

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PENYULUH
TERHADAP ADOPSI TEKNOLOGI PERTANIAN
(Studi Kasus Di Kecamatan Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai)**

Ahfandi Ahmad, SP, M.Si

Staf Pengajar Program Studi Agroteknologi Study Program, STIP Muhammadiyah Sinjai

(email : fandhyonly@gmail.com)

ABSTRAK

Refleksi dari masih kurangnya kapasitas penyuluh, merupakan isu menarik untuk diteliti. Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat mengungkapkan pengaruh penerapan kompetensi sumber daya manusia berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja yang akan mendorong dan mendukung penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sedangkan metode pengolahan data digunakan analisis data secara deskriptif dan analisis data kuantitatif digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sinjai. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pengetahuan merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,703 menunjukkan bahwa keempat variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sinjai sebesar 70,30% dan sisanya sebesar 29,70% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA KUNCI : *Penyuluh, Pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja*

PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan dan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan lapangan berusaha, meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudidaya ikan, pengolah ikan, dan masyarakat di dalam dan disekitar kawasan hutan, mengentaskan masyarakat dari kemiskinan khususnya di pedesaan, meningkatkan pendapatan nasional serta menjaga kelestarian lingkungan.

Pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pelaku pembangunan pertanian, perikanan dan kehutanan berkewajiban menyelenggarakan penyuluhan di bidang pertanian, perikanan dan kehutanan. Penyuluhan sebagai bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum

merupakan kegiatan strategis dan merupakan kebutuhan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendorong masyarakat untuk menjadi pelaku pembangunan. Lahirnya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan memberikan dasar hukum yang kuat dan lengkap bagi penyelenggaraan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan di Indonesia. Sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan merupakan seluruh rangkaian pengembangan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap pelaku pembangunan.

Kelembagaan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 terdiri dari kelembagaan penyuluhan pemerintah, kelembagaan penyuluhan swasta, dan kelembagaan penyuluhan swadaya. Berdasarkan amanah Undang-Undang tersebut Pemerintah Kabupaten Sinjai membentuk susunan organisasi dan tata kerja Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan melalui Peraturan Bupati Sinjai Nomor 2 Tahun 2007.

Kompetensi pada saat ini menjadi salah satu isu sentral dan salah satu tolak ukur bagi para manajer (leader) dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya baik itu organisasi yang berorientasi profit maupun non profit. John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt dan Richard N. Osborn (1994:113) mengungkapkan kompetensi dua topik sebagai isu sentral yaitu aptitude dan ability dimana aptitude is the capability to learn something and ability is the capacity to perform the various task needed a given job. Dari pengertian diatas maka aptitude dikatakan sebagai kecakapan dalam menguasai suatu tugas yang diberikan, sedangkan ability adalah kemampuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan dari uraian-uraian tersebut di atas, yang merupakan refleksi dari masih kurangnya kapasitas penyuluh maka merupakan isu menarik untuk diteliti. Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat mengungkapkan pengaruh penerapan kompetensi sumber daya manusia berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja yang akan mendorong dan mendukung penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan, sehingga peneliti memilih judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Penyuluh terhadap adopsi teknologi pertanian di Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai".

BAHAN DAN METODE

Tempat dan Waktu

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai, selama kurang lebih dua bulan yaitu juni - agustus tahun 2018. Penelitian ini dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh terhadap adopsi teknologi pertanian oleh petani yang ada di Kecamatan Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan yaitu sebanyak 9 orang. Sementara Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Hal ini dilakukan mengingat kecilnya jumlah populasi yang ada sehingga semua populasi tersebut di jadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 9 orang penyuluh.

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari responden. Dengan cara mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu : Pengetahuan, Sikap, Keterampilan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan, digunakan analisis regresi berganda dengan model sbb : (Supranto, 2001)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_i$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Penyuluh
β_0	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	=	Koefisien regresi X1, X2, X3 dan X4
e_i	=	Faktor Kesalahan
X1	=	Pengetahuan
X2	=	Keterampilan
X3	=	Sikap
X4	=	Pengalaman Kerja

HASIL DAN BAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk mengetahui faktor apa yang berpengaruh pada kompetensi sumber daya manusia penyuluh terhadap adopsi teknologi pertanian dilakukan uji statistik regresi linier berganda. Akan tetapi terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap alat ukur (instrumen) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur maka dilakukan analisis data berdasarkan hasil data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan reabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Kuisisioner penelitian variable (X) terdiri atas 4 Item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variable (X) terhadap pendapatan (y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Validitas Variabel (X) Terhadap kompetensi sumber daya penyuluh.

Item/Variabel	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
X ₁	0,369	0,3	Valid
X ₂	0,824	0,3	Valid
X ₃	0,648	0,3	Valid
X ₄	0,662	0,3	Valid

Sumber : Hasil Analisa Data, 2018

Hasil pengujian validitas Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel (X) memiliki nilai korelasi diatas 0,30 sebagai batas suatu item penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Setiap variabel Pengetahuan (X₁) dengan nilai korelasi 0,369, Keterampilan (X₂) nilai korelasi 0,824, Sikap (X₃) nilai korelasi 0,648, Pengalaman Kerja (X₄) nilai korelasi 0,662, Sehingga dapat dikatakan item angket penelitian variabel sosial ekonomi (X) valid dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi tanggapa responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden

terhadap pertanyaan-pertanyaan kuisioner yang diajukan. Uji Reabilitas dilakukan dengan metode Alpha. Hasil perhitungan koefisien realibilitas untuk masing-masing variable dapat disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas Variabel Kompetensi SDM Penyuluh terhadap Adopsi Teknologi Pertanian (Y) Petani Lada di Kecamatan Sinjai Selatan

Variabel/Item	Koefisien Realibilitis (alpha)	Keterangan
Kompetensi SDM Penyuluh (X)	0,759	Realibilitis

Sumber : Hasi Analisa Data, 2018

Menurut Santoso (2001) : 280) nilai reabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien reabilitis (r.hitung) dengan (r.tabel) sebagai berikut :

1. Apabila nilai $\text{Alpha} > r.\text{hitung}$, - dengan $df = n-2$ (0,60) pada level confidence 95% ($\alpha=0,05$), maka instrumen tersebut di anggap reabel.
2. Apabila nilai $\text{Alpha} < r.\text{hitung}$ - dengan $df = n-2$ (0,60) pada level confidence 95% ($\alpha=0,05$), maka instrumen tersebut di anggap tidak reabel.

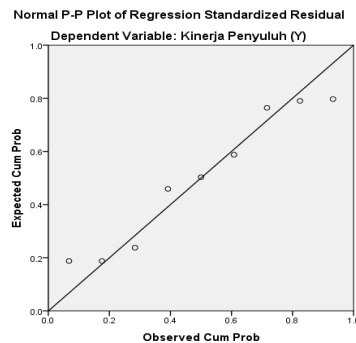
Hasi uji instrument penelitian variable sosial menunjukkan koefisien reabilitas Alpha (r. Hitung) yaitu 0,759 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabel, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Persamaan dapat dikatakan bahwa untuk menggambarkan hubungan fungsional sekelompok variable bebas terhadap variable terikat, jika variable tersebut memenuhi Asumsiu Klasik. Asumsi yang dilihat adalah asumsi mengikuti distribusi normal, Asumsi bebas koleniaritas dan Asumsi tidak dapat Heteroskodistisitas.

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data juga dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah gari diagonal, maka model persamaan memenuhi Asumsi Normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas Data

Dari grafik output SPSS di atas terlihat bahwa titik –titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model dapat dipakai untuk prediksi pengaruh kompetensi sumber daya manusia penyuluh terhadap adopsi teknologi pertanian di Kecamatan Sinjai Selatan.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan kondisi variable Independen dalam mode persamaan yang saling berkolerasi ada tidaknya Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Nilai VIF yang kecil menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi (sempurna) antar variable X dalam sebuah model.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penegtahuan (X ₁)	0,214	4,662
Keterampilan (X ₂)	0,331	3,022
Sikap (X ₃)	0,306	3,271
Pengalaman Kerja (X ₄)	0,391	2,556

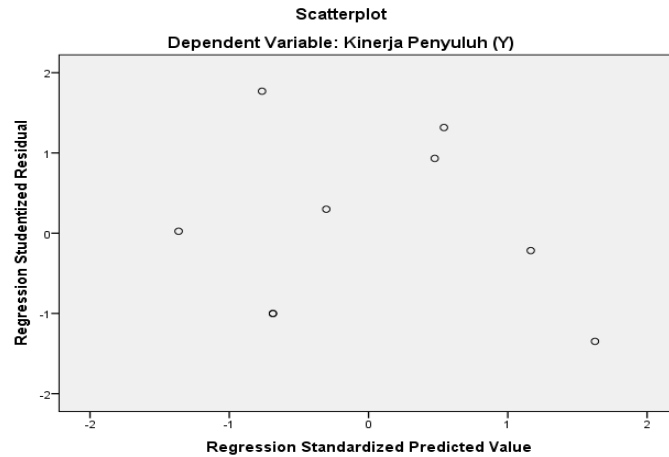
Sumber : Hasil Analisa Data, 2018

Data Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10, maka bisa di simpulkan bahwa antara variabel tidak terjadi persoalan Multikolonieritas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa Variabel residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien pengujian

homogenitas varian dari residual, model dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Rank Spearman.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa model persamaan dengan menggunakan Variabel (X) Kompetensi SDM Penyuluh, tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas titik –titiknya. Melihat titik- titik tersebut juga menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini tidak menunjukkan tidak terjadinya Heteroskedastisitas dapat digunakan pengaruh regresi untuk melihat pengaruh variable (X) terhadap adopsi teknologi pertanian (Y).

Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Penyuluh Yang mempengaruhi Adopsi Teknologi Pertanian di Kecamatan Sinjai Selatan

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan, dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Signifikansi
Kostanta	1,812		0,000
Pengetahuan (X1)	0,186	7,235	0,000
Keterampilan (X2)	0,177	5,471	0,000
Sikap (X3)	0,119	6,599	0,000
Pengalaman Kerja (X4)	0,073	2,536	0,013
Koefisien Korelasi (R)	0,839		
Koefisien Determinasi (R ²)	0,703		

Sumber : Data setelah diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 19 diatas, menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,812 + 0,186 X1 + 0,177 X2 + 0,119 X3 + 0,073 X4 + ei$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka apabila diinterpretasikan dapat memberi pengertian analisa yaitu :

- Nilai konstanta (b0) sebesar 1,812 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas konstan atau sama dengan nol, maka kinerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan sinjai selatan sebesar 1,812.
- Besarnya nilai koefisien regresi b1 adalah 0,186 menunjukkan bahwa jika variabel pengetahuan (X1) dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan tugas pokok dan fungsi penyuluh, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh 18,6% dengan asumsi variabel lainnya seperti keterampilan (X2), Sikap (X3), dan pengalaman kerja (X4) berada dalam keadaan konstan.
- Besarnya nilai koefisien regresi b2 adalah 0,177 menunjukkan bahwa jika variabel keterampilan (X2) dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan tugas pokok dan fungsi penyuluh, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh 17,7% dengan asumsi variabel lainnya berada dalam keadaan konstan.
- Besarnya nilai koefisien regresi b3 adalah 0,119 menunjukkan bahwa jika variabel sikap (X3) dapat ditingkatkan perbaikannya sesuai kebutuhan tugas pokok dan fungsi penyuluh, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh 11,9% dengan asumsi variabel lainnya berada dalam keadaan konstan.
- Besarnya nilai koefisien regresi b4 adalah 0,073 menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X4) dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan tugas pokok dan fungsi penyuluh, maka akan meningkatkan kinerja penyuluh 7,30% dengan asumsi variabel lainnya berada dalam keadaan konstan.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai terhadap kinerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan sinjai selatan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka secara serentak atau bersama-sama keempat variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja penyuluh. Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 70,30% ini berarti bahwa kinerja penyuluh akan meningkat dengan penggunaan dan peningkatan kompetensi penyuluh berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Wardoyo (2005), bahwa kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai tujuan yang efektif dalam pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan oleh Supemo (1999) bahwa salah satu kompetensi yang berhubungan dengan kinerja staf adalah pengalaman kerja

Nilai sisanya sebesar 29,70% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga bagi peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam untuk menemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh seperti variabel motivasi. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Besse Nurul Qamri (2009) bahwa secara simultan dimensi kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Terminal Petikemas Makassar. Hal ini diperkuat Winardi (2005) bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinernyanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Untuk itu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh perlu diteliti lebih lanjut. Secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Penyuluh

Temuan penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kompetensi pengetahuan berpengaruh signifikan dan memberikan kontribusi terbesar atau paling dominan

terhadap kinerja penyuluh dibanding dengan variabel lainnya. Kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sudirman (2009) memiliki persamaan pada variabel bebas yang diteliti dan menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja hasil kegiatan penilaian kinerja GANISPHPL pada BP2HP Wilayah XV Makassar dan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dibanding dengan variabel lainnya. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa kemampuan pengetahuan penyuluh sangat mendukung peningkatan kinerja penyuluh sehingga perlu ditingkatkan secara terus menerus seiring dengan perkembangan teknologi penyuluhan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Teori yang mendukung mengenai kompetensi pengetahuan terhadap kinerja sumber daya manusia dikemukakan oleh Gomes (2003) bahwa kompetensi pengetahuan menentukan output kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Penyuluh

Peningkatan keterampilan penyuluh dapat dilihat dari kemampuan pengetahuan, kecakapan, kecepatan dalam bekerja dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan pelayanan yang diberikan sesuai kebutuhan masyarakat. Keterampilan penyuluh diukur berdasarkan keahlian bidang kerja, kreatifitas kerja, kemandirian kerja, dan kemampuan membangun kerjasama. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Peningkatan kompetensi keterampilan penyuluh dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan teknis dan non teknis (penjenjangan) untuk itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan non teknis bagi penyuluh perlu terus dilaksanakan agar dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi penyuluh. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa kompetensi keterampilan sangat mendukung dan menentukan pencapaian peningkatan kinerja penyuluh sehingga keterampilan yang dimiliki penyuluh saat ini perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan teknologi penyuluhan yang menuntut penyuluh untuk mampu dan terampil dalam mengembangkan materi dan metode penyuluhan, terampil membangun kreatifitas, kemandirian, dan kerjasama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Teori yang mendukung mengenai kompetensi keterampilan terhadap kinerja sumber daya manusia dikemukakan oleh Frederick Taylor dalam Besse Nurul Qamri (2009) bahwa keberhasilan suatu organisasi mengembangkan kompetensi karyawannya

ditentukan oleh keterampilan yang dimilikinya. Pelaksanaan tugas dan fungsi akan sempurna jika didukung oleh karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai.

Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Peningkatan sikap penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat diperoleh dari pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan rutin serta belajar dari pengalaman kerja yang dimiliki. Kompetensi sikap penyuluh sangat mendukung kinerja penyuluh sehingga sikap yang dimiliki penyuluh saat ini perlu terus dikembangkan kearah yang lebih baik. Pengembangan kompetensi sikap penyuluh perlu dilakukan oleh instansi yang terkait dengan penyelenggaraan penyuluhan dan oleh penyuluh itu sendiri, agar penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat bersikap lebih baik. Terry GR., (2005) mengemukakan teori perilaku kompetensi bahwa sumber daya manusia memiliki kompetensi jika mampu mengendalikan perilakunya. Pengendalian perilaku berupa pengembangan sikap atau perilaku kesopanan, menyusun suatu perencanaan, bertanggungjawab dalam kerja, mengembangkan laporan kerja, kemajuan kerja, berdisiplin dan mandiri.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh

Pengalaman kerja penyuluh adalah pemahaman, pengalaman dan wawasan yang dimiliki penyuluh dalam bidang tugasnya selama bekerja sebagai pegawai. Pengalaman kerja penyuluh ditentukan oleh masa kerja, mutasi kerja, tambahan tugas yang diberikan, dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Supemo (1999) bahwa salah satu kompetensi yang berhubungan dengan kinerja staf adalah pengalaman kerja. Dimana pengalaman kerja terdiri dari masa kerja, pemindahan kerja, tugas tambahan kerja, lingkungan kerja yang baru dan kenaikan pangkat. Dalam unsur-unsur tersebut menjadi bagian yang sangat penting dalam menentukan pengalaman seseorang dalam meniti karir.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian

Kacamatan Sinjai Selatan. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pengetahuan merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sinjai.

2. Keempat variabel bebas yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberi kontribusi nyata terhadap kinerja penyuluh pada Balai Penyuluhan Pertanian Kacamatan Sinjai Selatan. Dengan demikian temuan penelitian ini memberikan arti bahwa semakin baik keempat variabel tersebut akan lebih mewujudkan peningkatan kinerja penyuluh.

SARAN

Peningkatkan sikap kerja dan pengalaman kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka perlu pembinaan penyuluh secara rutin, pemberian penghargaan atas sikap obyektifitas dan kinerja yang ditunjukkan oleh penyuluh, serta mutasi kerja dan pemberian tugas tambahan secara proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, 2001. *Pegawai Dalam Sosialisasi Masyarakat*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Anna Ahmad W. 2003. *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Provinsi Sulawesi Selatan*, Perpustakaan Universitas Muslim Indonesia (Tidak di publikasikan).
- Besse Nurul Qamri A., 2009. *Pengaruh Dimensi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Terminal Petikemas Makassar*, Perpustakaan Universitas Muslim Indonesia (Tidak di publikasikan).
- Darmawaty M, 2007. *Pengaruh kompetensi sumberdaya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada Disperindagkopal Kota Makassar*, Perpustakaan Universitas Muslim Indonesia (Tidak di publikasikan).
- Gani, 2000. *Pengembangan Kompetensi individu*. BPFE, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Penerbit: Andi, Jakarta.
- Handoko, Hani. 1998. **Manajemen**. Penerbit BPFE, Yokyakarta

- Hasan, Hamda, 2003. *Peranan Pendidikan Terhadap Kualitas SDM*. Penerbit : Bina Ilmu, Solo.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gramedia Widayarsana Indonesia, Jakarta.
- Hutapea & Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jackson, 1999. *Human Resource. Prentice Hall*, Jersey University, America.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi empat, Penerbit BPFE.
- Mcland, Philips, 2004. *Human Resource Management*, Second Edition, Published by McGraw-Hill, California University Press.
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai dkk, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Rusmiyanti, Rita, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Tinjauan dalam Dunia Kerja Kpegawain*. Penerbit Ansi, Yogyakarta.
- Schemerhorn R. Jhon, Jr, Hunt G. James & Osborn N. Richard, 1994. *Managing Organizational Behavior*. 5th Edition USA, John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Ketiga, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sudirman, 2009. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pelaksanaan Penilaian Kinerja GANISPHPL pada Balai Pemantauan Pemanfaatan Hutan Produksi Wilayah XV Makassar*, Perpustakaan Universitas Muslim Indonesia (Tidak di publikasikan).
- Sugiono, 1994. *Metode Penelitian Statistik*. Penerbit Gunug Agung, Jakarta.
- Supranto, J., 2001. *Pengantar Propabilita dan Statistik Induktif*, Jilid 1 dan 2, Penerbit Erlangga, Jakarta,.
- Terry GR., 2005. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Winardi, J., 2005. *Motivasi dan Pemoivasiian dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.