,196. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih kecil daripada t Tabel ($1,368 < 2,17881$) dan nilai signifikan t lebih besar dari α (0,10). pengujian ini menunjukan bahwa H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

- c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki statistik uji t sebesar -1.840 dengan signifikansi sebesar 0,091. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih kecil daripada t Tabel ($-1.840 < 2,17881$) dan nilai signifikan t lebih besar dari α (0,10). pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel kinerja (Y).

BAB IV PEMBAHASAN

UPTD BP4 Wilayah III adalah sebuah instansi yang bergerak di bidang penyuluhan pertanian, perikanan, peternakan dan pangan dari hulu sampai hilir, yang berdiri sejak tahun 2009 dengan berbagai macam kegiatan seperti pemberdayaan kelompok tani hingga, sosialisasi teknologi terbaru guna mengembangkan petani. Jumlah seluruh penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III saat ini berjumlah 16 orang yang sebagian besar usia dewasa madya, dengan persentase tertinggi berpendidikan STRATA-1, serta mayoritas lama bekerja selama 11-20 tahun.

Bernadine R. Wirajana dan Susilo Supardo (2005), seorang pemimpin pada hakekatnya yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan sehingga kepemimpinan sangatlah penting bagi kepala UPTD BP4 wilayah III Seyegan dalam mengarahkan para penyuluh pertanian lapangan agar bekerja giat, sehingga melakukan pendekatan tertentu kepada penyuluh pertanian lapangan untuk mencapai tujuan balai secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor rata-rata variabel kepemimpinan pada UPTD BP4 wilayah III Seyegan diperoleh sebesar 24,9 dengan persentase 83,0%, sehingga masuk dalam kategori tinggi.

Jumlah skor rata-rata tertinggi variabel kepemimpinan terdapat pada dimensi pemimpin didalam mengarahkan penyuluh pertanian lapangan pada indikator dalam memberikan instruksi dapat dimengerti penyuluh pertanian lapangan, hal ini dikarenakan menurut Hadari Nawawi (2001) salah satu fungsi

pemimpin adalah kemampuan pemimpin mengarahkan yang dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan sehingga penyuluh pertanian lapangan dapat dibina dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin yang baik harus bisa mengarahkan penyuluh pertanian lapangan agar dapat menyelesaikan tugas yang telah direncanakan diawal tahun dan tercapainya visi, misi balai. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada dimensi tingkat dukungan pada indikator peran atau partisipasi untuk organisasi, hal ini dikarenakan setiap penyuluh pertanian lapangan memiliki anggapan kepala UPTD BP4 wilayah III Seyegan jarang bertemu langsung dengan para petani, sehingga membuat para penyuluh pertanian lapangan memiliki persepsi yang berbeda-beda.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2014) memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika tindakan manager tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor rata-rata variabel motivasi pada UPTD BP4 wilayah III Seyegan diperoleh sebesar 28,2 dengan presentase 80,3%, sehingga masuk dalam kategori tinggi.

Jumlah skor rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi motivasi intrinsik dalam indikator prestasi kerja, hal ini dikarenakan penyuluh pertanian lapangan sudah memahami tugas yang sudah dibuat setiap awal tahun sehingga dapat meminimalisir kegagalan agar tercapainya kinerja yang menjadi acuan penyuluh pertanian lapangan hal ini dapat tercermin dari penghargaan yang sudah dicapai oleh UPTD BP4 wilayah III Seyegan secara berturut-turut selama empat tahun terakhir baik dari tingkat kabupaten maupun tingkat nasional. Sedangkan skor rata-

rata terendah terdapat pada dimensi motivasi ekstrinsik pada indikator gaji/upah, hal ini disebabkan karena belum adanya honor pada saat keberhasilan penyuluh pertanian lapangan dalam hal mensosialisasikan program dari pemerintah pusat.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja para penyuluh pertanian lapangan. Semua penyuluh pertanian lapangan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Robbins, 2002). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor rata-rata variabel lingkungan kerja pada UPTD BP4 wilayah III Seyegan diperoleh sebesar 14,0 dengan persentase 69,9%, sehingga masuk dalam kategori tinggi.

Jumlah skor rata-rata tertinggi variabel lingkungan kerja terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator terpenuhinya sarana dan prasarana guna menunjang keberlangsungan penyuluhan, hal ini dikarenakan UPTD BP4 wilayah III Seyegan merupakan lembaga 75tatis yang bergerak dibidang penyuluhan pertanian sehingga seluruh kebutuhan dalam rangka melaksanakan tugas, sarana harus dipenuhi oleh 75tatis demi keberlangsungan penyuluhan agar dapat meningkatkan kinerja para penyuluh pertanian lapangan sehingga sarana dan prasarana menjadi salah satu 75tatis pendorong untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan agar terwujudnya visi, misi balai. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja psikis pada indikator kebosanan, hal ini disebabkan oleh penyuluh pertanian lapangan merasa kurangnya variasi dalam bekerja sehingga membuat pekerjaan terasa monoton.

Menurut Leilani dan Amri (2006) Kinerja seorang PPL dilihat dari dua sudut pandang yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan pengaruh dari situasional. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor rata-rata variabel kinerja pada UPTD BP4 wilayah III Seyegan diperoleh sebesar 37,5 dengan presentasi sebesar 83,3% sehingga masuk dalam kategori tinggi.

Jumlah skor rata-rata tertinggi variabel kinerja terdapat pada pada dimensi standar kinerja penyuluh pertanian lapangan pada indikator tersusunnya program penyuluh pertanian, hal ini dikarenakan pihak UPTD BP4 wilayah III Seyegan sudah memberikan pelatihan kepada penyuluh pertanian lapangan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan standar kinerja penyuluh pertanian lapangan yang selalu didampingi oleh kepala balai. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada dimensi standar kinerja penyuluh pertanian lapangan pada indikator Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya, hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dari petani yang selalu ingin bertani padi sehingga diperlukan penyadaran yang memerlukan proses yang panjang.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,913 atau 91,3%. Hal tersebut berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 91,3%, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F diketahui bahwa

secara bersama-sama variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) secara individual. Berdasarkan penelitian pada 77tastisi kepemimpinan, menunjukkan pengaruh nyata antara kepemimpinan dan kinerja, yang artinya apabila semakin baik kepemimpinan, maka kinerja juga akan cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan semakin baik kepemimpinan, maka penyuluh pertanian lapangan akan mentaati apa yang diarahkan oleh pemimpin dan akan berdampak pada terlaksananya visi dan misi UPTD BP4 wilayah III Seyegan.

Berdasarkan penelitian pada variabel motivasi hasil analisis data secara statistik memperlihatkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja, ini menandakan motivasi yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 wilayah III Seyegan tidak mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan.

Berdasarkan penelitian pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh nyata antara lingkungan kerja dan kinerja, yang artinya apabila semakin baik atau nyaman kerja, maka kinerja karyawan juga akan cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan semakin kondusif lingkungan kerja karyawan maka karyawan akan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Adapun untuk melihat kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III berdasarkan analisis regresi berikut:

ketiga faktor variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) ketiga variabel berpengaruh secara simultan atau berpengaruh bersama - sama terhadap variabel dependen (kinerja), ketiga variabel itu adalah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda di lihat dari koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel y dilihat pada table 4.5 menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,913 atau 91.3% kinerja penyuluh pertanian lapangan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji analisis regresi berganda untuk uji F diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah $0.000 < 0.10$ dan nilai F hitung $53.402 > F$ tabel 3.41 yang artinya bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Berdasarkan uji analisis regresi berganda variabel kepemimpinan diperoleh hasil uji t sebesar 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari alpha (0.10). Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jika kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya, jika kepemimpinan menurun maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang penting

Dalam meningkatkan kinerja, tugas dan sasaran guna tercapainya visi, misi sebuah organisasi tersebut.

Hasil tersebut sesuai dengan teori (Bernadine R. Wirajana dan Susilo Supardo, 2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Dalam teori tersebut juga dijelaskan bahwa kepemimpinan sendiri memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penentu kinerja, karena kepemimpinan disini menuntut pemimpin lebih kohesif terhadap para penyuluh pertanian lapangan nya, sehingga apa yang sudah menjadi visi dan misi dapat terlaksana guna keberlangsungan organisasi tersebut.

Berdasarkan uji analisis regresi berganda variabel motivasi diperoleh hasil signifikan uji t sebesar 0.196. Nilai tersebut lebih besar dari alpha (0.10), hal ini memperlihatkan pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan UPTD BP4 wilayah III Seyegan. Ini menandakan motivasi yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 wilayah III Seyegan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan, namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Leonardi (2004) yang menyatakan motivasi “apabila karyawan dimotivasi dengan baik maka

karyawan akan mampu bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan perusahaan.

Senada dengan penelitian Leonardi, Herzberg mengemukakan faktor pemuas atau motivator yang merupakan kondisi kerja intrinsik yang dapat memotivasi prestasi kerja seseorang. Faktor-faktor seperti tantangan tugas, penghargaan atas hasil kerja yang baik, peluang untuk mencapai kemajuan, pertumbuhan pribadi dan pengembangan dapat memotivasi perilaku.

Hasil ini didapatkan dikarenakan disetiap individu penyuluh sudah merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing dan mereka sudah termotivasi dengan capaian prestasi yang diraih oleh UPTD BP4 Wilayah III. Secara harfiah UPTD BP4 Wilayah III merasa ingin meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan sebuah *reward* kepada para penyuluh sehingga para penyuluh lebih termotivasi untuk terus memperbaiki dari setiap evaluasi yang diterima dari petani serta agar dapat mempertahankan prestasi yang telah dicapai.

Berdasarkan uji analisis regresi berganda variabel lingkungan kerja diperoleh hasil signifikan uji t sebesar 0.091. Nilai tersebut lebih kecil dari alpha (0.10), hal ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan UPTD BP4 wilayah III Seyegan. Dikarnakan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan III memiliki rasa kekeluargaan yang begitu kuat sehingga mereka merasa nyaman bekerja disini, setiap setahun satu kali di UPTD BP4 Wilayah III memiliki agenda yaitu jalan-jalan bersama ke tempat wisata, sehingga mereka semua dapat bercengkrama dan meninggalkan pekerjaan

sejenak demi mengembalikan dan mengembangkan pola penyuluhan yang lebih efektif guna mengembangkan petani binaan mereka.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dari ketiga variabel independen terlihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan 0,823, motivasi 0,822, lingkungan kerja 0,924. Nilai *tolerance* ketiga variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* bebas multikolinearitas, karena nilai *tolerance* ketiga variabel diatas 0,1.

Sedangkan nilai VIF dari variabel kepemimpinan 1,215, motivasi 1,217, lingkungan kerja 1,083. Nilai VIF dari ketiga variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai VIF bebas multikolinearitas karena nilai VIF ketiga variabel dibawah 10.

Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, secara simultan sesuai dengan uji F. dilihat dari uji t variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan, maka penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan UPTD BP4 Wilayah III Seyegan diharapkan dapat mempertahankan peran kepemimpinan guna memenuhi pencapaian kinerja oleh penyuluh pertanian lapangan.
2. Disarankan bagi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan untuk memberikan *reward* dalam bentuk penyuluh pertanian terbaik di UPTD BP4 Wilayah III yang ditinjau dari keberhasilan penyuluh pertanian lapangan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk penilaian.

3. Disarankan bagi UPTD BP4 Wilayah III Seyegan untuk mengadakan pelatihan atau kunjungan lapangan pada jangka waktu tertentu secara berkala, diharapkan penyuluh pertanian lapangan tidak mengalami kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat memberi terobosan baru dalam melaksanakan penyuluhan dan juga dapat meningkatkan keterampilan dalam melakukan kegiatan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Berlo, David K. 1960. *The Process Of Communication An Introduction to Theory and Praticce* Holt Rinehart And Winston Binamega.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo, 2005, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi offset
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hurlock, Elizabeth. (2001). *Psikologi Perkembangan* Edisi Kelima. (Terjemahan Meitasari Tjandrasa dan Muslichah Zarkasih). Jakarta : Erlangga.
- Heller, Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley
- Leilani dan Amri J. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan* 2
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 63.
- Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Northouse, Peter G. 2013. *KEPEMIMPINAN Teori dan Praktik*. Edisi Keenam. (Terjemahan Dr. Ati Cahayani). PT. Indeks. Jakarta
- Peraturan Bupati Sleman Nomor 38.13 tahun 2018 Tentang Pembentukan Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan
- Profil Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan, dan Perikanan 2019
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo: Jakarta
- Sari, Awal Maulid. *Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali Di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara*. Denpasar: Universitas Udayana Fakultas Peternakan: 2013
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Surat Keputusan Menteri Negara Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No.9 /KEP /MK.Waspam /5 /1999
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. Asian Academy of Management Journal,
- Undang-Undang RI Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UUSP3K).
- Van Den Ben, A.W, dan H.S Hawkins. *Penyuluhan Pertanian* (Terjemahan Agnes Dwiina Herdiasti) Yogyakarta: Kanisius, 1999.
- Wahyuni, Sri. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lazis (UII) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fakultas Manajemen Dakwah: 2009.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Ed. 3-6. (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012).

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPTD BP4 Wilayah III Seyegan di Jalan Godean - Seyegan, Nepes, Margodadi, Kecamatan Seyegan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta menerangkan bahwa:

Nama : Sigit Bayu Suseno

NIM : 135140052

Fakultas : Pertanian

Universitas : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di UPTD BP4 Wilayah III Seyegan dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di UPTD Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan dan Perikanan Wilayah III Seyegan, Kabupaten Sleman ” di Jalan Godean - Seyegan, Nepes, Margodadi, Kecamatan Seyegan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan berlangsung dari tanggal 17 Februari s/d 17 Maret 2020.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta,

Kepala UPTD BP4 Wilayah III Seyegan

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI UPTD BALAI PENYULUHAN PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN WILAYAH III SEYEGAN, KABUPATEN SLEMAN

Bersamaan dengan ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :.....Tahun.

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu) Pendidikan Terakhir :

.....

Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda centang (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

Keterangan	Angka	Arti
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
N	3	Normal
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas bantuan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih

A. Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kepala UPTD BP4 Wilayah III memberi kesempatan untuk berdiskusi ketika terdapat sebuah hambatan dalam melaksanakan tugas di wilayah kerjanya.					
2	Kepala UPTD BP4 Wilayah III memberikan contoh kepada penyuluh pertanian, dalam penjabaran program dinas lingkup pertanian untuk wilayah kerjanya.					
3	Kepala UPTD BP4 Wilayah III melaksanakan pengendalian terhadap penyuluh pertanian dalam penguasaan potensi pertanian di wilayah kerjanya.					
4	Kepala UPTD BP4 Wilayah III memberikan intruksi dengan jelas dalam penjabaran program penyuluhan					
5	Kepala UPTD BP4 Wilayah III mendelegasikan wewenangnya kepada penyuluh pertanian dalam mengidentifikasi potensi pertanian di wilayah kerjanya.					
6	Kepala UPTD BP4 Wilayah III membimbing penyuluh pertanian dalam teknik penyusunan identifikasi potensi pertanian di wilayah kerjanya.					

B. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penyuluh pertanian dapat menyelesaikan semua tugas yang di emban secara baik.					
2	Penyuluh pertanian mampu belajar tentang inovasi terbaru dibidang pertanian.					
3	Penyuluh pertanian melaksanakan SOP yang sudah ditetapkan oleh balai.					
4	Penyuluh pertanian mendapat insentif atas keberhasilan penyuluh pertanian mensosialisasikan kebijakan pemerintah di bidang pertanian.					
5	Penyuluh pertanian memahami peraturan balai yang wajib dipatuhi oleh semua penyuluh pertanian dan pimpinan balai.					
6	Penyuluh pertanian mempunyai komunikasi yang baik dengan sesama penyuluh pertanian lain					
7	Penyuluh pertanian diberikan perhatian serius dari kepala balai, guna meningkatkan semangat dan kinerjanya.					

C. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Adanya kendaraan untuk mobolitas dalam menunjang kinerja.					
2	Pekerjaan saya mempengaruhi jam istirahat di rumah.					
3	Pekerjaan saya mempengaruhi ketelitian dalam membuat laporan.					
4	Kurangnya variasi dalam bekerja membuat pekerjaan terasa monoton.					

D. Kinerja Penyuluh

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penyuluh pertanian melaksanakan penyusunan program program penyuluhan					
2	Penyuluh pertanian melaksanakan penyusunan peta wilayah guna pengembangan teknik, spesifikasi lokasi.					
3	Penyuluh pertanian mendesiminasikan informasi mengenai teknik pertanian					
4	Penyuluh pertanian melaksanakan identifikasi potensi pertanian di wilayah kerja setiap awal tahun					
5	Penyuluh pertanian memfasilitasi serta mendorong petani guna memberdayakan dan memandirikan petani					
6	Penyuluh pertanian memfasilitasi petani yang ingin bermitra dengan pelaku usaha					
7	Penyuluh pertanian memfasilitasi informasi akses lembaga keuangan dan sarana produksi untuk petani					
8	Capaian produksi komoditas pertanian sesuai dengan sasaran					
9	Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani					

Lampiran 2. Identitas Penyuluh Pertanian Lapangan di UPTD BP4 Wilayah III

No	Nama	Usia (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja (tahun)
1	Saraswati	35	Perempuan	S-1	9
2	Subiyatno	47	Laki-laki	D-III	12
3	Sutarliyah	56	Perempuan	S-2	36
4	Maryanti	41	Perempuan	S-1	11
5	Darsoono	55	Laki-laki	S-1	34
6	Sariyo	57	Laki-laki	D-III	37
7	Arif Komar	44	Laki-laki	D-IV	15
8	Purwanto	40	Laki-laki	D-IV	5
9	Ari Indriyani	36	Perempuan	S-1	11
10	Galih istyo	34	Laki-laki	S-1	9
11	Supriyono	50	Laki-laki	SLTA	11
12	Fitri Widyastuti	44	Perempuan	D-III	11
13	Veri Adhi Sulistya	48	Laki-laki	S-1	11
14	Pity Pertiwi Murni	39	Perempuan	S-1	12
15	Sumarsini	58	Perempuan	D-III	37
16	Heru Wiyanto	54	Laki-laki	SLTA	10

Lampiran 3. Rekapitulasi skor jawaban responden variabel kepemimpinan yang sudah suksesif

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	total
1	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.342
2	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	3.000	3.500
3	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	4.684	4.342
4	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
5	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.342
6	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
7	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
8	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
9	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
10	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
11	5.882	5.882	5.882	5.695	6.615	6.239	6.032
12	5.882	5.882	5.882	5.695	6.615	6.239	6.032
13	4.000	4.000	4.000	5.695	4.866	6.239	4.800
14	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
15	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	4.258
16	4.000	4.000	4.000	5.695	4.866	6.239	4.800
Rata-rata	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.684	

Lampiran 4. Rekapitulasi skor jawaban responden variabel motivasi yang sudah disuksesif

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total
1	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	3.000	4.897	4.483
2	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
3	4.897	4.677	4.677	4.556	6.353	4.589	4.897	4.949
4	4.897	3.000	4.677	4.556	3.000	4.589	4.897	4.231
5	4.897	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	4.897	3.542
6	3.000	4.677	3.000	3.000	4.677	4.589	3.000	3.706
7	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
8	4.897	4.677	4.677	3.000	4.677	4.589	4.897	4.488
9	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
10	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
11	6.671	4.677	4.677	6.145	4.677	6.145	4.897	5.413
12	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
13	6.671	6.353	6.353	4.556	6.353	6.145	6.671	6.158
14	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
15	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
16	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	4.589	4.897	4.710
17	4.897	6.353	6.353	6.145	4.677	6.145	6.671	5.892
Rata-rata	4.897	4.677	4.677	4.556	4.677	3.000	4.897	

Lampiran 5. Rekapitulasi skor jawaban responden variabel lingkungan kerja yang sudah suksesif

Responden	p1	p2	p3	p4	Total
1	4.000	4.252	5.522	3.190	4.241
2	4.000	2.000	4.190	3.190	3.345
3	5.627	4.252	5.522	4.522	4.981
4	4.000	2.000	5.522	4.522	4.011
5	5.627	3.076	5.522	3.190	4.354
6	4.000	3.076	4.190	3.190	3.614
7	4.000	4.252	4.190	4.522	4.241
8	4.000	3.076	4.190	4.522	3.947
9	5.627	4.252	5.522	4.522	4.981
10	4.000	4.252	4.190	4.522	4.241
11	5.627	3.076	5.522	3.190	4.354
12	4.000	2.000	3.000	2.000	2.750
13	5.627	3.076	5.522	3.190	4.354
14	4.000	2.000	3.000	2.000	2.750
15	4.000	4.252	4.190	4.522	4.241
16	4.000	3.076	4.190	3.190	3.614
17	5.627	4.252	5.522	4.522	4.981
Rata-rata	4.000	4.252	5.522	3.190	

Lampiran 6. Rekapitulasi skor jawaban responden variabel kinerja yang sudah disuksesif

Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	Total
1	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	3.000	4.108
2	4.426	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.084
3	5.868	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	4.468	4.225
4	5.868	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.432
5	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.272
6	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.272
7	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.272
8	5.868	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.432
9	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.272
10	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.272
11	5.868	5.882	6.239	5.695	5.882	5.882	5.882	6.615	5.918	5.985
12	5.868	5.882	6.239	5.695	5.882	5.882	5.882	6.615	5.918	5.985
13	5.868	4.000	6.239	5.695	4.000	4.000	4.000	4.866	5.918	4.954
14	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	4.468	4.272
15	3.000	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	3.000	3.950
16	5.868	4.000	6.239	5.695	4.000	4.000	4.000	4.866	5.918	4.954
Rata-Rata	4.426	4.000	4.684	4.000	4.000	4.000	4.000	4.866	3.000	

Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Correlations

[DataSet0]

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	total
p1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.655**	.827**	.583*	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000	.018	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16
p2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.655**	.827**	.583*	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.000	.018	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16
p3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.655**	.827**	.583*	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000	.018	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16
p4	Pearson Correlation	.655**	.655**	.655**	1	.590*	.891**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.006		.016	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16
p5	Pearson Correlation	.827**	.827**	.827**	.590*	1	.502*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016		.048	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16
p6	Pearson Correlation	.583*	.583*	.583*	.891**	.502*	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018	.018	.000	.048		.000
	N	16	16	16	16	16	16	16
total	Pearson Correlation	.928**	.928**	.928**	.864**	.847**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	16	16	16	16	16	16	16

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	20.75	3.400	.900	.910
p2	20.75	3.400	.900	.910
p3	20.75	3.400	.900	.910
p4	20.63	3.183	.794	.920
p5	20.81	3.229	.770	.923
p6	20.69	3.029	.700	.942

Lampiran 8. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Correlations

[DataSet0]

		Correlations							
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	total
p1	Pearson Correlation	1	.292	.583*	.540*	.292	.509*	.660**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.256	.014	.025	.256	.037	.004	.002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
p2	Pearson Correlation	.292	1	.750**	.450	.750**	.675**	.583*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.256		.001	.070	.001	.003	.014	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
p3	Pearson Correlation	.583*	.750**	1	.675**	.500*	.675**	.875**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001		.003	.041	.003	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
p4	Pearson Correlation	.540*	.450	.675**	1	.225	.619**	.540*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.025	.070	.003		.385	.008	.025	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
p5	Pearson Correlation	.292	.750**	.500*	.225	1	.450	.292	.645**
	Sig. (2-tailed)	.256	.001	.041	.385		.070	.256	.005
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
p6	Pearson Correlation	.509*	.675**	.675**	.619**	.450	1	.509*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.037	.003	.003	.008	.070		.037	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
p7	Pearson Correlation	.660**	.583*	.875**	.540*	.292	.509*	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.000	.025	.256	.037		.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17
Total	Pearson Correlation	.692**	.829**	.921**	.751**	.645**	.824**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.005	.000	.000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	24.06	5.934	.595	.886
p2	24.12	5.360	.756	.867
p3	24.12	5.110	.885	.851
p4	24.18	5.404	.637	.883
p5	24.12	5.860	.516	.896
p6	24.06	5.184	.738	.870
p7	24.06	5.684	.730	.872

Lampiran 9. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

[DataSet0]

		Correlations				
		p1	p2	p3	p4	Total
p1	Pearson Correlation	1	.375	.306	.143	.648**
	Sig. (2-tailed)		.137	.232	.585	.005
	N	17	17	17	17	17
p2	Pearson Correlation	.375	1	.588*	.250	.815**
	Sig. (2-tailed)	.137		.013	.333	.000
	N	17	17	17	17	17
p3	Pearson Correlation	.306	.588*	1	.089	.725**
	Sig. (2-tailed)	.232	.013		.735	.001
	N	17	17	17	17	17
p4	Pearson Correlation	.143	.250	.089	1	.550*
	Sig. (2-tailed)	.585	.333	.735		.022
	N	17	17	17	17	17
Total	Pearson Correlation	.648**	.815**	.725**	.550*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.022	
	N	17	17	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	9.65	2.868	.374	.573
p2	10.88	2.235	.601	.390
p3	10.76	2.566	.464	.507
p4	10.71	3.096	.206	.691

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	33.38	9.183	.853	.918
p2	33.38	9.183	.853	.918
p3	33.25	8.600	.864	.914
p4	33.31	8.362	.766	.920
p5	33.38	9.183	.853	.918
p6	33.13	8.650	.558	.939
p7	33.38	9.183	.853	.918
p8	33.44	9.063	.679	.925
p9	33.38	7.983	.772	.922

Lampiran 11. Uji Regresi Linier Berganda

Regression**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.409	3	1.803	53.402	.000 ^b
	Residual	.405	12	.034		
	Total	5.814	15			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.727	.517		1.406	.185	
	KEPEMIMPINAN	.845	.080	.887	10.563	.000	.823
	MOTIVASI	.120	.088	.115	1.368	.196	.822
	LINGKUNGAN KERJA	-.139	.076	-.146	-1.840	.091	.924

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	3.977	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.445	.00	.08	.01	.58
	3	.004	31.008	.11	.19	.98	.02
	4	.002	41.821	.89	.73	.01	.40

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 12. Dokumentasi BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 1. Lokasi penelitian



Gambar 2 ruangan kerja para penyuluh pertanian lapangan



Gambar 3 keadaan kerja para penyuluh pertanian lapangan



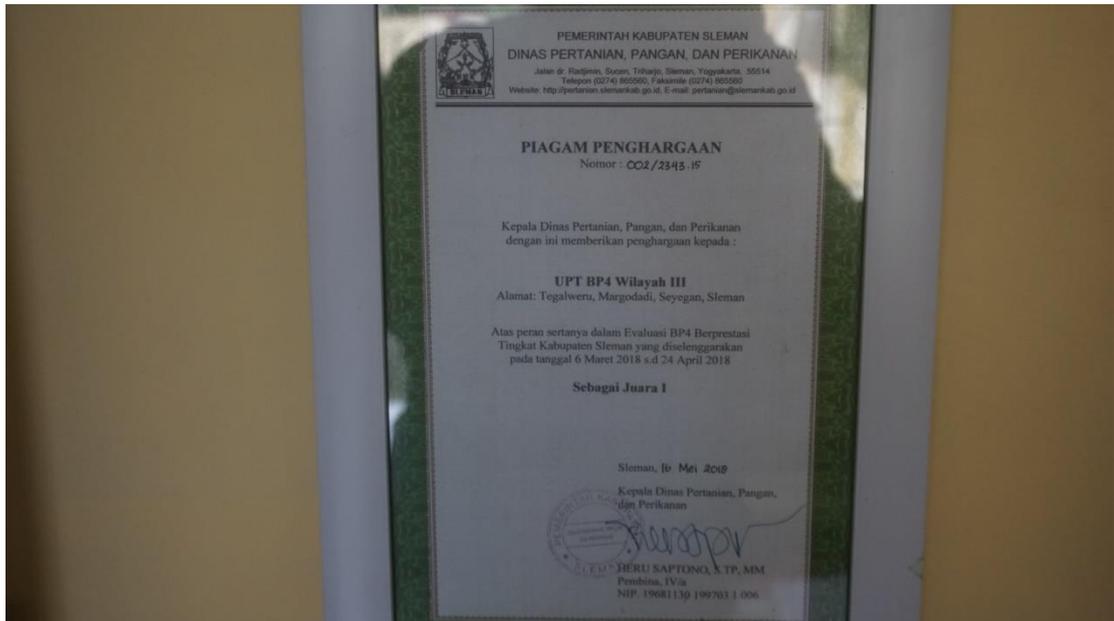
Gambar 4 kegiatan penyuluh pertanian lapangan



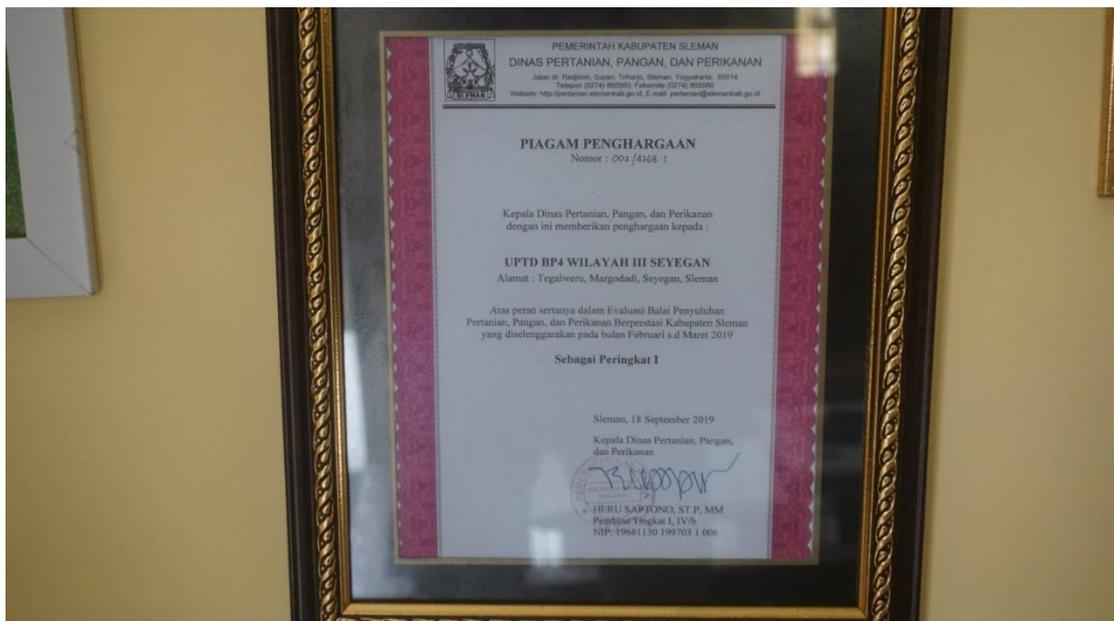
Gambar 5 rapat koordinasi BP4 Wilayah III



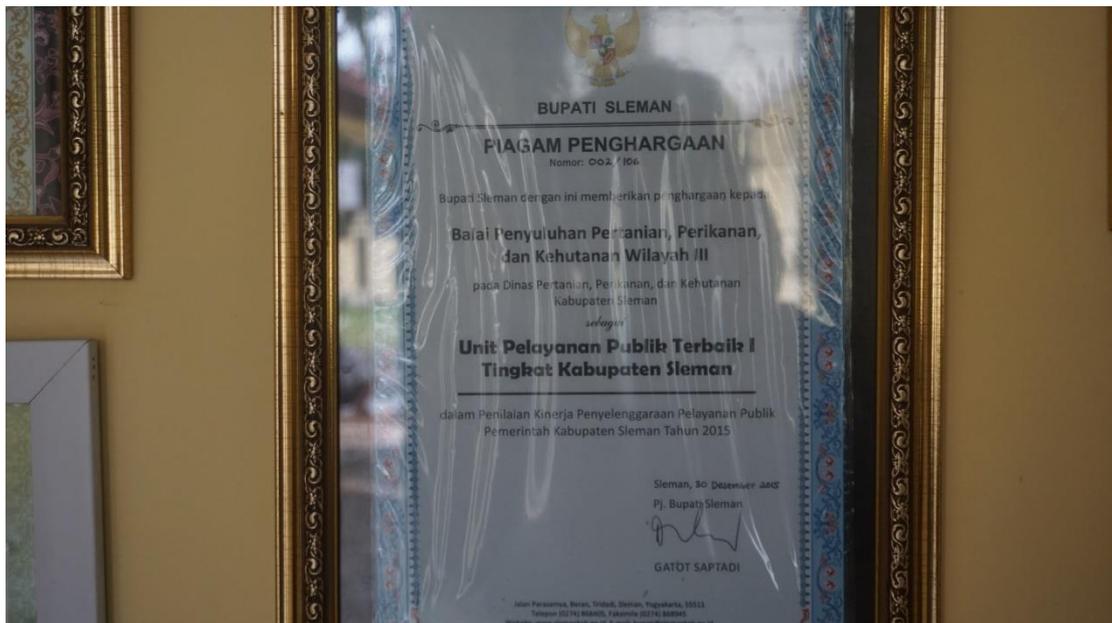
Gambar 5 bersama kepala UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



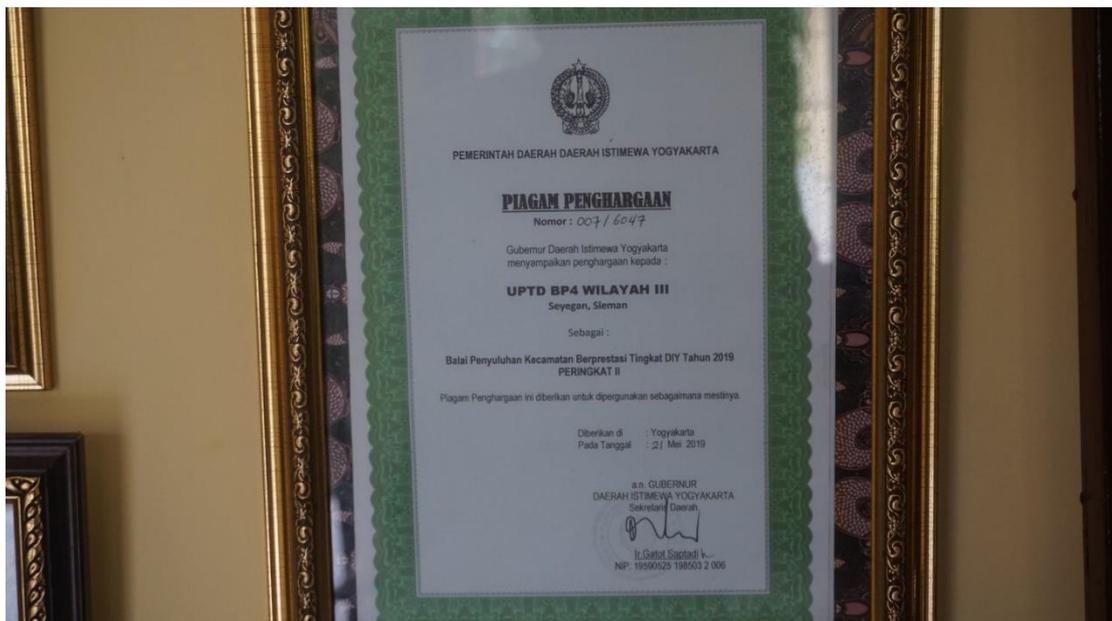
Gambar 6 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 7 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 8 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 9 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 10 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 11 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan



Gambar 12 Prestasi yang di raih oleh UPTD BP4 Wilayah III Seyegan