

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL, PENGALAMAN BERUSAHA TANI DAN KINERJA PENGELOLA P4S TERHADAP KUALITAS P4S DI PROVINSI JAWA TENGAH.

Chidmat Hamdani¹⁾

¹⁾Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi
Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552
hikmat.dani@yahoo.com

Abstract

This research were held in several Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) in Central Java (Magelang Regency, Banyumas Regency, Kebumen Regency and Brebes Regency). The P4S is a P4S guided by the Ciawi-Bogor Agricultural Management and Leadership Training Center (PPMKP). The purpose of this study was to determine the effect of formal education level on the quality of P4S, the effect of experience in farming to quality and the effect of performance on the quality of P4S both simultaneously and partially in Style. Samples taken by purposive random sampling obtained 59 population samples from a randomized population and can represent all P4S managers. The results of the study, based on multiple regression analysis produced a regression formula $Y = 0.030 + 0.052X_1 + 0.114 X_2 + 0.037 X_3$ testing the equation using the F test produces an F count of 66,325 while the F table (5%) = 2.77 and the F table (1%) = 4.15, thus $F_{arithmetical} > F_{table}$, meaning simultaneously formal education, farming experience and manager's performance affect the quality of P4S. But partially by using the t test Formal education variable t count <from t table at 95% or 90% confidence level. This means that the level of formal education has no effect on the quality of their P4S. Variable experience trying to farm t count> from t table at 95% or 90% confidence level. This means that experience in farming has an effect on the quality of P4S. Based on the results of the analysis, the performance variable t count> from t table at a 95% confidence level. This can be interpreted as the performance of P4S management influences the quality of P4S. From the results of the determination obtained a value of 78.3%, meaning that the level of formal education, farming experience and performance affect the quality of P4S, while the remaining 21.7% is influenced by other factors not examined in this study. To develop the quality of P4S, among others, develop comprehensive services. Continually making improvements and enhancing resources, capabilities and competencies as well as making various new innovations in each activity in the service chain provided to customers.

Keywords: Formal education, P4S performance and P4S quality

I. PENDAHULUAN

Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) merupakan lembaga pendidikan di bidang pertanian dan perdesaan yang dimiliki dan dikelola oleh petani-nelayan. Kegiatan di P4S salah satunya berupa permagangan dan pelatihan bagi para petani - nelayan di bidang pertanian, perindustrian dan usaha perdesaan lainnya secara teratur dan berkesinambungan. Pelatih pada P4S pada dasarnya adalah para petani-nelayan pengelola

P4S, yang dapat dibantu oleh para kontak tani - nelayan sekitar, Guru, Widyaiswara serta penyuluh pertanian setempat dan tenaga lain yang dianggap perlu.

P4S seyogyanya memiliki sarana prasarana minimum sebagai berikut: a) Tersedianya lahan/obyek usaha tani dan non - usaha tani yang dapat dipakai untuk praktek; b) Tersedianya tempat menginap bagi peserta, baik di rumah petani pengelola maupun tempat lain di sekitarnya; c) Tersedia ruangan untuk berkumpul dan belajar; d) Adanya rencana kegiatan belajar tertulis.

Ciri kelembagaan P4S adalah:

1. Memiliki keunggulan dalam melakukan usaha tani perdesaan dan kesukarelaan berbagi pengetahuan, teknologi dan keterampilan kepada pelaku utama dan/atau pelaku usaha lain yang ditumbuh kembangkan oleh Pelaku Utama dan/atau pelaku Usaha yang;
2. Mempunyai lahan Usaha Tani dan/atau kegiatan agribisnis perdesaan yang layak dipelajari, dicontoh, ditiru oleh Pelaku Utama dan/atau Pelaku Usaha lain;
3. Melayani masyarakat untuk kegiatan berlatih, magang, berkonsultasi dan/atau kunjungan/studi banding;
4. Berada di lingkungan usaha tani atau perdesaan yang mendukung proses belajar mengajar untuk peserta; dan
5. Memiliki instruktur atau pelatih, fasilitator lainnya yang professional.

Sesuai Permentan No 33 Tahun 2016 untuk mengetahui kualitas P4S dilakukan klasifikasi kelembagaan P4S yang meliputi: Kelas Pratama, Kelas Madya, Kelas Utama dan Kelas Aditama dimana masing masing kelas ada standar pengkelasannya. Klasifikasi Kelembagaan P4S didasarkan pada pelaksanaan peran dari kelembagaan P4S, dalam ruang lingkup penumbuh kembangan kader tani di perdesaan, penyelenggaraan pelatihan atau permagangan bagi pelaku utama dan/atau pelaku usaha dan penyuluhan swadaya.

Kriteria Kelas Pratama adalah memiliki kriteria standar: (1) Memiliki potensi untuk menyelenggarakan pelatihan atau permagangan ditinjau dari sarana prasarana dan teknologi yang tersedia; (2) Telah melakukan kegiatan permagangan swadaya pelaku utama dan/ atau pelaku usaha, siswa sekolah dan mahasiswa; (3) Keunggulan usaha tani yang dikembangkan mempunyai dampak dalam pengembangan ekonomi lokal disekitarnya; (4) Memiliki kemauan kuat untuk mencari, menemukan, merekayasa cara-cara berusaha tani yang lebih baik dan mentransfer teknologi yang dikembangkan; (5) Dikenal oleh masyarakat sekitarnya dan tercatat

oleh lembaga yang menangani penyuluhan; dan (6) Sumber daya manusia pengelola telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) atau memiliki kompetensi pengelolaan Kelembagaan P4S (berkaitan dengan administrasi, organisasi dan manajemen).

Kriteria Kelas Madya adalah memiliki kriteria baku atau standar sebagai berikut: (1) Memenuhi seluruh standar Kelas Pratama; (2) Telah menyelenggarakan diklat terstruktur (merencanakan diklat, menyiapkan materi diklat, melaksanakan, mengevaluasi dan bimbingan lanjutan); (3) Telah melaksanakan upaya menumbuhkembangkan kader-kader tani disekitarnya; (4) Telah mengikuti Diklat Metodologi Penyuluhan Pertanian; (5) Telah mengikuti Diklat Manajemen Permagangan Kelembagaan P4S; dan (6) Telah mengikuti Diklat Instruktur Kelembagaan P4S.

Kelas Utama memiliki kriteria baku atau standar sebagai berikut : (1) Memenuhi seluruh standar Kelas Pratama dan Madya; (2) Telah menyelenggarakan pelatihan atau permagangan secara mandiri; (3) Telah melaksanakan penyuluhan swadaya secara mandiri; dan (4) Telah mengakses sumber teknologi dan pendanaan secara mandiri.

Kelas Aditama memiliki kriteria baku atau standar sebagai berikut: (1) Memenuhi seluruh standar Kelas Pratama, Madya dan Utama; (2) Mewujudkan penyelenggaraan pelatihan atau permagangan dan pendampingan secara mandiri; (3) Mewujudkan produk kreasi dan inovasi (krenova); (4) Mewujudkan jejaring kerjasama dalam bidang pengembangan teknologi; dan (5) Menciptakan pasar.

II. MATERI DAN METODE

Klasifikasi P4S dilaksanakan guna mendorong pengelola P4S untuk meningkatkan kualitas pelatihan/permagangan secara terus menerus, sehingga P4S mampu menjadi pusat pelatihan pertanian yang berkualitas. Dengan demikian kualitas P4S tolak ukurnya kelas P4S. Di dalam Permentan tersebut sudah ada kriteria baku penilaiannya dan setelah dilakukan sertifikasi sertifikatnya berlaku selama tiga tahun. dilakukan oleh lembaga pembina yang berwenang melalui proses sertifikasi yang dapat dipertanggungjawabkan dan disampaikan kepada kelembagaan pelatihan pertanian swadaya yang bersangkutan, pemerintah daerah dan Asosiasi Kelembagaan Pelatihan Pertanian Swadaya Indonesia Sebagai bentuk pengakuan kelembagaan Supaya pengakuan Kelembagaan P4S semakin meningkat diperlukan Gaya kepemimpinan dan kinerja ketua maupun pengelola.

Menurut DW Eryani (2015) kualitas secara garis besar orientasinya adalah kepuasan pelanggan yang merupakan tujuan perusahaan atau organisasi yang berorientasi kualitas. Secara garis besar kualitas adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Sedangkan menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoretis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan : 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi; 2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*; 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: 1. Prestasi riil yang dicapai individu; 2. Kelemahan - kelemahan individu yang menghambat kinerja; 3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan. Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian - penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis .

Dengan adanya penilaian klasifikasi P4S diharapkan dapat diketahui kualitas dan kinerja P4S. Menurut Kolter (2002: 49) Kualitas adalah keseluruhan ciri serta sifat dari suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat dan terukur. Ukuran kualitas P4S dinyatakan dalam kelas P4S (Permentan No 33 Tahun 2016).

Kinerja merupakan fungsi, motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sehingga dapat dikatakan kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai (Rivai 2003). Ia mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi (Rivai 2003).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka; 2. Motivasi; 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) menemukan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mukhlisul Muzahid (2014: 183) secara bahasa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan atau tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian Ketut Edi Wirawan, dkk (2016) yang berjudul Penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan didapatkan hasil tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 1996). Kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja seluruh organisasi seperti yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Menurut Bass dalam Tschannen-Moran (2003) mengistilahkan kepemimpinan transformasional sebagai "*Fours I's*", yang meliputi "pengaruh individual (*individualized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*)". Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high performance* menurut Harvey dan Brown dalam Cahyono (2005). Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidak berhasilan pemimpin

dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Lodge dan Derek, 1992).

Hasil penelitian Usman (2011: 489), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan. Suryani *et al.* (2017) mengatakan bahwa tingkat pendidikan menentukan perilaku seseorang dan mempengaruhi pertimbangan rasional dalam menerima informasi maupun pengambilan keputusan teknologi. Ketua P4S memiliki peranan yang sangat dominan dalam menentukan arah dan perkembangan P4S. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan dan pengalaman seorang ketua P4S akan sangat berpengaruh dengan kualitas P4S. Secara umum dalam menjalankan roda organisasi, seorang ketua P4S memiliki “perilaku ekstra peran” dibandingkan pengurus lainnya.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja menurut Bass dalam Cahyono (2005). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan seluruh sumber dayanya akan berpengaruh terhadap kinerja SDM yang terlibat dalam organisasi. Untuk melakukan hal tersebut diperlukan pengalaman dan pendidikan formal yang mumpuni, sehingga dapat meningkatkan kualitas organisasi yang dipimpinnya. Berdasarkan hal tersebut di atas, perlu diteliti sejauh mana pengaruh pendidikan formal, pengalaman berusaha tani dan kinerja pengaruhnya terhadap kualitas P4S.

Lokasi penelitian dilaksanakan di beberapa P4S di Jawa tengah (P4S di Kab. Magelang, Kab Banyumas, Kab. Kebumen, dan Kab. Brebes) pada Bulan Oktober 2019 yang merupakan P4S binaan PPMKP Ciawi Bogor. Jumlah P4S di Jawa Tengah pada Tahun 2019 berjumlah 74 yang tersebar di 24 Kabupaten dan 6 Pemerintahan kota (Puslatan, 2019). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei melalui beberapa responden secara *purposive random sampling* didapatkan 59 sampel populasi dari populasi yang diacak dan dapat mewakili seluruh pengelola P4S. Menurut Teken (2009), Survei merupakan suatu metode secara kuantitatif menentukan hubungan dan pengaruh antar variable serta membuat generalisasi untuk suatu populasi yang

dipelajari sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dari populasi yang dipelajari dengan harapan dapat memberikan gambaran yang jelas dari populasi untuk memecahkan masalah yang diteliti. Variabel yang diukur yaitu :

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sampai seberapa besarkah pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kualitas P4S?
2. Sampai seberapa besarkah pengaruh Pengalaman berusaha tani terhadap kualitas ?
3. Sampai seberapa besarkah pengaruh kinerja terhadap kualitas P4S?

Berdasarkan hal tersebut disusun hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan Populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya (Iqbal Hasan, 2002: 140) maka berdasarkan teori yang ada disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H₀ = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan formal (X₁) dengan kualitas P4S (Y)

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tingkat pendidikan formal (X₁) dengan kualitas P4S (Y)

2. Hipotesis 2

H₀ = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman berusaha tani (X₂) dengan kualitas P4S (Y)

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman berusaha tani (X₂) dengan kualitas P4S (Y)

3. Hipotesis 3

H₀ = terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pengelola (X₃) dengan kualitas P4S (Y)

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pengelola (X₃) dengan kualitas P4S (Y)

Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan formal, pengalaman berusaha tani dan kinerja terhadap kualitas P4S. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara observasi (Pengamatan) yaitu melakukan wawancara dengan sampel terpilih dengan menggunakan

kuisisioner dan cara tanya jawab langsung. Untuk mengukur variable tingkat pendidikan formal dengan menggunakan teknik penskoran dengan menggunakan skala linkert (Soehartono: 2004) Untuk setiap pertanyaan disediakan 4 alternatif yaitu 4=Sarjana, 3=SLA, 2= SMP dan 1 = SD. Tidak sekolah= 0. Untuk mengukur pengalaman berusaha tani diukur berdasarkan lamanya berusaha tani. Untuk mengukur kinerja dilakukan pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja dan disediakan 5 alternatif jawaban yaitu 5=Sangat setuju, 4=Setuju, 3=kurang setuju 2= Tidak setuju dan 1 = Sangat tidak setuju Untuk mengukur skor kualitas P4S digunakan skor yaitu menjadi 4 (empat) kelas yaitu 1=Kelas Pratama, 2=Kelas Madya, 3= Kelas Utama dan 4= Kelas Aditama (Permentan no. 33 tahun 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

1. Tingkat Pendidikan Formal

Hasil analisis karakteristik tingkat pendidikan formal pengelola P4S dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Laki		Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
SD	6	10,12	4	6,77
SMP	9	15,25	6	10,16
SLA	15	25,42	8	13,55
S1	9	15,25	2	3,38

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel diatas 39 (63,3%) berjenis kelamin laki laki dengan sebagian besar berpendidikan SLTA (25,42%) sedangkan wanita berjumlah 19 (32,7%) orang sebagian besar berpendidikan SLTA (13,55%).

2. Pengalaman Berusaha Tani

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pengalaman Berusaha Tani.

Pengalaman Usaha Tani (Tahun)	Jumlah	%
0 - 5	2	3,40
6 - 10	10	17,2
11 - 15	18	31,4
>15	29	50,00

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar (50%) sudah berpengalaman berusaha tani diatas 15 tahun. Sedangkan hanya 3,4% saja pengelola yang pengalaman usaha taninya 0,5 tahun. P4S yang pengalamannya masih 0 sd 5 Tahun berdasarkan fakta di lapangan ternyata P4S milik keluarga dimana putranya yang meneruskan pengelolaan P4S nya dibantu oleh orang tua dan petani lain yang berpengalaman. Berikut ini akan ditampilkan tabel responden berdasarkan usia dari pengelola P4S:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Umur	Laki		Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
25 sd 34	1	3	1	3
35 sd 44	2	6	2	6
45 sd 54	15	48	2	6
>55	5	16	3	10
Jumlah	23	75	8	25

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan tabel diatas, usia rata rata pengelola P4S sebagian besar (42,3%) berusia diatas 45 Tahun .

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan formal,pengalaman berusahatani dan kinerja terhadap kualitas P4S digunakan analisa regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regrasi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.030	.172		.173	.863
	Pddkan formal	.052	.056	.064	.917	.363
	Peng ber Us Tani	.114	.012	.766	9.642	.000
	Kinerja	.037	.016	.165	2.271	.027

a. Dependent Variable: Kualitas P4S

Berdasarkan table di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.030 + 0.052X_1 + 0.114 X_2 + 0.037 X_3$$

Pengujian persamaan dengan menggunakan F test menghasilkan F hitung sebesar 66.325 sedangkan F table (5%) = 2,77 dan F table (1 %) = 4,15 dengan demikian F hitung > F table, dengan demikian persamaan tersebut dapat diterima dan dilanjutkan untuk analisis selanjutnya. Untuk menguji pengaruh masing masing variabel X terhadap Y digunakan t tes yang terdapat pada table berikut :

Tabel 5. Koefisien Regresi dan Nilai T Dari Persamaan Regresi

variabel	Koefisien regresi	T hitung	T Tabel 5 %	T table 1 %
X ₁ =Tingkat pendidikan formal	0,052	0,917	2,004	2,396
X ₂ = Pengalaman berusaha tani	0,114	9,642		
X ₃ = Kinerja Pengelola	0,037	2,271		

Berdasarkan Tabel 5 di atas, secara parsial pengaruh dari variable variable tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel pendidikan formal

Berdasarkan hasil analisis, Variabel pendidikan formal t hitung < dari t table pada tingkat kepercayaan 95 % maupun 90 %. Hal ini berarti H₀ diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan formal terhadap kualitas P4S, sedangkan H₁ ditolak..Berdasarkan data primer tingkat pendidikan formal pengelola P4S (39,5%) berpendidikan SLA. Kemudian SMP (25,8%), SD (17,1%) dan S1 (16,5%) Namun Tingkat pendidikan formal ini tidak berpengaruh pada kualitas P4S mereka.

2. Variabel Pengalaman Berusaha Tani

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengalaman berusaha tani t hitung > dari t table pada tingkat kepercayaan 95% maupun 90%.Hal ini berarti H₁ terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman berusahatani dengan kualitas P4S diterima sedangkan H₀ ditolak. Hal ini berarti penambahan pengalaman berusaha tani selama satu Tahun dapat meningkatkan skala kualitas P4S sebesar 0.114.

3. Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel kinerja t hitung > dari t table pada tingkat kepercayaan 95 % .berarti H₁ diterma dan H₀ ditolak.Hal ini dapat diartikan kinerja Pengelola P4S

berpengaruh terhadap kualitas P4S. Hal ini berarti penambahan kinerja sebesar 1 satuan dapat meningkatkan skala kualitas P4S sebesar 0.037 satuan

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Uji F ini menggunakan derajat signifikan sebesar 5%. Berikut ini adalah temuan data penelitian terkait dengan Uji F:

Tabel 6. Data Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.601	3	8.534	66.325	.000 ^b
	Residual	7.077	55	.129		
	Total	32.678	58			

a. Dependent Variable: Kualitas P4S

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Pddkan formal, Peng ber Us Tani

Berdasarkan Tabel diatas $F_{hitung} = 66,325$ sedangkan $F_{tabel} = 2,54$ pada taraf signifikan 0,05. Dari table diatas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,325 > 2,54$). Hal ini berarti tingkat pendidikan formal, Pengalaman berusaha tani dan Kinerja pengelola secara bersama sama berpengaruh terhadap kualitas P4S.

Koefisien Determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi terhadap hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.772		.35870

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Pddkan formal, Pengber Usaha Tani

Dari hasil determinasi didapatkan nilai sebesar 78,3%, artinya Tingkat pendidikan formal, Pengalaman berusaha tani dan kinerja berpengaruh terhadap kualitas P4S berpengaruh sebesar

78,3% terhadap kualitas P4S , sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

IV. PEMBAHASAN

Secara simultan tingkat pendidikan, pengalaman berusaha tani dan kinerja berpengaruh terhadap kualitas P4S. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Mukhlisul Muzahid (2014) bahwa tingkat pendidikan dan lama pengalaman kerja pegawai berpengaruh secara bersama-sama. Analisa data primer menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SLTA (38,97%) dan mereka membutuhkan peningkatan SDM nya baik melalui pendidikan maupun peningkatan kualitas dan kuantitas pelatihan agar P4S yang dikelolanya meningkat kualitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan pengalaman berusaha tani secara parsial berpengaruh terhadap kualitas P4S. Pengalaman berusaha tani responden sebagian besar (50,00%) diatas 15 tahun. Dan untuk lebih meningkatkan kualitas P4S yang dikelolanya perlu ditingkatkan pengalamannya melalui penambahan wawasan dengan *study* banding ke organisasi P4S lain yang lebih unggul. Sedangkan pengalaman kerja profesional memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja meningkatkan kualitas P4S.

Hasil penelitian secara parsial kinerja pengelola berpengaruh terhadap kualitas P4S. Menurut Agus dan Suyanto (2014) untuk meningkatkan kinerja perlu meningkatkan produk jasa. Langkah konkret yang dapat dilakukan berdasarkan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan jasa pelayanan yang komprehensif;
2. Secara terus-menerus melakukan perbaikan dan peningkatan sumber daya, kapabilitas dan kompetensi pendukung demi mewujudkan pratik terbaik tersebut;
3. Melakukan berbagai inovasi baru di setiap aktivitas dalam mata rantai pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Tingkat pendidikan formal pengelola P4S tidak berpengaruh nyata terhadap kualitas P4S yang dikelolanya namun, kualitas P4S dipengaruhi oleh pengalaman berusaha tani, dimana semakin lama masa kerja sebagai petani semakin berkualitas P4S yang dikelolanya. Demikian

juga kinerja pengelola sangat mempengaruhi kualitas P4S. Tingkat pendidikan formal, pengalaman berusaha tani dan kinerja pengelola secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas P4S yang dikelolanya, disamping faktor lain yang mempengaruhi kualitas P4S.

SARAN

Hal-hal yang dapat disarankan sehubungan dengan hasil penelitian adalah:

1. Lembaga pelatihan yang ada dilingkup Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) – Kementerian Pertanian (Kementan) perlu meningkatkan kualitas pelatihan sesuai kebutuhan mengingat pelatihan dapat berpengaruh terhadap pengalaman berusaha tani. Mengingat kegiatan P4S bersentuhan dengan aspek teknis, sosial dan ekonomis, maka jenis pelatihan harus dilakukan sesuai kebutuhan mereka melalui Identifikasi Kebutuhan Pelatihan (IKD) yang manajemen pelaksanaannya perlu dilakukan dengan baik dan benar
2. Walaupun Pusat Pelatihan/Balai Besar Pelatihan pada dasarnya telah memiliki perhatian yang baik terhadap pelaksanaan pelatihan dan bimbingan teknis untuk meningkatkan kinerja pengelola P4S harus terus mengembangkan program pendidikan dan pelatihan dan bimbingan teknis mengingat di zaman digitalisasi informasi sangat mudah didapatkan di dunia maya. Karena itu metode penyelenggaraan pelatihan perlu dilakukan secara inovatif dan berkelanjutan sesuai kebutuhan mereka.
3. Mengingat kinerja pengelola berpengaruh terhadap kualitas P4S, maka secara mandiri para pengelola P4S perlu diberi kesadaran meningkatkan kinerjanya melalui berbagai kegiatan yang kreatif dan inovatif, sehingga penyelenggaraan permagangan dan pelatihan di P4S lebih berkualitas sehingga diharapkan kemampuan dan pengelola P4S terus berkembang.
4. Langkah konkret yang dapat mengembangkan kualitas P4S antara lain mengembangkan jasa pelayanan yang komprehensif secara terus-menerus melakukan perbaikan dan peningkatan sumber daya, kapabilitas dan kompetensi dan Melakukan berbagai inovasi baru di setiap aktivitas dalam mata rantai pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Permentan No 33 Tahun 2016 , tentang Pembinaan Pusat Pelatihan Pertanian Pedesaan (P4S), Badan Penyuluhan dan Pengembangan Pertanian, Kementan Jakarta
- Abdul Wahid , 2014, *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi negeri Surabaya*: Universitas Airlangga.

- Aldag, R. dan Reschke, W. 1997. *Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization*. Center for Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. pp. 1-8.
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: Sage Publications, Inc.
- Biatna Dulbert Tampubolon. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Men-erapkan SNI 19-9001-2001* Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007: 106 – 115
- B. Taken. 2015. *Teknik Pengambilan Sample*. Gramedia: Jakarta
- Cahyono, Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI, Vol.1.
- Carvalho. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada Institusi Kepolisian Timor – Leste*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Dorothea Wahyu Ariani 2014. *Manajemen Kualitas Universitas Terbuka*. Jakarta.
- Dewi Sandy Trang. 2013. *Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)* Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216
- DW Ariyani. 2003. *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif* . Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta
- Fischer-Siregar. 1993. *Kepemimpinan PT. Grammedia Widiasarana Indonesia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. CV Haji Masagung: Jakarta.
- Hildegard Wenzler Cremer, Maria Fischer Siregar. 1993. *Kepemimpinan PT. Grammedia Widiasarana Indonesia: Jakarta*.
- Kolter (2002) *Manajemen Pemasaran 2 Edisi Millennium*. Prenhalindo: Jakarta
- Lodge B. dan C. Derek. 1993. *Organizational Behavior and Design*. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo. Gramedia: Jakarta
- Mukhlisul Muzahid. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan Dan Lama Pengalaman Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Aceh Utara*. Jurnal Akuntansi, Vol. 2, No. 2, April 2014 : 179-196
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Personalialia*. Jakarta: Muara Kencana
- Siti Ning Farida (2007) *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik*: Jurnal Ilmu sosial Vol 7 no 1 April 2007.
- Slamet Riyadi. 2011. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya*.
- Suryani A. Fatchiya A, Susanto D. 2017. *Keberlanjutan Penerapan Teknologi Pengelolaan Pekarangan oleh Wanitatani Di Kabupaten Kuningan*. Jurnal Penyuluhan. (13) Vol. 1.
- Siti Ning Farida. 2007. *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik*. Jurnal Ilmu Sosial Vol. 7 No. 1 April 2007.

Jurnal AgriWidya

(Menginspirasi Untuk Pelatihan Yang Lebih Baik)

VOLUME 1 NO. 1 - MARET 2020

- Suryani A. Fatchiya A, Susanto D. 2017. *Keberlanjutan Penerapan Teknologi Pengelolaan Pekarangan oleh Wanitatani Di Kabupaten Kuningan*. Jurnal Penyuluhan. (13) Vol. 1.
- Usman. 2011. *Manajemen*. PT Bumi Aksara: Jakarta Timur
- Wirawan, dkk. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bisma*. Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 1. Maret Tahun 2019P-ISSN: 2476-8782.