**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENYULUH PERTANIAN PADA BADAN
PELAKSANA PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN, DAN KEHUTANAN
(BP4K) KABUPATEN TOBA SAMOSIR**

Oleh:

Melisa Simanjuntak

(melisa.monjo@yahoo.com)

Pembimbing: Dr. Harapan Tua R.F.S. M.Si)

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 288293-

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The Toba Samosir Extension Executive Agency of Agriculture, Fisheries and Forestry is one of the government agencies that have a principal function of the increasing extension in agriculture , fisheries and forestry are reflected in agriculture , fisheries and forestry to stabilization of staple food prices and the economic capacity of managing public peasants in the countryside.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Education and Training (Training) to increase performance in Agricultural Extension in the implementing Agriculture at extension, agency Fisheries and Forestry (BP4K) Toba Samosir . The population of this research is all the Agricultural Extension Executive Agency of Agriculture, Fisheries and Forestry Toba Samosir , as many as 59 people . Technics research sample is census , where all members of the population used as a sample , then the entire population in this study serve as a member of the sample . Required data , collected through observation and questionnaires . The data analysis technique used is a simple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the Education and Training (Training) has a significant impact on performance improvement extension. This proved by test determination coefisient with a value R^2 of (0.935), the influence of Education and Training (Training) on the performance of 93% extension . While the remaining 7 % influenced of other factors.

*Advice given as an insert to the Executive Agency Counseling agencies Agriculture, Fisheries and Forestry on the Toba Samosir for more attention to employee development through training assignments to achieve improved performance expected by the agency . Should Head should be better in attention to things that can affect the performance improvements that increase agricultural productivity , because based on the research conducted there were 7 % more other factors that can affect the performance of extension .***Keywords : Education and Training and Performance**

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling berharga dari suatu organisasi, dan segala keberhasilan atau kegagalannya banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsif dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan masa depan. Peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Tujuan utama diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Sistem penyuluhan adalah seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku utama dan pelaku usaha melalui penyuluhan. Dalam Pasal 21 ayat 1, berbunyi: "Pemerintah dan Pemerintah daerah meningkatkan kompetensi penyuluh PNS melalui pendidikan dan pelatihan." Saat ini, manusia tidak akan lepas dari perkembangan zaman yang semakin pesat, terutama dalam bidang teknologi. Aplikasi dari teknologi sendiri sangatlah beragam dalam berbagai bidang

mulai dari informasi, transportasi, sampai pertanian.

Mencermati fenomena globalisasi yang terjadi saat ini, pertanian Indonesia akan menghadapi ancaman-ancaman yang perlu diantisipasi, tetapi sekaligus juga mempunyai peluang untuk dimanfaatkan dengan baik. Ancaman dan peluang yang berkaitan dengan fenomena globalisasi ini perlu ditanggapi secara positif. Tentunya salah satu faktor penting yaitu pengembangan dan peningkatan kualitas penyuluh pertanian melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Selain itu penerapan teknologi pertanian dalam usaha peningkatan ilmu pengetahuan petani untuk menekan biaya produksi, akan dapat meningkatkan produktivitas hasil pertanian.

Dalam melaksanakan tugasnya, tenaga penyuluh menetapkan aktivitas penyuluhan yang meliputi:

- 1) Demonstrasi penggunaan alat perangkap hama untuk tanaman padi sawah.
- 2) Penerapan jarak tanam sistem legowo.
- 3) Penggunaan pupuk organik.
- 4) Penumbuhan lembaga mitra tani.

Pelaksanaan materi penyuluhan yang pertama sampai dengan ketiga tersebut dilakukan sejak dari masa tanam sampai dengan masa panen. Metode pelaksanaan dilakukan dengan membentuk kelompok tani yang akan menjadi contoh dari aktivitas tersebut di atas. Dan untuk aktivitas penyuluhan yang keempat tersebut di atas, Pemerintah Kabupaten Toba Samosir melalui Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Toba Samosir membentuk sebuah lembaga pedesaan yang disebut mitra usaha tani.

Tujuan penyuluhan pertanian dilaksanakan pada dasarnya sebagai upaya Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan petani melalui peningkatan

produksi pertanian, mempertahankan harga jual saat panen raya. Seperti yang terjadi saat ini, banyak tengkulak yang ingin mencari keuntungan diri sendiri melalui penekanan harga saat panen raya.

Dalam hal ini untuk mengantisipasi hal tersebut Pemerintah membangun Lumbung Pangan Desa yang dalam tata pelaksanaannya didampingi oleh penyuluh. Lumbung Pangan Desa berfungsi tempat menyimpan hasil panen dengan meminjam uang dari kas kelompok Lumbung Pangan Desa yang dalam pengembaliannya akan dikembalikan saat harga padi mulai membaik.

Apabila terjadi penurunan produksi padi sawah, maka stok pangan di Kabupaten Toba Samosir berkurang. Hal ini akan menjadi ancaman bagi Pemerintah untuk mengimpor beras dari luar kabupaten. Penurunan produksi tersebut tidak lepas dari kurangnya penerapan aplikasi teknologi pertanian ke masyarakat tani.

Kegigihan dan kerja keras penyuluh mendampingi pelaku utama (kelompok tani), sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas hasil pertanian, khususnya untuk tanaman padi sawah. Maka untuk itu, Pemerintah Kabupaten Toba Samosir menugaskan tenaga Penyuluh Pertanian mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diharapkan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) nantinya tenaga Penyuluh Pertanian mampu merangkul atau mengajak masyarakat tani dari tidak tau menjadi tau dan dari yang tidak mau menjadi mau, sehingga terjalin kerjasama diantara kelompok tani dan pemerintah menyukseskan pembangunan di bidang pertanian.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah dan Mukaran (2010:3) menyatakan, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan (*Planning*)
 2. Pengorganisasian (*Organizing*)
 3. Pengarahan (*Directing*)
 4. Pengendalian (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional
 1. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
 2. Pengembangan (*Development*)
 3. Kompensasi (*compensation*)
 4. Pengintegrasian (*integration*)
 5. Pemeliharaan (*maintenance*)
 6. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan

pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan tenaga kerja yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja sumber daya manusia.

2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Filippo (2000:156) Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Hasibuan (2008:69) menyatakan, pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Soekidjo Notoatmojo (2009:21) menjelaskan bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan. Pendidikan dihubungkan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman

terhadap seluruh lingkungan kerja. Berbeda dengan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam pekerjaan yang biasa dilakukan sehari-hari.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) menurut Moekijat (2003:57) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Menurut Rivai Veithzal (2005:226), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang berperan dalam Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), yaitu:

1. efektivitas biaya;
2. materi program yang dibutuhkan;
3. prinsip-prinsip pembelajaran;
4. kesesuaian fasilitas;
5. kemampuan peserta pelatihan;
6. kemampuan instruktur pelatihan.

Pentingnya program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi suatu organisasi dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Dengan adanya karyawan baru, maka untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, karyawan baru tersebut belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan prasyarat yang diperlukan. Oleh karena itu diperlukan pelatihan untuk memberikan kemampuan kepada karyawan baru tersebut.
2. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, maka suasana kerja dalam suatu organisasi akan berubah. Artinya akan dapat suatu pekerjaan

yang mengharuskan penguasaan teknologi baru.

3. Dengan adanya mutasi diperlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tambahan karena adanya karyawan yang akan dimutasi, dalam arti dipindah tugaskan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat) untuk menduduki jabatan baru, belum cukup bekal untuk tugas baru tersebut.
4. Dengan adanya promosi, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tambahan karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup.

Menurut Edy Sutrisno (2010) mengelompokkan metode pelatihan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *On the job training* (pelatihan di tempat kerja) adalah pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya. Contoh pelatihan magang, yang biasa dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan.
2. *On-site-training* (pelatihan setelah jam kerja) merupakan alternatif bagi *on the job training* karena *on-site-training* dilaksanakan setelah jam kerja dengan tetap mempertahankan situasi kerja yang sesungguhnya.
3. *Off job training* (pelatihan di luar tempat kerja).

3. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Setiap Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Siagian (2003:69) menyatakan berbagai langkah

perlu ditempuh dalam Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), yaitu:

1. Penentuan Kebutuhan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diselenggarakan apabila kebutuhan itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisis yang tepat karena penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) biasanya membutuhkan dana yang cukup besar.

2. Penentuan Sasaran

Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dengan bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku.

3. Penetapan Isi Program

Pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai sesuai dengan hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.

4. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

5. Pelaksanaan Program

Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

6. Identifikasi Manfaat

Setelah program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

7. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan suatu program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat

dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

4. Kinerja

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dari suatu organisasi tidak lepas dari pengaruh kinerja pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai tersebut perlu ditingkatkan guna tercapainya rencana dari organisasi itu sendiri karena organisasi adalah kelompok orang yang mempunyai kegiatan-kegiatan yang dikoordinasikan secara sadar untuk menuju tujuan yang telah ditetapkan dan organisasi itu sendiri dapat hidup karena adanya manusia yang menggerakkan, oleh sebab itu keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap kinerja pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai Veithzal (2005:14), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Dharma (2005:25), manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan

memahamidan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan) dan kualitas (mutu yang dihasilkan atau baik tidaknya hasil kerja).

Sedangkan menurut Ruky (2004:33), kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil. Dari pengertian tersebut memberikan suatu penjelasan bahwa mengetahui/menilai kinerja haruslah dilakukan untuk kemajuan suatu organisasi.

Rivai (2005:310) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai, antara lain:
 1. meningkatkan motivasi,
 2. meningkatkan kepuasan kerja,
 3. adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan,
 4. adanya kesempatan berkomunikasi ke atasan, dan
 5. peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- b. Manfaat bagi penilai, antara lain:
 1. meningkatkan kepuasan kerja,
 2. untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kerja karyawan,
 3. meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan,
 4. sebagai saran meningkatkan motivasi karyawan, dan
 5. bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- c. Manfaat bagi organisasi, antara lain:
 1. memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi,
 2. meningkatkan kualitas komunikasi,

3. meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, dan
4. meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005:64), pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel yang harus dipertimbangkan, yaitu:

1. Perilaku (*proses*)
2. *Output* (produk langsung dari aktivitas/program), dan
3. *Outcome* (*value added* atau dampak aktivitas/program).

Menurut Mathis (2002:78), yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b. Kualitas kerja, dapat berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan dan lembaga pemerintahan.
- d. Kerja sama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Aspek-aspek standar pekerjaan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18) terdiri dari dua aspek, yaitu:

1. Aspek kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, dapat dilihat dari:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya), dapat dilihat dari:
 - a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan.
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.

- c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi.

5. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan Kinerja

Para pegawai (SDM) akan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan adanya program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila pegawai hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), maka pegawai tidak akan mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan kemampuan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Menurut Rachmawati (2008:117), pelatihan merupakan unsur kompleks yang diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan (organisasi) mencapai sasarannya. Sedangkan pendidikan adalah kegiatan yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran.

Berikut ini adalah pendapat dari Robinson yang dikutip oleh Atmodiwirio (2002:37) bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar kerja yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerja sehingga standar yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

Dalam hal ini, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diberikan baik untuk

tenaga penyuluh baru dan tenaga penyuluh lama, sehingga setiap tenaga penyuluh baru dapat mengetahui apa yang menjadi tujuan BP4K dan apa saja kewajibannya dalam mencapai tujuan tersebut. Sedangkan untuk tenaga penyuluh lama, mereka dapat menambah pengetahuan mereka seiring dengan kemajuan teknologi yang ada sehingga mereka siap menghadapi kemajuan jaman. Dan pada akhirnya para tenaga penyuluh tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karena mereka sudah mengetahui secara pasti apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka agar tujuan BP4K dapat tercapai sehingga mereka akan memiliki kinerja yang baik juga.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:107) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human Performance = Ability + Motivation*
- b. *Motivation = Attitude + Situation*
- c. *Ability = Knowledge + Skill*

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA/SPMA/SMK	25	42%
Diploma	9	15%
Sarjana	24	41%

Pasca (S2)	1	2%
Total	59	100%

Sumber : Kepegawaian BP4K Kabupaten Toba Samosir Tahun 2014

B. Analisis Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Sugiyono (2007:114) "Jumlah anggota sampel digunakan 30 orang". Biasanya, syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$ orang. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *statistical package for the social sciences (SPSS)* versi 20.0. Hasil uji validitas dan reliabilitas mengenai pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Tabel Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
CCases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Tabel *Case Processing Summary* di atas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid.

Hasil uji reliabilitas mengenai pendidikan dan pelatihan pada tabel berikut ini:

Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,853	,849	9

Sumber: Data Olahan tahun 2015

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* di atas diketahui bahwa indikator pengukuran variabel penelitian seluruhnya sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* = $0,853 > 0,50$.

Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel Item-Total Statistics

Indikator Penelitian	Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Biaya Akomodasi	,384	Valid	,871	Reliabel
Materi	,652	Valid	,823	Reliabel
Metode	,755	Valid	,802	Reliabel
Fasilitas	,832	Valid	,784	Reliabel
Partisipasi Responden	,613	Valid	,832	Reliabel
Keterampilan Instruktur	,600	Valid	,833	Reliabel

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Berdasarkan tabel *Item-Total Statistics* di atas mengenai Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki r-hitung $>$ r-kritis (0.30). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai alpha hitung $>$ 0.50, berarti semua butir pertanyaan reliabel.

C. Analisis Variabel Kinerja

Hasil uji validitas mengenai Kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Dari tabel *Case Processing Summary* di atas, diketahui bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid.

Hasil uji reliabilitas mengenai Kinerja pada tabel berikut ini:

Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.887	8

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* di atas diketahui bahwa seluruh indikator Kinerja sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* = $0,881 > 0,50$.

Hasil uji validitas dan reliabilitas secara parsial disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel Item-Total Statistic

Indikator Penelitian	Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item	Keterangan
Hasil produksi	,487	Valid	,881	Reliabel
Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat tani	,519	Valid	,878	Reliabel

Indikator Penelitian	Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item	Keterangan	B	Std. Error	Beta						
Hasil produksi	,487	Valid	,881	Reliabel	1	1,814	,967	5,660	,551				
Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat tani	,519	Valid	,878	Reliabel						Const ant)	4,484		
Kualitas kerja memenuhi standar penyuluhan	,872	Valid	,839	Reliabel						Kinerja	736	,026	28,711
Mendapat ide baru setelah Diklat	,371	Valid	,892	Reliabel									
Kemampuan menyelesaikan tugas setelah Diklat	,660	Valid	,864	Reliabel									
Kemampuan mencapai target	,707	Valid	,859	Reliabel									
Kemampuan bekerja sama	,840	Valid	,845	Reliabel									
Menjaga hubungan dengan masyarakat tani	,710	Valid	,866	Reliabel									

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Berdasarkan tabel *Coefficients^a* di atas, uji t menunjukkan Variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu: $5,660 > 1,673$.

Tabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,935	,934	1,804

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Berdasarkan tabel *Model Summary^b* di atas bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja dengan nilai R^2 (0,935) maka pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan kinerja penyuluh sebesar 93%. Sedangkan sisanya 7% dipengaruhi faktor lain. Jika dilihat dari koefisien Determinasi. Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen yang diukur dalam persentase.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dari pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sumber: Data Olahan Tahun 2015

Dari tabel *Item-Total Statistic* di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki r-hitung $>$ r-kritis (0,30). Dengan demikian, semua butir pertanyaan valid. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai alpha hitung $>$ 0,50 berarti pertanyaan reliabel.

D. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja penyuluh digunakan Teknik Analisa Regresi Linier Sederhana, sebagai berikut:

Tabel Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Toba Samosir berada dalam kategori baik. Hal itu dapat dilihat dari tanggapan responden (tenaga Penyuluh Pertanian) terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan biaya akomodasi, materi, metode, fasilitas, partisipasi responden, dan kemampuan instruktur berada dalam kategori baik.
2. Kinerja tenaga Penyuluh Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Toba Samosir berada dalam kategori baik. Hal itu dapat dilihat dari tanggapan responden (tenaga Penyuluh Pertanian) terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerja sama berada dalam kategori baik.
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu: $5,660 > 1,673$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja dengan nilai R^2 (0,935) maka pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap peningkatan kinerja tenaga penyuluh pertanian sebesar 93%. Sedangkan sisanya 7% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Filippo, Edwin B. 2000. *Personel Manajemen, Terjemahan Moch. Mas'ud, Edisi Revisi*. Yogyakarta: FE UGM.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Marwansyah dan Mukaran. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat, 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Soekidjo, Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Reineka Cipta.

Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.

Peraturan dan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang *Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*.

Peraturan Daerah Kabupaten Toba Samosir Nomor 4 tahun 2011 tanggal 30 Desember 2011 tentang *Organisasi dan tata kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Toba Samosir tentang Rincian Tugas, Fungsi, Pokok*.