

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Penyuluh

2.1.1.1 Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut:

- a. Sesuatu yang dicapai
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan kerja

Menurut Fattah (2007) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai "ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa: kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja menyebutkan bahwa: kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (2009) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2008) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu sementara Rivai dan Mulyadi (2009) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Penyuluh.

Istilah “penyuluhan” atau “extension” telah digunakan pada pertengahan abad 19 oleh Universitas Oxford dan Cambridge. Istilah lain dalam bahasa Belanda yaitu *voorlichting*”, Perancis sebagai vulgarization dan Spanyol sebagai capacitation (Mardikanto, 2009). Pada awal kegiatannya penyuluhan pembangunan dikenal sebagai *agricultural extension* (penyuluhan pertanian), terutama di beberapa negara seperti Amerika Serikat, Inggris dan Belanda. Disebabkan penggunaannya berkembang di bidang-bidang lain, maka berubah namanya menjadi *extension education*, dan di beberapa negara lain disebut *development communication* (Slamet, 2003). Selanjutnya bahwa penyuluhan adalah kegiatan mendidik orang (kegiatan pendidikan) dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan /dikehendaki yakni orang semakin modern. Ini merupakan usaha mengembangkan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri. Disebutkan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari system dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan (Setiana L.2005). Penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa. Penyuluhan berdsarkan Undang-undang No, 16 Tahun 2006 Tentang Sistim Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K), menyebutkan

bahwa penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi-informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

2.1.1.3 Kinerja Penyuluh

Kinerja dan keberhasilan penyuluh kehutanan dan pertanian menurut UU SP3K No 16 Tahun 2006 diukur melalui Sembilan indikator. Indikator tersebut dapat dianggap merupakan kebutuhan dari masyarakat profesional penyuluh kehutanan dan pertanian yang dapat terwujud apabila didukung dengan keberadaan tenaga penyuluh yang kompeten. Penyuluh diharapkan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang kompleks, dengan dasar kemampuan tertentu, termasuk keterampilan merencanakan, melaksanakan kegiatan, mampu memecahkan masalah dengan tanggung jawab mandiri pada tingkat tertentu, serta memiliki kemampuan managerial yang baik.

Adapun Sembilan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tersusunnya data potensi wilayah.
2. Tersusunnya program penyuluhan.
3. Tersusunnya program rencana kerja tahunan.
4. Terdiseminasinya informasi teknologi kepada pelaku utama.
5. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani.
6. Meningkatnya kapasitas pelaku utama.

7. Informasi sarana produksi pertanian kepada masyarakat.
8. Meningkatnya produktifitas agribisnis di masing-masing wilayah.
9. Meningkatnya kesejahteraan pelaku utama.

2.1.2 Kompetensi

Menurut Spencer kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik kompetensi ini terdiri dari lima tipe yakni: *motive* (motif), *traits* (bakat/bawaan), *self-concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), dan *skill* (keterampilan) (Sedarmayanti, 2009). Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Watson Wyatt (dalam Noor Fuad, 2009), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja secara efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan antara orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Maddy (2009) yang mengadaptasi *North Carolina Cooperative Extension* menyebutkan 11 kompetensi inti dasar yang perlu dimiliki penyuluh yakni: aksi sosial, apresiasi keanekaragaman budaya, penyusunan program penyuluhan, pemanfaatan sumber daya lokal, pengelolaan informasi relasi inter personal, pengetahuan tentang

penyuluhan, kepemimpinan, manajemen organisasi, profesionalisme, dan bidang keahlian.

Menurut Wibowo (2007), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Dalam kaitanya dengan keperluan pengembangan sumber daya manusia, untuk lima tipe kompetensi tersebut ada yang mudah dan ada juga yang relatif sulit dikembangkan, kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, sehingga program sejenis pelatihan merupakan salah satu cara yang baik. Motif dan sifat bawaan bersifat laten, tidak mudah untuk dinilai dan dikembangkan. Untuk mengetahui aspek ini salah satu caranya adalah pada saat proses seleksi penerimaan pegawai. Adapun konsep diri (*self concept*) terletak di

antara keduanya. Sedangkan sikap dan nilai (*value*) seperti percaya diri (*selfconfidence*) dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi, namun memerlukan waktu yang lebih lama (Sumardjo, 2006).

Hakekat penyuluhan adalah pendidikan non formal dalam mengubah perilaku sasaran baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor ke arah yang lebih baik sesuai dengan potensi dan kebutuhan. Dalam penyuluhan, klien atau sasaran merupakan subjek, bukan sebaliknya menjadi objek. Menurut Sumardjo (2006), filosofi dan prinsip-prinsip penyuluhan dalam arti yang sebenarnya adalah partisipatif, dialogis, konvergen, dan demokratis, sehingga memberdayakan, dan bukannya praktek-praktek penyuluhan yang bersifat *top down*, linier dan bertentangan dengan filosofi pembangunan manusia.

Penyuluhan harus mampu menciptakan kondisi masyarakat yang aktif dan berdaya dalam meningkatkan kualitas kehidupan. Inti dari tujuan penyuluhan pembangunan adalah munculnya partisipasi aktif masyarakat dalam program atau gerakan pembangunan untuk mengatasi masalah sosial yang mereka hadapi (Slamet, 2009). Adapun indikator kompetensi penyuluh adalah:

1. Kemampuan pengelolaan pelatihan.
2. Kemampuan pengelolaan pembelajaran.
3. Kemampuan pengelolaan komunikasi inovasi.
4. Kemampuan pengelolaan kewirausahaan.
5. Kemampuan pengelolaan pembaharuan.
6. Kemampuan pemandu sistem jaringan.
7. Kemampuan pemahaman potensi wilayah.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika, serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

Heidjrachman dan Husnan, (2002), membagi motivasi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Sedangkan menurut Nawawi (2008), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Robbins (2006), motivasi adalah proses yang ikut berperan menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut (Wibowo 2010)“ motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sumual (2011) menurut sifatnya motivasi dapat dibedakan atas tiga macam:

1. Motivasi takut artinya seseorang melakukan sesuatu perbuatan karena takut.

Seorang penyuluh pertanian takut tidak masuk kantor karena takut pada

atasannya bukan karena menyadari bahwa tugas itu merupakan suatu kewajiban tapi karena takut mendapat hukuman.

2. Motivasi insentif artinya seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif. bentuk insentif bermacam-macam seperti : mendapat honorarium, bonus, hadiah, piagam penghargaan, tanda jasa dan yang lainnya.
3. Motivasi sikap artinya motivasi yang muncul dalam diri individu motivasi ini lebih bersifat ekstrinsik yang datangnya dari luar individu.

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi adalah hal yang mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu untuk mencapai hasil yang optimal, dan merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individu dalam organisasi

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Hasil penelitian Fredrick Herzberg dan kawan-kawannya dalam Rudy (2013) menyimpulkan enam indikator motivasi antara lain ;

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan kenaikan pangkat
- d. Pekerjaan itu sendiri

- e. Kemungkinan
- f. Tanggung jawab

2.1.4 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2009), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kartono (2008), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kehidupan sosial psikologis dan phisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap tenaga kerja dalam melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Basuki dan Indah Susilowati (2005), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok pegawai didalam melakukan aktivitasnya.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (2) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yangberkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan pemimpin, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Mediaty (2010) dalam penelitiannya tentang analisis pengaruh lingkungan strategi, budaya dan perencanaan strategi terhadap kinerja perusahaan daerah PDAM Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menyebutkan lingkungan

strategi berpengaruh positif terhadap kinerja PDAM. Hasil penelitian yang telah dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Indikator- indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2009) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang - orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah faktor-faktor kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja penyuluh di Balai Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa beberapa jurnal.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variable kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel-variabel lain. Variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja juga mempunyai beberapa sub-variabel atau berbagai unsur/komponen. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada table hasil penelitian terdahulu berikut uraiannya:

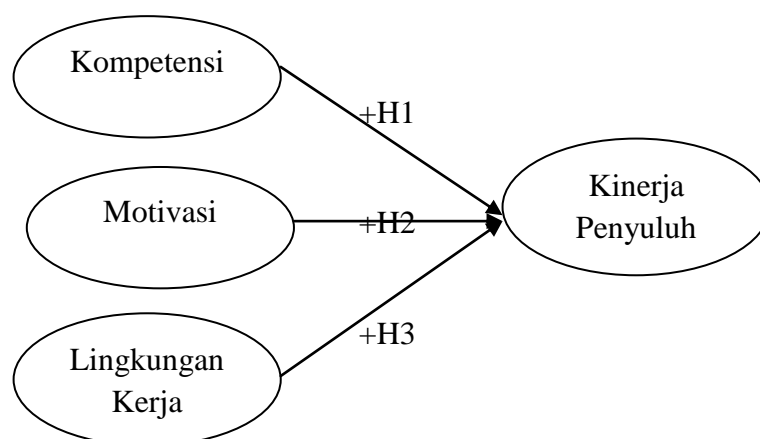
Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil
1	Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja penyuluh pertanian (peternakan) di Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju, (Rahmat Ihsan, Palmarudi maqqigau, Sayhdar Baba. 2016)	Kompetensi (X) Kinerja (Y)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian (peternakan) di Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju
2	Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang. (Rokhilah, Susetyo Darmanto. 2014)	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3), Kinerja (Y)	Kompetensi berpengaruh positif, motivasi berpengaruh positif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang.
3	Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja pada kinerja aparatur penyuluh keluarga berencana. Dyah Retna Puspita (2011)	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Motivasi berpengaruh positif, kompetensi berpengaruh positif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur penyuluh keluarga berencana.
4	Hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. (Amalia Nani Siregar, Tri Ratna Saridewi. 2010)	Motivasi (X1), Budaya Kerja (X2), Kinerja (Y)	Motivasi berpengaruh positif dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat.

5	Kinerja Penyuluh Pertanian Di Wilayah Kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Kepulauan Sangihe. Rudy Lantang (2013)	Pendidikan dan ketrampilan (X1), disiplin dan etos kerja (X2), kegiatan kunjungan (X3), dan motivasi (X4), Kinerja (Y).	Pendidikan dan keterampilan berpengaruh positif, disiplin dan etos kerja berpengaruh positif, kegiatan kunjungan berpengaruh positif, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di wilayah kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Kepulauan Sangihe.
---	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konsepsional variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2003).

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh Balai
Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati
- H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh Balai Pengelolaan
Hutan Wilayah II Pati
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh Balai
Pengelolaan Hutan Wilayah II Pati