

**PENGARUH KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN,
PELATIHAN, DAN MOTIVASI PETANI TERHADAP
KINERJA KELOMPOK WANITA TANI JAYA MAKMUR
TANJUNG BUKA SP 6 TANJUNG PALAS TENGAH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:
ISWAL NUR RAHMAT
2018 41 027**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penyuluh Pertanian, Pelatihan, Dan Motivasi
Petani Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya
Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah

Nama Mahasiswa : Iswal Nur Rahmat

NPM : 201841027

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

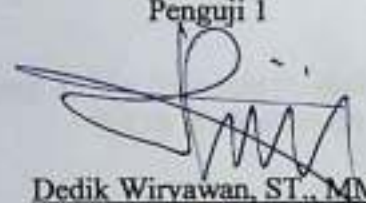
Tim Penguji Skripsi :

Pembimbing


Dewi Oemalah Imelda, MM., Ak

NIDN. 11. 050573.02

Penguji 1


Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN. 11.191179.01

Penguji 2


Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., MM
NIDN. 11.080189.03

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


Iswan Nur, M.Si
NIDN. 11.231083.01

Ketua Jurusan Manajemen


Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN. 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN,
PELATIHAN, DAN MOTIVASI PETANI TERHADAP
KINERJA KELOMPOK WANITA TANI JAYA MAKMUR
TANJUNG BUKA SP 6 TANJUNG PALAS TENGAH**

Yang disusun oleh Iswal Nur Rahmat, NPM. 201841027

Telah di setuju dan dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 26 Juli 2022

TIM PENGUJI

**Penguji 1 : Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak
NIDN. 11. 050573.02**

**Penguji 2 : Dedik Wiryawan. ST., MM
NIDN : 11.191179.01**

**Penguji 3 : Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., MM
NIDN. 11.080189.03**



**Universitas Kaltara
Program Sarjana**

Ketua Jurusan

**Dedik Wiryawan. ST., MM
NIDN : 11.191179.01**

**Universitas Kaltara
Program Sarjana**

Dekan Fakultas Ekonomi

**Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., MM
NIDN : 11.080189.03**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 17 Juli 2022



Mahasiswa

ISWAL NUR RAHMAT

RIWAYAT HIDUP

Iswal Nur Rahmat yang lahir pada tanggal 18 Januari 2000 di Tanjung Selor, merupakan putra pertama dan anak terakhir dari tiga bersaudara. Memulai pendidikan tingkat dasar di Sekolah Dasar (SD) Negeri 010 di Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama melanjutkan lagi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2015. Jenjang pendidikan setara Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tanjung Selor dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2018. Melanjutkan pendidikan akademis pada tahun 2018 pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 17 Juli 2022

Iswal Nur Rahmat

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Hirrobbil A'lamín Segala Puji Dan Syukur Penulis
Haturkan Atas Kehadirat Allah SWT Karena Berkat Rahmat Dan

Hidayahnya Skripsi ini Dapat terselesaikan

Shalawat Dan Salam Penulis Haturkan Kepada Nabi Muhammad

SAW Yang Menjadi Suri Tauladan Kita Sepanjang Zaman,

Secerca Karya Kecilku ini Kupersembahkan Kepada : Ayahanda

Tersayang Syamsudin, Ibu Tercinta Siti Rabiah, Saudaraku

Nurhidayani Dan Nurjumaenah Yang Telah Memberikan Doa

Dan Dukungan

Untuk Teman-Teman Mahasiswa Unikaltar Khususnya Teman-

Teman Seperjuangan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas

Kaltara Tanjung Selor.

Untuk Teman-Teman Yang Sudah Mendukung Dan Membantu

Banyak Hal Dalam Penyusunan Skripsi ini

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah puji dan syukur penulis limpahkan kehadiran Allah SWT atas limpah rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulis skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI PETANI TERHADAP KINERJA KELOMPOK WANITA TANI JAYA MAKMUR TANJUNG BUKA SP 6 TANJUNG PALAS TENGAH**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun materil. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua penulis, Bapak Syamsudin dan Ibu Siti Rabiah yang telah melahirkan penulis kedunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasi sayang.
2. Prof. Dr. Ir Abdul Jabarsyah, M.Sc. selaku Rektor Universitas Kaltara.
3. Adi Aspian Nur, M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
4. Dedik Wirayawan, ST.MM. selaku Ketua Jurusan Fakultas Manajemen Universitas Kaltara.

5. Dewi Qomariah Imelda, MM, Ak. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Manajemen Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.
7. Seluruh Responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapatkan balasan dari Allah SWT.
8. Kerabat Saudara Aulia, teman seperjuangan Hafsa, Fauziah, dan Astri yang selalu ada dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan “2018” yang telah berjuang bersama, berbagi senang dan susah, dan senantiasa membantu dan memberikan dukungan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini.

Dengan skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Tanjung Selor, 5 juli 2022

Iswal Nur Rahmat

ABSTRAK

Iswal Nur Rahmat, Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, dan Motivasi Petani, Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah bimbingan Ibu Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, dan Motivasi Petani berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. Pada penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh dimana semua populasi di jadikan sampel pada penelitian kali ini yaitu berjumlah 30 anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. Pengumpulan data berupa penyebaran kuisioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompetensi Penyuluh Pertanian Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi Petani Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. (4) Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, dan Motivasi tidak berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Iswal Nur Rahmat, *The Influence of Agricultural Extension Competencies, Training, and Farmers' Motivation, on the Performance of the Women Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah* guidance of Mrs. Dewi Qomariah Imelda, MM., Ak. The purpose of this study was to determine whether the competence of extension workers, training, and motivation of farmers affected the performance of the Jaya Makmur Tani Women's Group Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. The type of research method used is quantitative. The population in this study were all members of the Jaya Makmur Women's Group. In this study using saturated sampling where all the population was sampled in this study, which amounted to 30 members of the Jaya Makmur Women's Group. Data collection is in the form of distributing questionnaires. The analytical technique used in this research is Multiple Linear Regression. The results of the study indicate that: (1) There is a negative and insignificant effect of Agricultural Extension Competence on the Performance of the Jaya Makmur Women Farmer Group. (2) There is a positive and insignificant effect of Training on the Performance of the Jaya Makmur Women Farmer Group. (3) There is a positive and insignificant effect of farmer motivation on the performance of the Jaya Makmur Women's Farmer Group. (4) Agricultural Instructor Competence, Training, and Motivation have no simultaneous effect on the Performance of the Jaya Makmur Women's Farmer Group.

Kata Kunci : *Competence, Training, Motivation, Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN TEORITIS	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Kompetensi	10

2.1.3. Pelatihan	12
2.1.4. Motivasi	17
2.1.5. Kinerja	21
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	25
2.3. Hubungan Antara Variabel	34
2.4. Kerangka Konseptual	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1. Rancangan Penelitian	39
3.2. Lokasi dan Periode Penelitian	40
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.4. Sumber Data	41
3.5. Metode Pengumpulan Data	42
3.6. Definisi Operasional Variabel	43
3.7. Uji Instrumen Penelitian	48
3.8. Uji Analisis Deskriptif	49
3.9. Uji Asumsi Klasik	49
3.10. Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.11. Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Gambaran Umum Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur	54
4.2. Karakteristik Responden.....	57
4.3. Analisa Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.4. Uji Intrumen Penelitian	68

4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.6. Hasil Uji Hipotesis	74
4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
4.8. Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1.Kesimpulan	84
5.2.Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Wawancara Terhadap Anggota KWT Jaya Makmur	5
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Tabel Nilai Dan Predikat	58
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompetensi	59
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pelatihan.....	61
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi	63
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik t	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik F	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Hasil Wawancara Terhadap Anggota KWT Jaya Makmur	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Lokasi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur	55
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Deskripsi Variabel

Lampiran 3 Uji Intrumen Penelitian

Lampiran 4 Uji Analisis Deskriptif

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Uji Hipotesis

Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 8 Dokumentasi Tempat Objek Penelitian

Lampiran 9 Hasil Posyandu Beberapa Anak Anggota KWT Yang Mengalami Pertumbuhan
Yang Kurang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Petani merupakan pekerjaan yang memiliki peran penting dan berdampak besar untuk kesejahteraan suatu negara. Oleh karena itu kita sebagai warga negara perlu menghargai keberadaan para petani dan jasa-jasa mereka, dan dari pemerintah juga perlu adanya dukungan dan perhatian penuh untuk para petani.

Kelompok Wanita Tani yang merupakan objek penelitian yang diteliti, yaitu Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur yang berlokasi di Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. Kelompok wanita tani merupakan wadah bagi masyarakat, khususnya kaum wanita untuk mengelola serta mengekspresikan berbagai pemikiran dibidang pertanian serta sebagai sarana memperoleh ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan bagi anggota kelompok sehingga kegiatan kelompok yang diharapkan dapat kreatif, dapat mensejahterakan anggota kelompok tani itu sendiri, dan bermanfaat baik bagi masyarakat.

Awal pembentukan Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah terbentuk dari anggaran pusat pemerintah yang bertujuan untuk membantu mewujudkan kesejahteraan suatu rakyat. Dari hal tersebut pemerintah memiliki peran dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 dengan menurunkan salah satu karyawan pegawai negeri dari dinas pertanian yang memiliki keahlian

atau kemampuan yang berkaitan dengan kegiatan pertanian yang diposisikan sebagai penyuluh.

Dari observasi yang dilakukan di Tanjung Buka SP 6 Kecamatan Tanjung Palas Tengah, hasil yang didapatkan dari wawancara dengan ketua dari Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 yaitu Ibu Marini, memberikan informasi bahwa hasil kinerja penyuluh dapat dikatakan kurang baik dan kurang maksimal. Dalam 1 tahun sejak didirikannya secara resmi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur, pembinaan dan pelatihan sudah pernah dijalani dari proses penyemaian, perawatan, sampai pasca panen, walaupun pelatihan yang dilakukan masih 1 jenis tanaman dari berbagai jenis tanaman yang ditanam, yaitu cabe. Menurut ibu Marini, perlu diadakannya pelatihan lanjutan jenis tanaman lainnya, dan metode perawatan tanaman yang baik.

Pelatihan sangat penting dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6 juga harus memiliki motivasi atau pemicu yang tetap membuat seluruh anggota kelompok tani selalu memiliki semangat yang tinggi dalam setiap kegiatan kelompok tani yang dilakukan. Dari hasil wawancara, hal lainnya yang dikeluhkan ibu Marini yaitu saat ini pertumbuhan tanaman pada Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 tidak secepat pada saat awal penanaman. Seiring berjalannya waktu tanaman yang ditanam mengalami perlambatan penumbuhan, dan memiliki waktu panen yang memakan waktu lebih lama dari sebelumnya.

Dari hasil wawancara dengan ibu Marini, informasi yang didapatkan yaitu seluruh anggota termasuk ketua Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah belum memiliki pemahaman dan kemampuan yang maksimal dalam seluruh proses kegiatan bertani, seperti cara perawatan tanaman yang baik lebih jelasnya seperti apa, pemberian takaran pupuk yang tepatnya seperti apa, cara membasmi hama yang baik dengan tetap menjaga kesehatan tanaman bagaimana, dan hal apa saja yang dapat menurunkan kualitas tanaman.

Dari hasil observasi informasi lainnya yang telah didapatkan yaitu Desa Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur tepatnya di Tanjung Buka SP 6 merupakan daerah stunting atau suatu daerah yang masyarakatnya saat ini kekurangan asupan gizi dalam waktu yang cukup lama. Hal tersebut sangat tidak baik jika terus dibiarkan.

Stunting adalah sebuah permasalahan kekurangan gizi secara kronis yang diakibatkan oleh kurangnya asupan gizi dalam waktu yang cukup lama, hal ini menyebabkan adanya gangguan di masa yang akan datang yakni mengalami kesulitan dalam mencapai perkembangan fisik dan kognitif yang optimal. Anak stunting mempunyai Intelligence Quotient (IQ) lebih rendah dibandingkan rata-rata IQ anak normal (Kemenkes RI, 2018).

Salah satu alasan kuat didirikannya Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur pada SP 6 dalam mensejahterakan masyarakat dikarenakan hal tersebut, yaitu untuk membantu pemenuhan gizi warga desa di Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah yang mengalami stunting, agar membantu pertumbuhan dan perkembangan

generasi yang lebih sehat kedepannya. Untuk dapat mensukseskan tujuan tersebut, Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah membutuhkan peran penyuluh dalam memberikan pendidikan, bimbingan dan penerangan, agar Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah agar dapat memiliki pemahaman yang baik dan diikuti dengan kemampuan atau praktek kerja yang baik pula dalam melakukan berbagai kegiatan bertani. Karena dari hasil observasi yang didapatkan yaitu, baik ketua maupun seluruh anggota Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah sebelumnya belum memiliki kemampuan dasar bertani yang baik.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah, maka timbul dugaan awal dari peneliti bahwa peran penyuluh dari Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 yang masih belum maksimal.

Untuk mengetahui lebih dalam lagi, peneliti melakukan observasi lapangan dengan mengajukan pertanyaan kepada seluruh anggota Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6 Jaya Makmur, dalam hal ini yang menjadi responden peneliti yaitu “untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, perlukah adanya pendampingan dan bimbingan dari penyuluh?” dengan jawaban “Ya / Tidak”. Jumlah responden sebanyak 10 orang. dari pertanyaan tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut;

Tabel 1.1

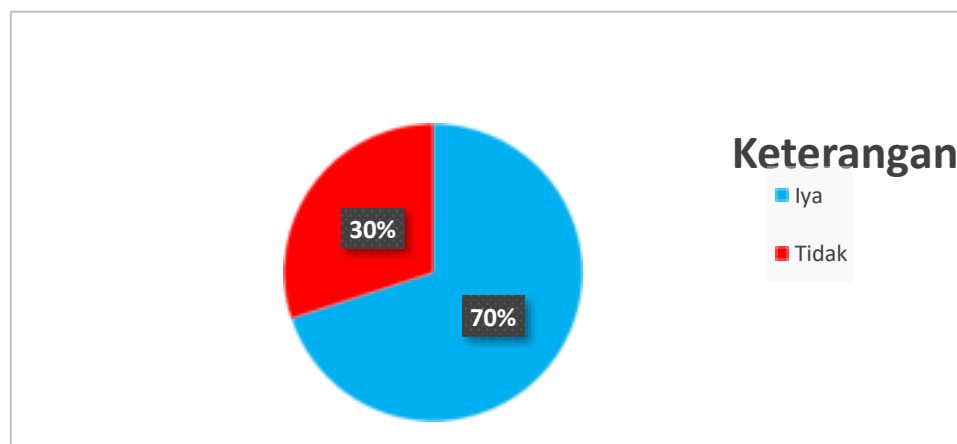
**Hasil Wawancara Terhadap Anggota Kelompok Wanita Tani Jaya
Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah**

Jawaban				Jumlah	%
Iya	%	Tidak	%		
7	70%	3	30%	10	100

Sumber : data diolah, 2022

Gambar 1.1

**Hasil Wawancara Terhadap Ketua dan Kelompok Wanita Tani Jaya
Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Utara**



Sumber : data diolah (2022)

Dari tabel 1.1 dan gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab YA perlu adanya pendampingan dan bimbingan dari penyuluh untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sebanyak 7 orang atau 70% dan, 3 orang atau 30% yang menjawab tidak perlu. Hal ini semakin menjelaskan bahwa perlu adanya pendampingan dan bimbingan dari penyuluh, karena dengan adanya pendampingan dan bimbingan dari penyuluh, akan membantu mendapatkan hasil kerja yang baik. penyuluh dapat menjadi monitoring, untuk dapat memberikan informasi tentang sebab akibat dari suatu kebijakan yang sedang dilaksanakan, sehingga hal tersebut

juga dapat meningkatkan semangat kerja atau motivasi, baik dari ketua Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur maupun seluruh anggotanya. Jika peran penyuluh sudah maksimal, maka hal yang diharapkan yaitu dapat terjadinya peningkatan kinerja pertanian serta berpotensi untuk meningkatkan pendapatan maupun ketahanan pangan menuju kesejahteraan rumah tangga pada Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan Dan Motivasi Petani Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Penyuluh Pertanian Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah ?
2. Apakah Pelatihan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah ?
3. Apakah Motivasi Petani Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah ?

4. Apakah Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan Dan Motivasi Petani Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah Kompetensi Penyuluh Pertanian Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah.
2. Untuk Mengetahui Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah.
3. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah.
4. Apakah Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan Dan Motivasi Petani Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, Dan Motivasi Petani Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah.
2. Manfaat Teoritis sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang penelitian dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya.
3. Manfaat Praktis sebagai sumbangan pemikiran kepada Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah agar dapat meningkatkan kinerja dan motivasi, dan agar komunikasi dengan penyuluh

semakin baik, transparan dan lancar, sehingga dari hal tersebut dapat membantu meningkatnya pendapatan maupun ketahanan pangan menuju kesejahteraan rumah tangga pada Kelompok Wanita Tani Tanjung Buka SP 6.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja sehingga, dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sementara Mangkunegara (2013:2) menguraikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya yang ada pada individu. Pendayagunaan dan pengelolaan tersebut dikembangkan seoptimal mungkin didalam dunia kerja dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan lembaga serta pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Zainal, dkk (2014:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sedangkan Sedarmayanti (2017:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Definisi Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer dalam Moheriono (2014:5) Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Mangkunegara (2012:40) mengemukakan bahwa *“Kompetensi sumber daya manusia (penyuluh) adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.”*

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi penyuluh berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan kemampuan dan karakteristik serta berdampak kepada efektivitas kinerja penyuluh dalam pekerjaannya.

2.1.2.2. Makna Kompetensi

Berikut ini pengertian dan arti dari kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer *“A competency is an underlying characteristics of an individual that is casually related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”*.

Melalui pengertian definisi tersebut, terdapat berbagai makna di dalamnya, diantaranya Dalam Sophia Nursaili Sitompul, dkk, (Moheriono,2012:921) :

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristics*), mengandung arti bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian seseorang yang terdalam dan melekat, hal ini dapat dinilai atau diprediksi pada perilaku dan kinerja.

2. Hubungan kausal (*casually related*) berarti kompetensi adalah sesuatu yang dapat menyebabkan atau menilai perilaku dan atau kinerja seseorang.
3. Kriteria (*criterion refrenced*) memiliki arti bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dianggap dapat menyebabkan atau memprediksi sikap atau perilaku, kemampuan dan kinerja seseorang.

2.1.2.3. Klasifikasi Kompetensi Individual

Menurut Spencer & Spencer dalam FitriyahNur Hsb dan Hazmanan Khair (2021:21) kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu :

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak dan konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter, sikap, dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja

yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi Penyuluh

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) terdapat 5 (lima) karakteristik / indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu metode dalam menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan disebut pelatihan (Lolowang, Adolfina, dan Lumintang, 2016).

Menurut Chan (2016:175) bahwa pelatihan merupakan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Menurut Barbazette dalam Hani (2015:176) bahwa pada umumnya, fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.3.2. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Jauhar dan Subekhi dalam M. Shinta Hutajulu dan Supriyanto (2012:33) mengemukakan beberapa jenis pelatihan yaitu :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : dilakukan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan/teknis : memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah : dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.3.3. Tahap Pelatihan

Menurut Sunyoto dalam M. Shinta Hutajulu dan Supriyanto (2012:34) ada tiga tahap pelatihan :

1. Penentuan kebutuhan pelatihan, tujuannya adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.
2. Desain program pelatihan, jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka manager atau supervisor harus memutuskan program yang tepat yang harus dijalankan.
3. Evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan

2.1.3.4. Indikator-indikator Pelatihan

Indikator menurut Gary Dessler dalam Faiz Ashlich Maulana (2020:8) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut :

a. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten:

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- 2) Memotivasi peserta
- 3) Kebutuhan umpan balik

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai :

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan

c. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang *efektif*, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan:

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
- 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

d. Materi pelatihan sumber daya manusia

Merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- 1) Menambah kemampuan
- 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

e. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan:

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkanegara (2015: 62) diantaranya :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan permainan, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding.

5. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Makin sering petugas mendapatkan pelatihan maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Definisi Motivasi

Menurut Manullang (2014:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2014:6) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Wilson (2012:312) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu sesuatu yang mendorong seseorang bertindak agar melakukan sesuatu yang diinginkan untuk meraih suatu keberhasilan.

2.1.4.2. Teori-teori Motivasi

Menurut teori dari Vroom dalam Prihartanta (2015), tentang teori motivasi kognitif (*cognity theory of motivation*) yang menjelaskan mengapa seseorang tidak dapat melakukan sesuatu yang mereka yakini, mereka tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang mereka yakini atau mereka yang tidak dapat melakukannya

2.1.4.3. Faktor-faktor motivasi

Menurut Sutrisno (2015:16) faktor-faktor itu dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.4.4. Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisman , (2012: 292-296) tujuan motivasi kerja adalah :

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja,
3. Meningkatkan disiplin kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
6. Meningkatkan produktivitas dan efesiensi,
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.4.5. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2016: 138), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong, adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan, adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

3. Kerelaan, adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Membentuk keahlian, adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan, adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
6. Tanggung jawab, yaitu sebagai akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan, merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya.

Menurut Mangkunegara dalam Imelda, Dkk (2021) Indikator motivasi yaitu :

- a. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana hal tersebut.
- c. Untuk usaha maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- d. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

- e. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Definisi Kinerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:196) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Sinambella (2016:483) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wilson (2012:31), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Fahmi (2015:02), kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

2.1.5.2. Teori-teori Kinerja

Teori dari (Robert & Coulter : 2016) kinerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan perpaduan antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan *opportunity* (O), yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$, bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Teori tersebut menjelaskan bahwa didalam penciptaan kinerja kerja yang tinggi, ketiga fakti tersebut wajib untuk dimiliki individu dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

2.1.5.3. Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja menurut Prawirosntono (dalam Darmayanti al all:2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Pengetahuan
2. Teknis
3. Ketergantungan terhadap orang lain
4. Kebijakan kemampuan karyawan
5. Kehadiran
6. Kepemimpinan
7. Minat

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*Ability*), yaitu kemampuan potensi (IQ), kemampuan secara pengetahuan dan keahlian, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
2. Faktor motivasi (*Motivation*) , yaitu motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.1.5.4. Indikator-indikator Kinerja

Indikator karakteristik kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson, (Safitri:2016) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Mulyanto dalam Imelda, dkk (2021). Kinerja usaha merupakan suatu kondisi yang ingin dicapai sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan. Dalam hal ini indikator dari kinerja usaha dapat diukur dengan perilaku aktual ditempat kerja yang bersifat dimensional, dimana dimensi kerja meliputi :

1. Kualitas output

Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan. Kualitas output merupakan salah satu indikator penting bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat eksis di tengah ketatnya persaingan.

2. Kuantitas output

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.

4. Kerjasama dengan rekan kerja

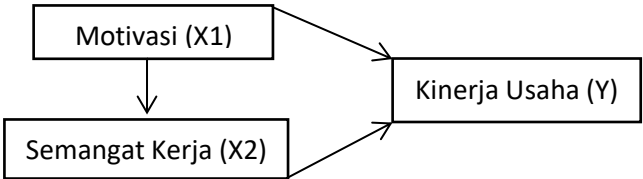
Kerja sama merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh dua atau beberapa orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama ini sangatlah diperlukan dalam pekerjaan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada prakteknya, apa yang diadopsi peneliti dari peneliti sebelumnya harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi penelitian yang sedang berlangsung. Tidak mesti seluruh yang ada dalam sumber rujukan digunakan seluruhnya. Penggunaannya bisa jadi tidak sama persis, ada yang dikurangi atau ditambahkan sesuai kebutuhan lapangan.

Hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1. Imelda Dewi Qomariah, Hariyati Tati, Prasetyo Atut Seno (2021)

Nama Peneliti	Imelda Dewi Qomariah, Hariyati Tati, Prasetyo Atut Seno
Tahun dan Judul Jurnal	(2021), " <i>Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Usaha Petani Padi Lokal Lahan Pasang Surut Di Desa SP1 Tanjung Buka</i> "
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja usaha petani di SP1 Tanjung Buka Kecamatan Tanjung Selor
Model	 <pre> graph LR X1[Motivasi X1] --> X2[Semangat Kerja X2] X1 --> Y[Kinerja Usaha Y] X2 --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petani di SP1. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.
Alat Analisis	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>analisis Structural Equation Modeling (SEM)</i> .
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukka bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha, dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha.

Yang Dirujuk Dari Penelitian Ini	Model penelitian : Motivasi terhadap semangat kerja dan kinerja usaha
--	---

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.2. Sri Langgeng Ratna Sari, Elida Putri Sinaga, Moch Aminudin Hadi (2021)

Nama Peneliti	Sri Langgeng Ratna Sari, Elida Putri Sinaga, Moch Aminudin Hadi
Tahun dan Judul Jurnal	(2021), <i>“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”</i>
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial dan stimultan.
Model	<pre> graph LR X1[Pelatihan (X1)] --> Y[Kinerja (Y)] X2[Kompetensi (X2)] --> Y X3[Disiplin Kerja (X3)] --> Y X4[Komitmen (X4)] --> Y X5[Stres Kerja (X5)] --> Y </pre>

Populasi dan Sampel	Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara RSUD Embung Fatimah Batam sebanyak 237 orang. Sampel terdiri dari 70 responden yang diambil dengan rumus slovin
Alat Analisis	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26
Hasil Penelitian	Hasil penelitian pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Negara. Pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.
Yang Dirujuk Dari Penelitian Ini	Model penelitian : Pelatihan, kompetensi, terhadap kinerja

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.3. Hasdin Nasri, Hasmin, Ahmad Firman (2018)

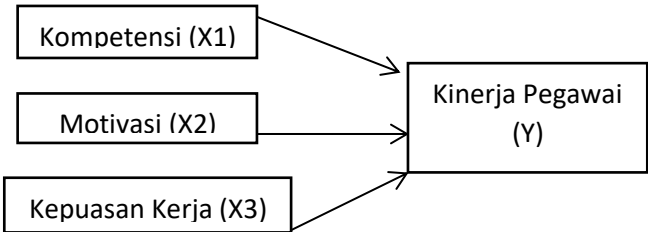
Nama Peneliti	Hasdin Nasri, Hasmin, Ahmad Firman
Tahun dan Judul Jurnal	(2018), <i>“Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Janeponto”</i>
Tujuan Penelitian	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan pelatihan secara stimultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.</p>
Model	<pre> graph LR X1[Kompetensi X1] --> Y[Kinerja Y] X2[Gaya Kepemimpinan X2] --> Y X3[Pelatihan X3] --> Y </pre>

Populasi dan Sampel	Jumlah populasi 187 orang, penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 40 responden.
Alat Analisis	Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis linear berganda.
Hasil Penelitian	Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat dari hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2). Memberikan kontribusi sebesar 67,4% bagi kinerja Aparatur Sipil Negara, sedangkan sisanya sebesar 32,6%, ini berarti bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan secara simultan dapat menjelaskan variabel yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel dominan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dengan

	nilai koefisien Beta Standardized tertinggi yaitu 0,413 atau 41,3% dibandingkan variabel lain yang diteliti
Yang Dirujuk Dari Penelitian Ini	Model penelitian : Kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja.

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.4. Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019)

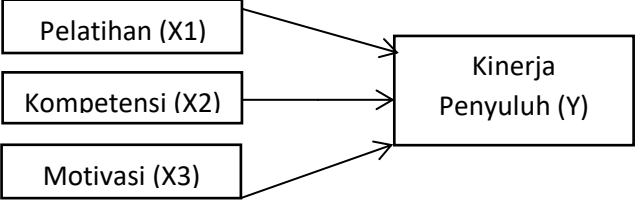
Nama Peneliti	Rosmaini, Hasrudy Tanjung
Tahun dan Judul Jurnal	(2019), <i>“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”</i>
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
Model	 <pre> graph LR X1[Kompetensi X1] --> Y[Kinerja Pegawai Y] X2[Motivasi X2] --> Y X3[Kepuasan Kerja X3] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang.
Alat Analisis	Teknik Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi.

Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Yang Dirujuk Dari Penelitian Ini	Model penelitian : Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2.5. Novia Vrisnainila Noer, Alwi Suddin, Untung Sriwidodo (2020)

Nama Peneliti	Novia Vrisnainila Noer, Alwi Suddin, Untung Sriwidodo
Tahun dan Judul Jurnal	(2020), <i>“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh”</i> (Survei pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo)
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo

Model	 <pre> graph LR X1[Pelatihan X1] --> Y[Kinerja Penyuluh Y] X2[Kompetensi X2] --> Y X3[Motivasi X3] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	<p>Populasi adalah penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo dengan jumlah 178, sedangkan sampel penelitian ini sebesar 30% dan diambil menggunakan teknik <i>cluster proporsive random sampling</i> sehingga didapatkan sampel sebanyak 54 orang.</p>
Alat Analisis	<p>Teknik analisis data dalam peneltian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.</p>
Hasil Penelitian	<p>Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo</p>

Yang Dirujuk Dari Penelitian Ini	Model penelitian : Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja
--	---

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.3. Hubungan Antara Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja

Boyatzis (2014:5) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau bagaimana seseorang dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno 2019:179).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh peneliti Sri Langgeng, Dkk (2021) dan Novia, Dkk (2020) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dalam jurnal Hasdin Nasri, Dkk (2018) Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kompetensi Penyuluh Pertanian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

2.3.2. Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Chan (2016:175) bahwa pelatihan merupakan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Menurut Mangkunegara (2018:129) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yaitu Hasdin Nasri, dkk (2018) dan Sri Langgeng, dkk (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan mengikuti pelatihan, maka secara otomatis kinerja akan semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

2.3.3. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Herzberg dalam Priansa (2014:6) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Rivai (2015:2) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh peneliti Rosmaini, Dkk, Imelda, Dkk (2021) yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka semakin meningkat motivasi petani, maka kinerja usaha akan semakin meningkat pula.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini sebagai berikut :

H3 : Motivasi Petani Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok

Wanita Tani Jaya Makmur

2.3.4. Hubungan Antara Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Boyatzis (2014:5) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Menurut Chan (2016:175) bahwa pelatihan merupakan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Menurut Herzberg dalam Priansa (2014:6) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Rivai (2015:2) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi, berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja dapat dibuktikan oleh peneliti Sri Langgeng, dkk (2021), dan Rosmaini, dkk (2019).

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H4 : Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, Dan Motivasi Petani
Bepengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita
Tani Jaya Makmur**

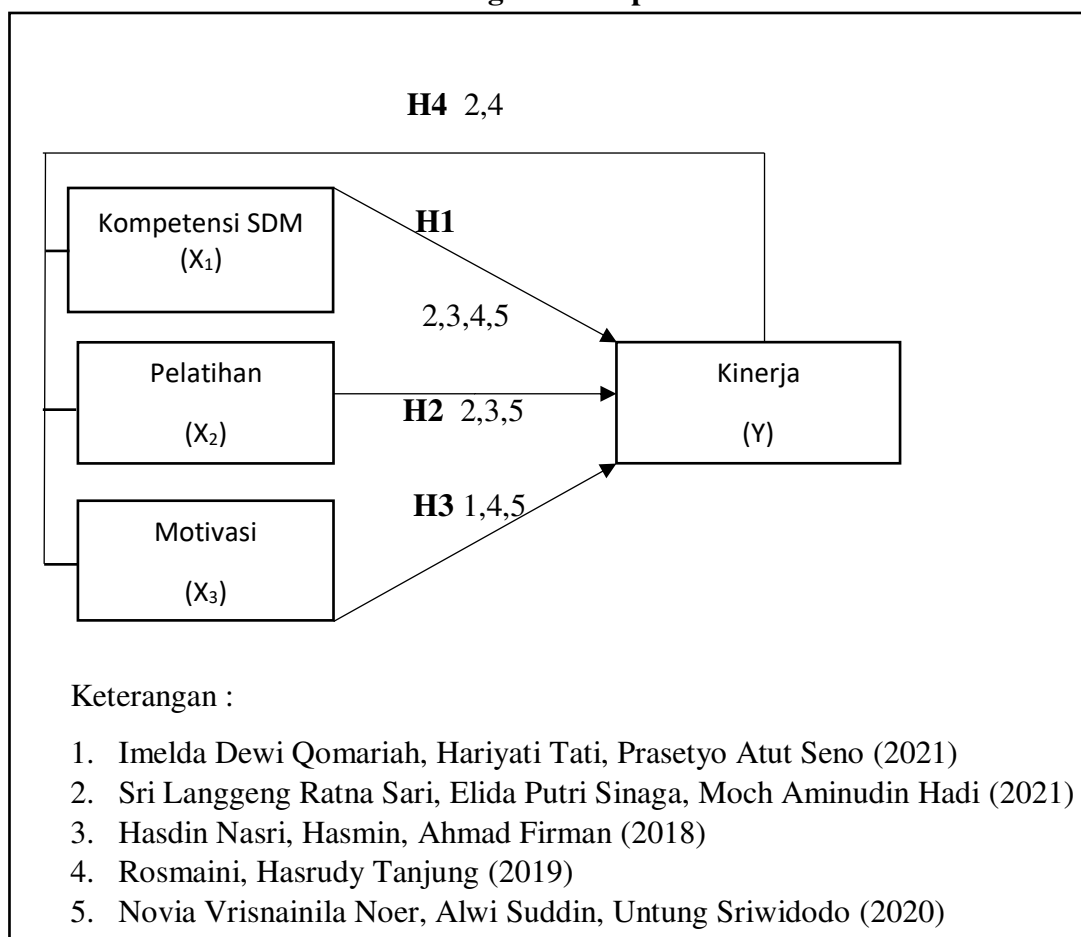
2.4. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka konseptual sebagai berikut ini

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah, 2022

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Menurut Sugyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode yang bersifat positivistik hal ini karena berlandaskan pada filsafat positivisme sebagai metode ilmiah yang telah sesuai dengan kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

3.1.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan Nana Sudjana dan Ibrahim (dalam Shinta Margareta, 2013).

3.2. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur yang berlokasi di daerah Tanjung Buka di SP 6 Kecamatan Tanjung Palas Tengah, adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian
Tahun 2022

Waktu Penelitian		Juni 2022																	
		Maret			April				Mei				Juni				Juli		
		Minggu			Minggu				Minggu				Minggu				Minggu		
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		
Observasi Awal																			
Pengajuan Judul																			
Penyusunan Proposal																			
Seminar Proposal																			
Penyebaran Kuisioner																			
Analisis/Pengolahan Data																			
Penyusunan Hasil Penelitian																			
Sidang Skripsi																			

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2022)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dan termasuk ketua Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. Karena jumlah objek yang diteliti tidak

terlalu besar maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 30 orang.

3.3.1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017).

3.4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Dalam penelitian ini kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert.

Menurut Siregar (2016:138) *skala likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran *Likert*

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah, 2022

2. Data sekunder

yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini didapatkan dari arsip kantor desa, studi pustaka, internet, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (*Quistionnaire*), angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan secara tertulis kepada responden.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian.
3. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan konsep-konsep yang berupa kerangka yang menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati, dan dapat diuji kebenarannya.

a. Kompetensi Penyuluh (X1)

Spencer dan Spencer dalam moheriono (2014:5) Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) terdapat 5 (lima) karakteristik / indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

b. Pelatihan (X2)

Menurut Chan (2016:175) bahwa pelatihan merupakan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Indikator menurut Gary Dessler dalam Faiz Ashlich Maulana (2020:8) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut :

a. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten:

- 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- 2) Memotivasi peserta
- 3) Kebutuhan umpan balik

b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai :

- 1) Semangat mengikuti pelatihan
- 2) Keinginan untuk memperhatikan

c. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang *efektif*, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan:

- 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
- 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

d. Materi pelatihan sumber daya manusia

Merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- 1) Menambah kemampuan
- 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

e. Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan:

- 1) Keterampilan peserta pelatihan.
- 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

c. Motivasi (X3)

Menurut Herzberg dalam Priansa (2014:6) menyatakan bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Mangkunegara dalam Imelda, dkk (2021) Indikator motivasi yaitu :

- a. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana hal tersebut.
- c. Untuk usaha maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- d. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- e. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

d. Kinerja (Y)

Sinambella (2016:483) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mulyanto dalam Imelda, dkk (2021). Kinerja usaha merupakan suatu kondisi yang ingin dicapai sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seluruh komponen perusahaan. Dalam hal ini indikator dari kinerja usaha dapat diukur dengan perilaku aktual ditempat kerja yang bersifat dimensional, dimana dimensi kerja meliputi :

1. Kualitas output

Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan. Kualitas output merupakan salah satu indikator penting bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat eksis di tengah ketatnya persaingan.

2. Kuantitas output

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.

4. Kerjasama dengan rekan kerja

Kerja sama merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh dua atau beberapa orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama ini sangatlah diperlukan dalam pekerjaan.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai penggambaran variabel untuk pembuktian hipotesis. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relatif bisa berbeda-beda di setiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator, lingkungan sosial penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrumen penelitian tidak sesuai, tidak *reliabel* dan tidak *valid*, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2016).

a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen, instrumen dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya *validitas* menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran *validitas* yang seharusnya. Untuk mengetahui tingkat *validitas* menggunakan alat analisis *Korelasi Pearson*, apabila nilai *Korelasi Pearson* antara item dengan total item di atas 0,30, maka mengindikasikan instrumen tersebut *valid* (Tontowi, 2016:98).

b. Uji Reliabilitas

Adalah suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Instrument yang reliabel dapat dipercaya atau handal, akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. *Reliabilitas* suatu instrument penelitian yang relative mudah adalah dengan menggunakan alat analisis *Alpha Cronbach* di atas 0,60, maka mengidentifikasikan instrumen tersebut reliabel (Tontowi, 2016:103)

3.8. Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012:6).

3.9. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Syarat untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka diperlukan transformasi data terlebih dahulu. Selanjutnya data regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi

multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Ndruru, Situmorang, & Tarigan, 2014)

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,10 (Ghozali, 2013:105).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat melakukan uji glejser, (Ghozali, 2013:139).

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali,2018:166-167).

3.10. Analisis Regresi Linear Berganda

Amrin (2016:75) analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linear berganda. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$) terhadap variabel terikat (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena data pengamatan tidak hanya disebabkan oleh satu variabel. Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Nilai pengaruh yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel dependen

3.11. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu mengetahui kompetensi penyuluh, pelatihan, dan motivasi petani secara bersama-sama terhadap kinerja Kelompok Wanita Tani. Jika nilai F_{hitung} dengan signifikansi $< 0,05$ maka penelitian tersebut dapat diterima.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bagaimana pengaruh variabel X_1 terhadap Y dan bagaimana pengaruh variabel X_2 terhadap Y , dan pengaruh X_3 terhadap Y serta bagaimana pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka secara parsial tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y .
- b. Jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka secara parsial tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y . Adapun cara kedua adalah dengan membandingkan t_{hitung} & t_{tabel} .

- c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, secara parsial ada pengaruh variabel X terhadap Y.
- d. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka secara parsial tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y.

c. Koefisien Determinasi

Pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel secara umum dan hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = A + B X_1 + X_2 + X_3 + \dots + k X$$

Koefisien-koefisien a, b, c, k dapat dicari dengan berbagai cara bila perhitungannya dilakukan secara manual akan lebih tidak efektif bila dibandingkan dengan memakai alat bantu computer (Umar, 2013:126).

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang diolah diperoleh dari kuisisioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. Keseluruhan kuisisioner yang disebarkan berjumlah 30 untuk 30 orang responden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 23. Seluruh dari hasil perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1. Gambaran umum Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

4.1.1. Sejarah Terbentuk Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur adalah Kelompok Tani yang ketua maupun seluruh anggotanya diisi oleh perempuan. Awal terbentuknya Kelompok tani tersebut berawal dari adanya dana APBN atau anggaran pusat dari pemerintah yang diberikan kepada daerah desa Tanjung Buka SP 6 dengan jumlah sebesar 75 juta rupiah. Kemudian pihak dari desa memanfaatkan anggaran yang diberikan dengan menugaskan pak Iwan sebagai pendamping KUPT untuk mengarahkan masyarakat SP 6 khususnya para perempuan disana untuk membentuk Kelompok Wanita Tani. Pengarahan untuk membentuk Kelompok Wanita tersebut diterima dengan baik oleh seluruh perempuan pada daerah SP 6, sehingga terbentuklah Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. Anggaran dana sebesar 75 juta rupiah

tersebut baru dialirkan dan dipegang oleh Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur setelah mengajukan proposal pengajuan P2L dan sudah menerima SK (Surat Keputusan) dari pihak pemerintah. Dari hal tersebut pemerintah memiliki peran dalam mengawasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 dengan menurunkan salah satu karyawan pegawai negeri dari dinas pertanian yang memiliki keahlian atau kemampuan yang berkaitan dengan kegiatan pertanian yang diposisikan sebagai penyuluh agar anggaran dana yang diberikan dapat digunakan dengan bijak dan sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan dari Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. Sehingga Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur wajib untuk selalu memberikan laporan setiap bulannya.

Gambar 4.1
Lokasi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur



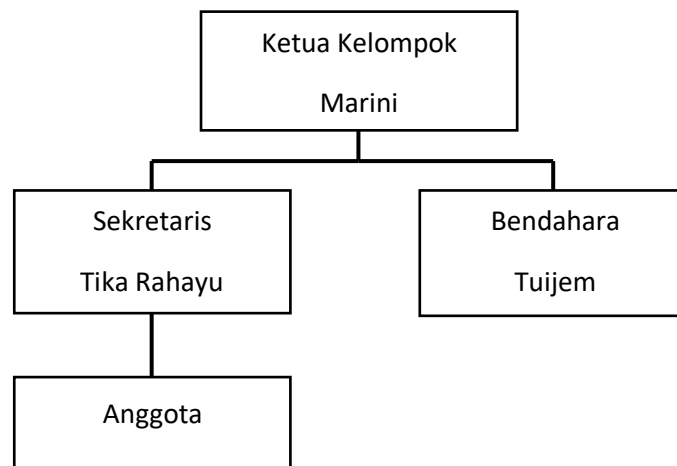
Sumber : Lokasi Kelompok Wanita Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6

4.1.2. Visi Misi

Visi Misi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah adalah meningkatkan kesejahteraan anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah agar ekonomi meningkat.

4.1.3. Struktur Organisasi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur



Anggota:

No.	Daftar Anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur				
1.	Siti Nur Janah	11.	Sunarti	21.	Musjayanah
2.	Aulia Lenna PM	12.	Suci Riani	22.	Rini Marwati ok
3.	Rini Mei Wulan	13.	Rupiani	23.	Muazizah
4.	Jiah Handayani	14.	Markini	24.	Asri Nur Fitriani
5.	Musini	15.	Susi Susanti	25.	Suyatin
6.	Seniati	16.	Karni	26.	Alfina ok
7.	Partun	17.	Sarmi Y	27.	Watik Ningsih
8.	Sarmi S	18.	Surati		
9.	Lilis S	19.	Sulis		
10.	Mislatin	20.	Sutini		

4.2. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan usia, dan pendidikan terakhir.

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

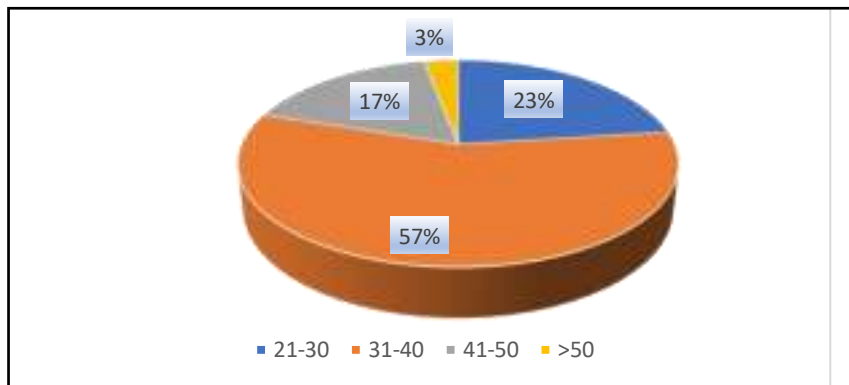
Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30	7	23%
2	31-40	17	57%
3	41-50	5	17%
4	>50	1	3%
Jumlah		30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dengan diagram sebagai berikut :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa mayoritas anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah memiliki rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 57% atau 17 orang, kemudian 21 – 30 tahun sebanyak 23% atau 7 orang, 41 – 50 tahun sebanyak 17% atau 5 orang, dan >50 sebanyak 3% atau 1 orang.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut :

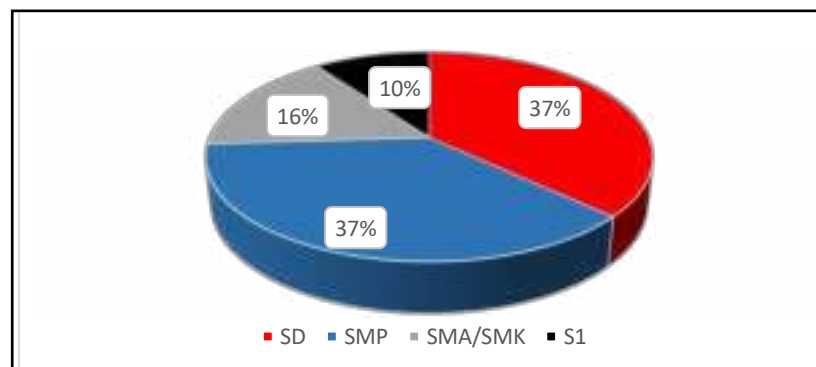
Tabel 4.3

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
1.	SD	11	37%
2.	SMP	11	37%
3.	SMA/SMK	5	16%
4.	S1	3	10%
Jumlah		30	100 %

Sumber penelitian, 2022

Dapat diterangkan lebih jelas lagi dalam diagram sebagai berikut :

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Hasil Penelitian, 2022

responden memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari data yang dihimpun, mayoritas latar belakang pendidikan responden dari Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 adalah SD dan SMP. Responden yang memiliki latar belakang SD sekitar 37% atau 11 orang, begitu juga dengan responden yang berlatar belakang SMP yaitu sekitar 37% atau 11 orang juga, dan responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sekitar 16% atau 5 orang, dan responden yang latar pendidikan S1 yaitu sekitar 10% atau 3 orang.

4.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Pengaruh Kompetensi Penyuluh (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Petani (X3), dan Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Adapun Penilaian kuantitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Tabel Nilai Dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
0.1-1.0	Sangat Buruk
1.1-2.0	Buruk
2.1-3.0	Cukup
3.1-4.0	Baik
4.1-5.0	Sangat Baik

Sumber: (Tontowi, 2016)

4.3.1. Deskripsi Kompetensi Penyuluh

Pada variabel Kompetensi Penyuluh (X1) terdiri dari 5 Indikator yaitu Motif (X1.1), sifat (X1.2), konsep diri (X1.3), Pengetahuan (X1.4), dan keterampilan

(X1.5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kompetensi

No.	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(X1.1)	1	27	0	2	0	30	2,10
		3,3%	90%	0%	6,7%	0%	100%	
2.	(X1.2)	0	20	0	10	0	30	2,67
		0%	66,7%	0%	33,3%	0%	100%	
3.	(X1.3)	2	23	0	5	0	30	2,27
		6,7%	76,7%	0%	16,7%	0%	100%	
4.	(X1.4)	17	13	0	0	0	30	2,87
		56,7%	43,3%	0%	0%	0%	100%	
5.	(X1.5)	4	20	0	6	0	30	2,27
		13,3%	66,7%	0%	20,0%	0%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								2,43

Sumber : Olah data SPSS 23, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator motif (X1.1), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 27 responden atau 90%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,10. Maka pandangan responden terhadap motif cukup.

pada indikator sifat (X1.2), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 20 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan

tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,67. Maka pandangan responden terhadap sifat cukup.

pada indikator konsep diri (X1.3), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 23 responden atau 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,27. Maka pandangan responden terhadap konsep diri cukup.

pada indikator motif (X1.4), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 17 responden atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,87. Maka pandangan responden terhadap pengetahuan cukup.

pada indikator keterampilan (X1.5), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 20 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,27. Maka pandangan responden terhadap keterampilan cukup.

4.3.2. Deskripsi Pelatihan

Pada variabel Pelatihan (X2) terdiri dari 5 Indikator yaitu instruktur (X2.1), peserta pelatihan (X2.2), metode (X2.3), materi sumber daya manusia (X2.4), dan tujuan pelatihan (X2.5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Pelatihan

No.	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(X2.1)	3	26	0	1	0	30	1,97
		10,0%	86,7%	0%	3,0%	0%	100%	
2.	(X2.2)	3	21	0	5	1	30	2,33
		10,0%	70,0%	0%	16,7%	3,3%	100%	
3.	(X2.3)	9	20	0	0	1	30	1,80
		30,0%	66,7%	0	0	3,3%	100%	
4.	(X2.4)	3	24	2	1	0	30	2,03
		10,0 %	80,0%	6,7%	3,3%	0%	100%	
5.	(X2.5)	3	25	1	1	0	30	2,00
		10,0%	83,3%	3,3%	3,3%	0%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								2,02

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator instruktur (X2.1), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 26 responden atau 86,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 1,97. Maka pandangan responden terhadap instruktur buruk.

Pada indikator peserta pelatihan (X2.2), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 21 responden atau 70,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,33. Maka pandangan responden terhadap peserta cukup.

Pada indikator metode (X2.3), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 20 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 1,80. Maka pandangan responden terhadap metode buruk.

Pada indikator materi sumber daya manusia (X2.4), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 24 responden atau 80,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,03. Maka pandangan responden terhadap materi sumber daya manusia buruk.

Pada indikator tujuan pelatihan (X2.5), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban tidak setuju dengan jumlah 25 responden atau 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon tidak setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 2,00. Maka pandangan responden terhadap tujuan pelatihan buruk.

4.3.3. Deskripsi Motivasi

Pada variabel Motivasi (X3) terdiri dari 6 Indikator yaitu kerja keras (X3.1), orientasi (X3.2), untuk usaha maju (X3.3), tingkat cita-cita yang tinggi (X3.4), rekan kerja yang dipilih (X3.5), dan ketekunan (X3.6) Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi

No.	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(X3.1)	0	0	0	10	20	30	4,67
		0%	0%	0%	33,3%	66,7%	100%	
2.	(X3.2)	0	0	0	13	17	30	4,57
		0%	0%	0%	43,3%	56,7%	100%	
3.	(X3.3)	0	0	0	15	15	30	4,50
		0%	0%	0%	50,0%	50,0%	100%	
4.	(X3.4)	0	0	0	11	19	30	4,63
		0%	0%	0%	36,7%	63,3%	100%	
5.	(X3.5)	0	0	0	19	11	30	4,37
		0%	0%	0%	63,3%	36,7%	100%	
6.	(X3.6)	0	0	0	16	14	30	4,47
		0%	0%	0%	53,3%	46,7%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,53

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator kerja keras (X3.1), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 20 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,67. Maka pandangan responden terhadap kerja keras sangat baik.

Pada indikator orientasi masa depan (X3.2), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 17 responden atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,57. Maka pandangan responden terhadap orientasi masa depan sangat baik.

Pada indikator untuk usaha maju (X3.3), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju dengan jumlah 15 dan 15 responden atau 50,0% dan 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju dan sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,50. Maka pandangan responden terhadap usaha untuk maju sangat baik.

Pada indikator orientasi tingkat cita-cita yang tinggi (X3.4), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 19 responden atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,63. Maka pandangan responden terhadap tingkat cita-cita yang tinggi sangat baik.

Pada indikator rekan kerja yang dipilih (X3.5), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 19 responden atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,37. Maka pandangan responden terhadap rekan kerja yang dipilih sangat baik.

Pada indikator ketekunan (X3.6), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 16 responden atau 56,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,57. Maka pandangan responden terhadap ketekunan sangat baik.

4.3.4. Deskripsi Kinerja

Pada variabel Kinerja (Y) terdiri dari 6 Indikator yaitu kualitas output (Y1), kuantitas output (Y2), waktu kerja (Y3), kerja sama dengan rekan kerja (Y4). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja

Deskripsi Variabel Kinerja								
No.	Indikator	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1.	(Y1)	0	1	0	9	20	30	4,60
		0%	3,3%	0%	30,0%	66,7%	100%	
2.	(Y2)	0	1	0	7	22	30	4,67
		0%	3,3%	0%	23,3%	73,3%	100%	
3.	(Y3)	1	0	0	18	11	30	4,30
		3,3%	0%	0%	60,0%	36,7%	100%	
4.	(Y4)	1	0	0	20	9	30	4,23
		3,3%	0%	0%	66,7%	30,0%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,45

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui indikator kualitas output (Y1), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 20 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,60. Maka pandangan responden terhadap kualitas output sangat baik.

Indikator kuantitas output (Y2), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 22 responden atau 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju pada

pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,67. Maka pandangan responden terhadap kuantitas output sangat baik.

Indikator waktu kerja (Y3), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 18 responden atau 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,30. Maka pandangan responden terhadap waktu kerja sangat baik.

Indikator kerja sama dengan rekan kerja (Y4), responden merasa bahwa didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 20 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 4,23. Maka pandangan responden terhadap kerja sama dengan rekan kerja sangat baik.

4.4. Uji Intrumen Penelitian

Metode yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, yaitu menggunakan data berupa angka-angka dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Alat pengolah data yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah IBM SPSS versi 23.

4.4.1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Tinggi rendahnya *validitas* menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran *validitas* yang seharusnya. Untuk mengetahui tingkat *validitas* menggunakan alat analisis *Korelasi Pearson*, apabila nilai *Korelasi Pearson* antara item dengan total item di atas 0,30, maka mengindikasikan instrumen tersebut *valid* (Tontowi, 2016:98).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Kompetensi Penyuluh (X1)	X1.1	0,640	Valid
	X1.2	0,727	Valid
	X1.3	0,627	Valid
	X1.4	0,727	Valid
	X1.5	0,638	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,783	Valid
	X2.2	0,681	Valid
	X2.3	0,856	Valid
	X2.4	0,830	Valid
	X2.5	0,675	Valid
Motivasi Petani (X3)	X3.1	0,449	Valid
	X3.2	0,487	Valid
	X3.3	0,667	Valid
	X3.4	0,621	Valid
	X3.5	0,575	Valid
	X3.6	0,394	Valid
Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur (Y)	Y1	0,916	Valid
	Y2	0,806	Valid
	Y3	0,884	Valid
	Y4	0,861	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Lampiran 2)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson's Correlation* yang terdapat pada program SPSS 23 untuk menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Apabila nilai *Pearson's Correlation* yang didapatkan memiliki nilai r tabel 0,36 maka data tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji, rata-rata nilai r untuk 20 item pertanyaan yang berkaitan dengan Kompetensi Penyuluh (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Petani (X3), dan Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur berada diatas atau lebih besar dari 0,36 sehingga dapat dikatakan valid.

4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reability Coefficients</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Penyuluh (X1)	5 item	0,684	Reliabel
Pelatihan (X2)	5 item	0,782	Reliabel
Motivasi (X3)	6 item	0,657	Reliabel
Kinerja KWT Jaya Makmur (Y)	4 item	0,889	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Lampiran 2)

Uji reabilitas atau keandalan suatu instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Menurut, V Wiratna Sujarweni, (V. Wiratna Sujarweni, 2015) dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas adalah :

1. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0.60 maka kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Jika nilai *Cronbach's alpha* < 0.60 maka kuisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Terlihat semua *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel $> 0,60$ artinya instrumen yang diberikan reliabel.

4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam penelitian ini apakah telah memenuhi asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika telah memenuhi ke empat hal tersebut. maka model regresi akan memberikan hasil yang Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), (Ghozali, 2013)

4.5.1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov (K-S) (Ghozali, 2018:166-167). Kriteria yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan terdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdistribusi secara tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21337986
Most Extreme Differences	Absolute	,240
	Positive	,160
	Negative	-,240
Test Statistic		,240
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,053
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Menurut Mehta dan Patel (2012:1), yang sudah mendapat pengakuan dari Harvard School of Public Health. Secara default, IBM SPSS menghitung nilai *p-value* menggunakan pendekatan asymptotic, nilai *p-value* diestimasi berdasarkan asumsi/anggapan bahwa data yang diberikan cukup besar (*sufficiently large sample size*). Bagaimanapun ketika data berukuran kecil (sampel kecil), data tidak seimbang (*unbalance*) dan terdistribusi buruk (*poorly distributed* atau tak berpola), maka metode asymptotic akan menghasilkan hasil yang tidak reliabel atau tidak akurat. Sehingga dalam keadaan ini, solusinya menggunakan pendekatan exact. Nilai *p-value* yang dihitung dengan pendekatan exact akan menghasilkan nilai *p-value* yang akurat.

Berdasarkan pada output tabel 4.8 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai *Exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,053 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini memperoleh hasil data yang berdistribusi normal

4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya data multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* >0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 (Ghozali,2018:108). Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,037	6,770		2,517	,018		
X1 Kompetensi	-,164	,156	-,210	-1,049	,304	,919	1,088
X2 Pelatihan	,063	,194	,070	,323	,749	,785	1,275
X3 Motivasi	,078	,261	,062	,298	,768	,845	1,184

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* semua variabel Independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,682	5,301		,129	,899
X1 Kompetensi	-,099	,122	-,162	-,814	,423
X2 Pelatihan	-,089	,152	-,127	-,588	,562
X3 Motivasi	,100	,205	,102	,490	,628

a. Dependent Variable: Abs_Res
Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar 0,423, pelatihan 0,562, dan motivasi 0,628 semuanya lebih besar dari 0,05, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sama dengan satu berarti variabel independen berpengaruh secara sempurna pada variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0 berarti variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji R^2 .

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,213 ^a	,045	-,065	2,338

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan
Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar -0,65 jika dijadikan persen sebesar -65%. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2013) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap bernilai nol. Secara matematis jika $R^2 = 1$ maka Adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif. Sehingga -65% dapat dianggap 0 sehingga dapat disimpulkan variabel Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, dan Motivasi Petani tidak berpengaruh terhadap kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah adalah sebesar atau jika dipersenkan yaitu sebesar -65% atau sama dengan 0 maka sisanya yaitu 100% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4.6.2. Hasil uji Hipotesis (Uji t)

Apabila tingkat signifikansi $t < \alpha = 0,05$, maka H₀ ditolak sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $t > \alpha = 0,05$ maka H₀ diterima, hipotesis ditolak (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji t.

Tabel 4.15
Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,037	6,770		2,517	,018
Kompetensi	-,164	,156	-,210	-1,049	,304
Pelatihan	,063	,194	,070	,323	,749
Motivasi	,078	,261	,062	,298	,768

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Apabila Tingkat Signifikansi $t < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi $t > \alpha$ maka H_0 diterima, hipotesis ditolak (Ghozali, 2018).

H1 : Kompetensi Penyuluh Pertanian Berpengaruh Negatif dan Tidak

Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Nilai signifikansi 0,304. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Penyuluh berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah.

H2 : Pelatihan Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan

Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,749. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah.

H3 : Motivasi Petani Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap

Kinerja Kelompok Wanita Jaya Makmur

Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,768. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Petani berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah.

4.6.3. Hasil Uji F

Tabel 4.16
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,728	3	2,243	,410	,747 ^b
	Residual	142,072	26	5,464		
	Total	148,800	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

H4 : Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, Dan Motivasi Petani Tidak Bepengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 0,410 (F hitung) < 2,960 (Ftabel) dan nilai signifikan sebesar 0,747 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah (Y).

4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,037	6,770	
	Kompetensi	-,164	,156	-,210
	Pelatihan	,063	,194	,070
	Motivasi	,078	,261	,062

Sumber : Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 17,037 + (- 0,164X_1) + 0,063X_2 + 0,078X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah

X₁ = Kompetensi Penyuluh

X₂ = Pelatihan

X₃ = Motivasi Petani

ε = *Error disturbance* (variabel pengganggu)

- a. konstanta sebesar 17,037 berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh besarnya Kompetensi Penyuluh (X₁), Pelatihan (X₂), dan Motivasi (X₃) maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah sebesar 17,037.
- b. Koefisien regresi variabel Kompetensi Penyuluh (X₁) sebesar - 0,164 berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Kompetensi Penyuluh (X₁) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah juga akan meningkat sebesar – 0,164.
- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X₂) sebesar 0,063 berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Pelatihan (X₂) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani

Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah juga akan meningkat sebesar 0,063.

- d. Koefisien regresi variabel Motivasi Petani (X_3) sebesar 0,078 berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel Motivasi Petani (X_3) sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah juga akan meningkat sebesar 0,078.

4.8. Pembahasan

Penelitian yang digunakan yaitu untuk memperoleh gambaran pengaruh Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, Motivasi Petani, Dan Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. Menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia pada Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah, variabel Pengaruh Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, Dan Motivasi Petani dapat Mempengaruhi Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah.

a. Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai $b_1 = 17,037$ berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh besarnya Kompetensi Penyuluh (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3) maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah sebesar 17,037. Pengaruh Kompetensi Penyuluh berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani. Arah pengaruh negatif ini ditunjukkan oleh nilai *beta* pada kolom pada *Unstandardized Coeffisien* yang negatif, yaitu -0,164. Arah pengaruh negatif yang terjadi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang searah antara Pengaruh Kompetensi Penyuluh terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur, sehingga Kompetensi Penyuluh tidak sama sekali mempengaruhi Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi 0,304. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Penyuluh berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah. Berdasarkan hal ini maka hipotesis pertama yang berbunyi “Kompetensi Penyuluh Pertanian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani” ditolak.

b. Pengaruh Pelatihan Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan

Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai $b_1 = 17,037$ berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh besarnya Kompetensi Penyuluh (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi Petani (X_3) maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah sebesar 17,037. Pengaruh Pelatihan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai *beta* pada kolom pada *Unstandardized Coeffisien* yaitu 0,063. Arah

pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Pelatihan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur, sehingga jika pelatihan meningkat maka kinerja kelompok wanita tani jaya makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah meningkat tetapi tidak berpengaruh.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi pelatihan 0,749. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah. Berdasarkan hal ini maka hipotesis kedua yang berbunyi “Pelatihan Pertanian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani” ditolak.

c. Pengaruh Motivasi Petani Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan

Hasil analisis linear berganda diperoleh nilai $b_1 = 17,037$ berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh besarnya Kompetensi Penyuluh (X_1), Pelatihan (X_2), dan Motivasi (X_3) maka besarnya Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah sebesar 17,037. Pengaruh Motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai *beta* pada kolom pada *Unstandardized Coeffisien* yaitu 0,078. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara motivasi terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur, sehingga jika

motivasi meningkat maka kinerja kelompok wanita tani jaya makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah meningkat tetapi tidak berpengaruh.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi Kompetensi Penyuluh 0,768. Hal ini berarti tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP6 Tanjung Palas Tengah. Berdasarkan hal ini maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Motivasi Petani Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani” ditolak.

d. Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan, Dan Motivasi Petani Tidak Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 0,410 (F hitung) < 2,960 (Ftabel) dan nilai signifikan sebesar 0,747 > 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah (Y). Berdasarkan hal ini maka hipotesis keempat yang berbunyi “Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan Pertanian, dan Motivasi Petani Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani” ditolak.

e. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar -0,65 jika dijadikan persen sebesar -65%. Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2013) jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap bernilai nol. Secara matematis jika $R^2 = 1$ maka $\text{Adjusted } R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka $\text{adjusted } R^2$ akan bernilai negatif. Sehingga -65% dapat dianggap 0 sehingga dapat disimpulkan variabel Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, dan Motivasi Petani tidak berpengaruh terhadap kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah adalah sebesar atau jika dipersenkan yaitu sebesar -65% atau sama dengan 0 maka sisanya yaitu 100% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, dan Motivasi Petani Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur SP 6 Tanjung Palas Tengah diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi Penyuluh berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur (**H1 ditolak**). Hal ini membuktikan bahwa Pengaruh Kompetensi penyuluh saat ini berdampak sangat sedikit terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani. Dari kesaksian seluruh anggota Kelompok Wanita Jaya Makmur, penyuluh Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur memang sangat jarang hadir di lokasi untuk membimbing dan memberikan arahan kepada Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur. Walaupun begitu Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur dapat terus berjalan secara mandiri walaupun tetap berharap akan kontribusi lebih yang diberikan oleh penyuluh kedepannya.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur (**H2 ditolak**). Hal ini membuktikan bahwa dari tahun 2021 sejak didirikannya Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur, hanya baru sekali dilakukannya pelatihan.

3. Motivasi Petani tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur (**H3 ditolak**). Hal ini membuktikan bahwa motivasi seluruh anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur tidak berpengaruh besar terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani. Kelompok wanita tani jaya makmur dapat tetap berjalan karena murni ingin dapat membantu mensejahterakan warga desa Tanjung Buka SP 6 dalam pemenuhan gizi dan untuk membantu mensejahterakan keluarga dari masing-masing anggota kelompok itu sendiri.
4. Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, dan Motivasi Petani tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani (**H4 ditolak**). Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, dan Motivasi Petani tidak berpengaruh dan dapat dilihat dari uji koefisien determinasi dimana pada kolom *Beta* variabel Kompetensi Penyuluh -0,164 berpengaruh negatif atau 0%, Pelatihan 0,063 atau 6,3% dan motivasi 0,078 atau 7,8%, dimana ketiga variabel tersebut berkontribusi atau berpengaruh sangat kecil terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur.

5.2. Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Penyuluh Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur agar dapat lebih rutin lagi dalam melakukan pembimbingan, pengarahan, dan masukan-masukan bermanfaat dalam membantu perkembangan dan kemajuan Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur.

2. Disarankan kepada Pemerintah agar meningkatkan pengawasan dan lebih rajin dalam memeriksa hasil kinerja dari penyuluh Kelompok Tani demi membantu mendukung kemajuan dan perkembangan baik untuk Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur maupun seluruh kelompok tani yang ada di daerah Tanjung Selor.
3. Disarankan kepada Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah agar dapat menjadi Kelompok Wanita Tani yang dapat berfungsi dengan lebih baik kedepannya, dimana dapat berfungsi sebagai wadah belajar dan berbagi pengalaman bagi seluruh anggota Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur, sebagai wadah kerjasama, dan mengembangkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab diantara seluruh anggota.
4. Bagi akademisi peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang ada pada penelitian ini dan perlu dipertimbangkan lagi, karena hasil penelitian beresiko besar untuk tidak lolos uji kelayakan data dan menjadikan penelitian ini sebagai salah satu pembelajaran penting dan ketika melakukan penelitian kedepannya untuk dapat lebih mengkaji dan mempelajari fenomena yang ada pada objek penelitian yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Angesti Dwi Kadek Ini, Wahyuni Arie Made, Yasa Putra Nyoman, *Pengaruh Persepsi Wajib Pajak UMKM Atas Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2018 Dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Perpajakan*. JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 9 No: 1 Tahun 2018, e-ISSN: 2614-1930
- Erlangga M. Hafis, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 1, Maret 2021.
- Hsb Fitria Nur, Khair Hazmanan. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara*. Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 1 April 2021 : 15-30.
- Imelda Dewi Qomariah, Hariyati Tati & Prasetyo Atut Seno, 2021, *Motivasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Usaha Petani Padi Lokal Lahan Pasang Surut Di Desa SPI Tanjung Buka*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 9 Nomor 3.
- Isnaen Fauzi, Albastiah Fauzan Akbar, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Wilayah Jakarta Barat)*. Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam. Volume 02, No. 01 (2021).
- Laksamana M. Al-Hafizh, Amroni, Toscany Nehemia Afrizal. *Penerapan Data Mining Untuk Memprediksi Jumlah Total Produksi Hcl Pada Perusahaan PT. Lontar Papyrus Menggunakan Algoritma Regresi Linear Berganda*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Informatika. Vol. 3, No. 2, Juni 2021.
- Margareta Shinta, 2013 *Hubungan Pelaksanaan Sistem Kearsipan Dengan Efektivitas Pengambilan Keputusan Pimpinan Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu*.

Mantiri Jeane, *Peran Pendidikan Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Civic Education, Vol. 3 No. 1 Juni 2019.

Meidiyustiani Rinny, *Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode Tahun 2010-2014*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5 No. 2 Oktober 2016. ISSN: 2252 7141.

Nasri Hasdin, Hasmin, Firman Ahmad, *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto*. Jurnal Mirai Management, Volume 3 No. 1 2018.

Noer Novia Vrisnainila, Suddin Alwi, Sriwidodo Untung, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh (Survei pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo)*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 14 Edisi Khusus Maret 2020: 152-161.

Ratnasari Sri Langgeng, Sinaga Elida Putri, Hadi Moch Aminudin, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Trias Politika, Vol 5. No. 2: 128-127.

Rosmaini, Tanjung Hasrudy, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019.

Septianti Dian, Royda, *Analisis Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Dunia Kerja Di Masa Pandemi Covid – 19*. Jurnal Adminika Volume 8. No. 1, Januari – Juni 2022. ISSN: 2442-3343

Sitompul Sophia Nursauli, Ali Syarif, Rialmi Zackaria, *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI*. Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Volume 2, 2021 hlm. 918-928.

Sofie Fabiani, Fitria Sisca Eka. *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)*. Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, ISSN: 1412-5897. Vol. 18;No. 01;Tahun 2018 halaman 001-12.

Soekowati Endang, *Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM DAN Motivasi Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Bagian Marketing Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Vol. 2 No. 3 ISSN 2612-2142.

Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung Alfabeta, CV.

Sutrisno, E.2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Tontowi Jauhar Arif, 2016, *Penelitian Kuantitatif dan Analisa Data Menggunakan SEM (SPSS-AMOS20)*, Dapur Buku, Jakarta.

Wibisana Rifqi Aditya, Noormansyah Irvan. *Pengaruh Internet Finansial Reporting Dan Good Coporate Governance Terhadap Frekuensi Perdagangan Saham Perusahaan (Studi Empiris Terhadap Perusahaan Manufaktur Sub-sektor Makanan dan Minuman yang terdaftar di BEI periode 2019-2017)*.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN, PELATIHAN
PERTANIAN DAN MOTIVASI PETANI TERHADAP KINERJA
KELOMPOK TANI JAYA MAKMUR TANJUNG BUKA SP 6 TANJUNG
PALAS TENGAH**

Terima kasih atas kesediaan saudara/i dalam berpartisipasi untuk mengisi dan menjawab pertanyaan yang ada di kuisisioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian, Pelatihan Pertanian Dan Motivasi Petani Terhadap Kinerja Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur Tanjung Buka SP 6 Tanjung Palas Tengah. Untuk itu para responden diharapkan dapat memberikan jawaban yang benar demi membantu penelitian ini. Atas kesediaan Saudara/i peneliti mengucapkan terima kasih

I. Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Hasil Pertanian :
Alamat :
No. Hp :

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- a. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara (i) membaca pertanyaan dengan cermat sebelum mengisi
- b. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
- c. Berilah tanda (√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara (i) disalah satu nomor yang tersedia

III. Jawaban yang Tersedia

- a. SS : Sangat Setuju (5)
- b. S : Setuju (4)
- c. N : Netral (3)
- d. TS : Tidak Setuju (2)
- e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Kompetensi (Kemampuan) Penyuluh Pertanian

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Penyuluh konsisten dalam melakukan pengarahan, bimbingan,					
2.	Penyuluh memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan perannya					
3.	Penyuluh memiliki kemampuan atau ide dalam mempengaruhi orang lain					
4.	Penyuluh memiliki pengetahuan yang memadai dalam mengurus, mengawasi, dan membimbing Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur					
5.	Dengan keterampilan yang penyuluh miliki, penyuluh mampu mengurus, mengawasi, dan membimbing Kelompok Wanita Tani Jaya Makmur					

Pelatihan

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kapasitas (kemampuan) instruktur penyuluh pertanian dalam memberikan penyuluhan sangat baik					
2.	Peserta sangat sungguh-sungguh mengikuti pelatihan dari penyuluh kabupaten					
3.	Metode yang digunakan dalam pelatihan oleh penyuluh sangat tepat					
4.	Materi yang diberikan dalam pelatihan oleh penyuluh kabupaten sangat bermanfaat untuk dipraktekkan					
5.	Tujuan pelatihan oleh penyuluh kabupaten telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan					

Motivasi Petani

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka selalu bekerja keras dalam mengelola lahan pertaniannya					
2.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka memiliki harapan masa depan yang baik					
3.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka selalu berusaha untuk maju dalam pertaniannya					
4.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka memiliki cita-cita yang tinggi					

5.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka selalu memanfaatkan rekan/mitra kerja yang dimiliki atau yang ada					
6.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka sangat tekun dalam mengelola lahan pertaniannya					

Kinerja

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Produk yang dihasilkan para petani di SP 6 Tanjung Buka memiliki standar kualitas yang bagus					
2.	Banyaknya produk yang dihasilkan para petani di SP 6 Tanjung Buka sangat beragam (bermacam-macam) jenisnya					
3.	Waktu kerja para petani di SP 6 Tanjung Buka sangat efisien					
4.	Para petani di SP 6 Tanjung Buka selalu bekerja sama dalam mengelola pertanian					

Lampiran 2 Deskripsi Variabel Penelitian

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2,10	2,67	2,27	2,87	2,27
Std. Deviation		,548	,959	,828	1,008	,944
Variance		,300	,920	,685	1,016	,892
Range		3	2	3	2	3
Minimum		1	2	1	2	1
Maximum		4	4	4	4	4

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,3	3,3	3,3
	TS	27	90,0	90,0	93,3
	S	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	66,7	66,7	66,7
	S	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,7	6,7	6,7
	TS	23	76,7	76,7	83,3
	S	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	56,7	56,7	56,7
	S	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	13,3	13,3	13,3
	TS	20	66,7	66,7	80,0
	S	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1,97	2,33	1,80	2,03	2,00
Std. Deviation		,490	,994	,761	,556	,525
Variance		,240	,989	,579	,309	,276
Range		3	4	4	3	3
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		4	5	5	4	4

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	26	86,7	86,7	96,7
	S	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	21	70,0	70,0	80,0
	S	5	16,7	16,7	96,7
	SS	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	30,0	30,0	30,0
	TS	20	66,7	66,7	96,7
	SS	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	24	80,0	80,0	90,0
	N	2	6,7	6,7	96,7
	S	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10,0	10,0	10,0
	TS	25	83,3	83,3	93,3
	N	1	3,3	3,3	96,7
	S	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,67	4,57	4,50	4,63	4,37	4,47
Std. Deviation		,479	,504	,509	,490	,490	,507
Variance		,230	,254	,259	,240	,240	,257
Range		1	1	1	1	1	1
Minimum		4	4	4	4	4	4
Maximum		5	5	5	5	5	5

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	33,3	33,3	33,3
	SS	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	43,3	43,3	43,3
	SS	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	50,0	50,0	50,0
	SS	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	36,7	36,7	36,7
	SS	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	63,3	63,3	63,3
	SS	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	53,3	53,3	53,3
	SS	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,60	4,67	4,30	4,23
Std. Deviation		,675	,661	,651	,626
Variance		,455	,437	,424	,392
Range		3	3	3	3
Minimum		2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	S	9	30,0	30,0	33,3
	SS	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	S	7	23,3	23,3	26,7
	SS	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	S	18	60,0	60,0	63,3
	SS	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	S	20	66,7	66,7	70,0
	SS	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 3. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Variabel Kompetensi Penyuluh

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,263	,624**	,212	,347	,640**
	Sig. (2-tailed)		,161	,000	,260	,061	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,263	1	,290	,666**	,102	,727**
	Sig. (2-tailed)	,161		,121	,000	,593	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,624**	,290	1	,044	,347	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,121		,817	,060	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,212	,666**	,044	1	,328	,727**
	Sig. (2-tailed)	,260	,000	,817		,076	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,347	,102	,347	,328	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,061	,593	,060	,076		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	,640**	,727**	,627**	,727**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	5

2. Variabel Pelatihan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,377*	,629**	,637**	,536**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,040	,000	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,377*	1	,319	,416*	,132	,681**
	Sig. (2-tailed)	,040		,086	,022	,487	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,629**	,319	1	,750**	,690**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,086		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,637**	,416*	,750**	1	,472**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000		,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,536**	,132	,690**	,472**	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,002	,487	,000	,008		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	,783**	,681**	,856**	,830**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,782	5

3. Variabel Motivasi Petani

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,381*	,424*	,342	,391*	-,047	,676**
	Sig. (2-tailed)		,038	,019	,064	,032	,804	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,381*	1	,336	,312	,107	-,126	,552**
	Sig. (2-tailed)	,038		,069	,094	,574	,508	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,424*	,336	1	,484**	,208	,134	,713**
	Sig. (2-tailed)	,019	,069		,007	,271	,481	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,342	,312	,484**	1	,435*	,157	,747**
	Sig. (2-tailed)	,064	,094	,007		,016	,407	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,391*	,107	,208	,435*	1	,120	,615**
	Sig. (2-tailed)	,032	,574	,271	,016		,527	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	-,047	-,126	,134	,157	,120	1	,346
	Sig. (2-tailed)	,804	,508	,481	,407	,527		,061
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	,676**	,552**	,713**	,747**	,615**	,346	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,061	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	6

4. Variabel Kinerja

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,696**	,753**	,718**	,916**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,696**	1	,561**	,528**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,753**	,561**	1	,753**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,718**	,528**	,753**	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	,916**	,806**	,884**	,861**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	4

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21337986
Most Extreme Differences	Absolute	,240
	Positive	,160
	Negative	-,240
Test Statistic		,240
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,053
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,037	6,770		2,517	,018		
	Kompetensi Penyuluh	-,164	,156	-,210	-1,049	,304	,919	1,088
	Pelatihan	,063	,194	,070	,323	,749	,785	1,275
	Motivasi Petani	,078	,261	,062	,298	,768	,845	1,184

a. Dependent Variable: Kinerja KWT

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,682	5,301		,129
	Kompetensi Penyuluh	-,099	,122	-,162	-,814
	Pelatihan	-,089	,152	-,127	-,588
	Motivasi Petani	,100	,205	,102	,490

a. Dependent Variable: ABS

Lampiran 5 Uji Hipotesis

1. Uji t dan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,037	6,770		2,517
	Kompetensi	-,164	,156	-,210	-1,049
	Pelatihan	,063	,194	,070	,323
	Motivasi	,078	,261	,062	,298

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	6,728	3	2,243	,410
	Residual	142,072	26	5,464	
	Total	148,800	29		

a. Dependent Variable: Kinerja KWT

b. Predictors: (Constant), Motivasi Petani, Kompetensi Penyuluh, Pelatihan

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,213 ^a	,045	-,065	2,338

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

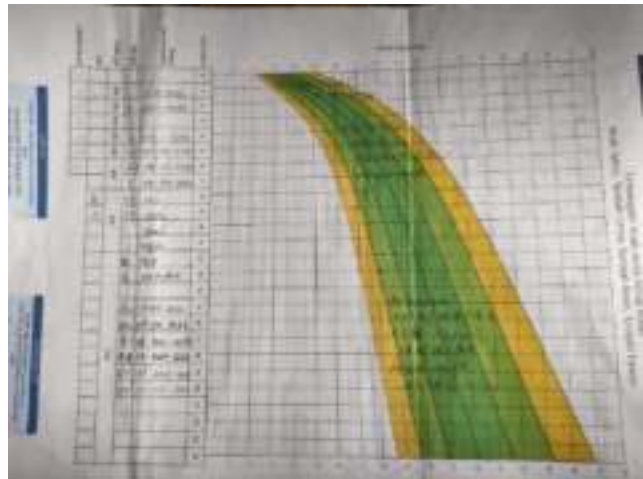
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,037	6,770		2,517	,018
	Kompetensi	-,164	,156	-,210	-1,049	,304
	Pelatihan	,063	,194	,070	,323	,749
	Motivasi	,078	,261	,062	,298	,768

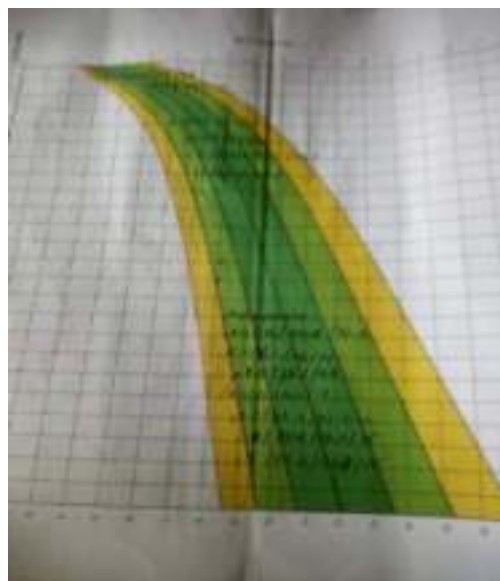
a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7 Dokumentasi Tempat Objek Penelitian



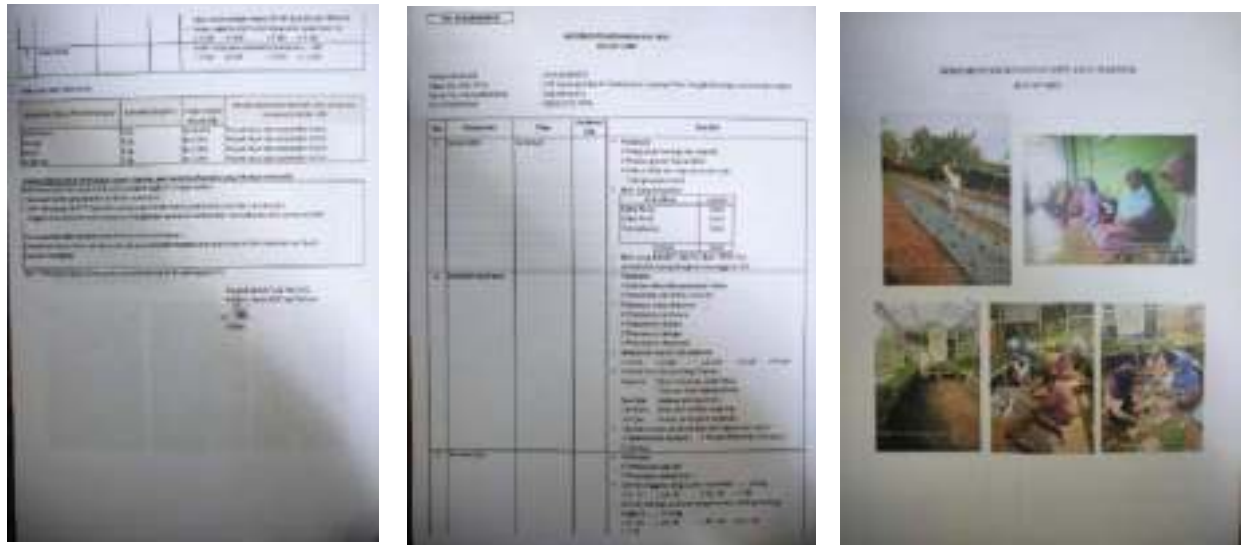
Lampiran 8 Hasil Posyandu Beberapa Anak Anggota KWT yang Mengalami Pertumbuhan yang Kurang



[illegible]

1. Eintrag 2. Eintrag 3. Eintrag 4. Eintrag 5. Eintrag 6. Eintrag 7. Eintrag 8. Eintrag 9. Eintrag 10. Eintrag 11. Eintrag 12. Eintrag 13. Eintrag 14. Eintrag 15. Eintrag 16. Eintrag 17. Eintrag 18. Eintrag 19. Eintrag 20. Eintrag 21. Eintrag 22. Eintrag 23. Eintrag 24. Eintrag 25. Eintrag 26. Eintrag 27. Eintrag 28. Eintrag 29. Eintrag 30. Eintrag 31. Eintrag 32. Eintrag 33. Eintrag 34. Eintrag 35. Eintrag 36. Eintrag 37. Eintrag 38. Eintrag 39. Eintrag 40. Eintrag 41. Eintrag 42. Eintrag 43. Eintrag 44. Eintrag 45. Eintrag 46. Eintrag 47. Eintrag 48. Eintrag 49. Eintrag 50. Eintrag 51. Eintrag 52. Eintrag 53. Eintrag 54. Eintrag 55. Eintrag 56. Eintrag 57. Eintrag 58. Eintrag 59. Eintrag 60. Eintrag 61. Eintrag 62. Eintrag 63. Eintrag 64. Eintrag 65. Eintrag 66. Eintrag 67. Eintrag 68. Eintrag 69. Eintrag 70. Eintrag 71. Eintrag 72. Eintrag 73. Eintrag 74. Eintrag 75. Eintrag 76. Eintrag 77. Eintrag 78. Eintrag 79. Eintrag 80. Eintrag 81. Eintrag 82. Eintrag 83. Eintrag 84. Eintrag 85. Eintrag 86. Eintrag 87. Eintrag 88. Eintrag 89. Eintrag 90. Eintrag 91. Eintrag 92. Eintrag 93. Eintrag 94. Eintrag 95. Eintrag 96. Eintrag 97. Eintrag 98. Eintrag 99. Eintrag 100. Eintrag 101. Eintrag 102. Eintrag 103. Eintrag 104. Eintrag 105. Eintrag 106. Eintrag 107. Eintrag 108. Eintrag 109. Eintrag 110. Eintrag 111. Eintrag 112. Eintrag 113. Eintrag 114. Eintrag 115. Eintrag 116. Eintrag 117. Eintrag 118. Eintrag 119. Eintrag 120. Eintrag 121. Eintrag 122. Eintrag 123. Eintrag 124. Eintrag 125. Eintrag 126. Eintrag 127. Eintrag 128. Eintrag 129. Eintrag 130. Eintrag 131. Eintrag 132. Eintrag 133. Eintrag 134. Eintrag 135. Eintrag 136. Eintrag 137. Eintrag 138. Eintrag 139. Eintrag 140. Eintrag 141. Eintrag 142. Eintrag 143. Eintrag 144. Eintrag 145. Eintrag 146. Eintrag 147. Eintrag 148. Eintrag 149. Eintrag 150. Eintrag 151. Eintrag 152. Eintrag 153. Eintrag 154. Eintrag 155. Eintrag 156. Eintrag 157. Eintrag 158. Eintrag 159. Eintrag 160. Eintrag 161. Eintrag 162. Eintrag 163. Eintrag 164. Eintrag 165. Eintrag 166. Eintrag 167. Eintrag 168. Eintrag 169. Eintrag 170. Eintrag 171. Eintrag 172. Eintrag 173. Eintrag 174. Eintrag 175. Eintrag 176. Eintrag 177. Eintrag 178. Eintrag 179. Eintrag 180. Eintrag 181. Eintrag 182. Eintrag 183. Eintrag 184. Eintrag 185. Eintrag 186. Eintrag 187. Eintrag 188. Eintrag 189. Eintrag 190. Eintrag 191. Eintrag 192. Eintrag 193. Eintrag 194. Eintrag 195. Eintrag 196. Eintrag 197. Eintrag 198. Eintrag 199. Eintrag 200. Eintrag 201. Eintrag 202. Eintrag 203. Eintrag 204. Eintrag 205. Eintrag 206. Eintrag 207. Eintrag 208. Eintrag 209. Eintrag 210. Eintrag 211. Eintrag 212. Eintrag 213. Eintrag 214. Eintrag 215. Eintrag 216. Eintrag 217. Eintrag 218. Eintrag 219. Eintrag 220. Eintrag 221. Eintrag 222. Eintrag 223. Eintrag 224. Eintrag 225. Eintrag 226. Eintrag 227. Eintrag 228. Eintrag 229. Eintrag 230. Eintrag 231. Eintrag 232. Eintrag 233. Eintrag 234. Eintrag 235. Eintrag 236. Eintrag 237. Eintrag 238. Eintrag 239. Eintrag 240. Eintrag 241. Eintrag 242. Eintrag 243. Eintrag 244. Eintrag 245. Eintrag <	
---	--





Lampiran 10 Dokumentasi Permohonan Penelitian dan Proses Penyebaran Kuisioner

