
PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS PERTANIAN KOTA PAYAKUMBUH

Sri Polya Kettipusem^{1*}, Jerry Heikal²

¹Program Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

²Program Magister Manajemen, Universitas Bakrie, Indonesia

*E-mail: epi.polya@gmail.com¹, jerry.heikal@bakrie.ac.id²

ABSTRAK

Dinas Pertanian Kota Payakumbuh merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berperan dalam melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat petani, dimana bertanggung jawab dalam hal peningkatan produksi hasil pertanian yang berguna untuk pemenuhan pangan juga dalam hal peningkatan kesejahteraan petani. Sehingga diperlukan Penyuluh Pertanian yang kompeten, profesional, dan berkinerja tinggi sebagai garda terdepan dalam peningkatan kompetensi petani. Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Penyuluh terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 sampel yang terdiri dari seluruh Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independent dan satu variabel Dependen (Y) serta satu variabel Moderasi (Z), Dari hasil pengolahan terdapat 2 (dua) variabel yang signifikan yaitu profesionalisme dan kompetensi. Sedangkan Kepuasan kerja tidak berhasil memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja, namun Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan memperlemah hubungan profesionalisme terhadap kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh.

Kata Kunci : Kompetensi Profesionalisme; Kepuasan Kerja; Penyuluh Pertani.

ABSTRACT

The Payakumbuh City Agricultural Service is one of the regional apparatus organizations which plays a role in providing direct services to the farming community, which is responsible for increasing the production of agricultural products which are useful for food supply as well as in terms of improving the welfare of farmers. So, competent, professional and high-performing Agricultural Extension Workers are needed as the front guard in increasing farmer competency. This research aims to predict the influence of Competency and Professionalism of Instructors on the Performance of Agricultural Instructors at the Payakumbuh City Agricultural Service with Job Satisfaction as a moderating variable. The samples used in this research were 43 samples consisting of all agricultural instructors at the Payakumbuh City Agriculture Service. In this research there are 2 (two) independent variables and one Dependent variable (Y) and one Moderation variable (Z). From the processing results there are 2 (two) significant variables, namely professionalism and competence. Meanwhile, job satisfaction did not succeed in moderating the relationship between competency and performance, but job satisfaction had a significant effect on weakening the relationship between professionalism and the performance of agricultural instructors at the Payakumbuh City Agriculture Service.

Keywords: Professionalism Competence; Job satisfaction; Agricultural Extension Officer.

A. PENDAHULUAN

Pemenuhan ketersediaan pangan merupakan urusan wajib pemerintah dimana pemenuhan tersebut dilakukan bisa melalui distribusi maupun peningkatan produksi. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 Tentang Pangan. Pentingnya sektor pertanian sebagai penyedia pangan bagi masyarakat Indonesia tidak bisa dipandang sebelah mata. Sektor ini tidak hanya memenuhi kebutuhan pangan, tetapi juga menyediakan

bahan baku untuk industri, bioenergi, serta menciptakan lapangan kerja yang dapat mengurangi tingkat kemiskinan dan menjaga lingkungan. Untuk mencapai kedaulatan pangan, diperlukan pelaku utama dan pelaku usaha yang profesional, handal, memiliki keterampilan manajerial, wirausaha, dan kemampuan organisasi bisnis (Mbaha, 2015). Pelaku Utama dan Pelaku Usaha harus mampu membangun usaha tani yang berdaya saing dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan posisi tawarnya. Untuk itu, kapasitas dan kemampuan Pelaku Utama dan Pelaku Usaha terus ditingkatkan, salah satunya melalui penyuluhan dengan pendekatan pembinaan kelembagaan petani.

Penyuluhan pertanian memiliki peranan yang sangat vital dalam membangun Sumber Daya Manusia pertanian. (Anwarudin, Oeng et.al 2021). Dimana penyuluhan pertanian menjadi sangat mutlak, sebagai pemicu sekaligus pemacu, atau yang lebih sering dikatakan sebagai “ujung tombak” pembangunan pertanian. (Mardikanto, T 2009). Dinas Pertanian Kota Payakumbuh merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertugas membantu tugas Walikota dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di Bidang Pertanian dan Perikanan. Dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 104 Tahun 20126 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Dinas Pertanian Kota Payakumbuh yang mana terdiri dari Sekretariat, Lima Bidang dan Lima UPTD.

Mengingat Kota Payakumbuh merupakan kota kecil yang tidak mungkin dilakukan perluasan lahan pertanian atau ekstensifikasi untuk meningkatkan produksi pertanian, maka yang bisa diupayakan hanya melakukan peningkatan produktivitas. Untuk itu Penyuluh Pertanian sebagai garda terdepan dalam mendampingi petani meraih keberhasilan dalam bertani, diperlukan sekali Penyuluh yang profesional, kompeten serta berkinerja tinggi, guna untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat petani terutama dalam hal peningkatan Sumber Daya Manusia petani.

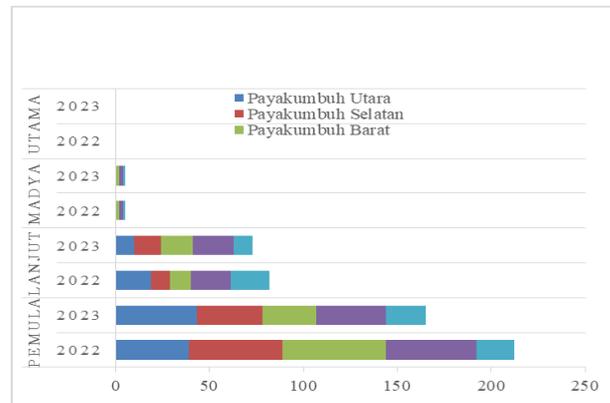
Dalam melaksanakan tugasnya, penyuluh pertanian memiliki 9 (sembilan) indikator keberhasilan yang menjadi tolak ukur keberhasilan petani dalam melakukan penyuluhan (Samual et al., 2015) yang terdiri dari (a) tersusunnya program penyuluhan pertanian; (b) tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian; (c) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi; (d) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata; (e) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha; (f) terwujudnya kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan; (g) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi; (h) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya; dan (i) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.

Dari sembilan indikator tersebut di atas, indikator ke-4 sampai dengan indikator ke-7 merupakan indikator keberhasilan penyuluh pertanian yang langsung dialami oleh petani baik secara individu maupun dalam wadah kelompok tani. Hal ini juga menunjukkan bahwa hasil penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh dapat diterapkan dengan baik oleh petani secara individu maupun kelompok. Keberhasilan tersebut dapat juga terlihat pada aktivitas yang dilakukan petani dalam kelompok tani sebagai kelas belajar, sebagai wahana kerja sama dan juga sebagai unit produksi. (Mbaha, 2015).

Pemberdayaan Petani dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan penyuluhan dengan pendekatan kelompok. Kegiatan penyuluhan melalui pendekatan kelompok untuk mendorong terbentuknya Kelembagaan Petani yang mampu membangun sinergitas antar Petani dan antar Kelompok Tani dalam upaya mencapai efisiensi usaha. Selanjutnya, dalam upaya meningkatkan

kemampuan Kelompok Tani dilakukan pembinaan dan pendampingan oleh Penyuluh Pertanian, dengan melaksanakan penilaian Klasifikasi Kemampuan Kelompok Tani secara berkelanjutan yang disesuaikan dengan kondisi perkembangannya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bidang Penyuluhan Dinas Pertanian Kota Payakumbuh diperoleh data penilaian kelas Kelompok Tani sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Penilaian Kelas Kemampuan Kelompok Tani Se Kota Payakumbuh Tahun 2022-2023

Dari gambar 1. di atas, diinformasikan bahwa klasifikasi kemampuan kelompok tani di Kota Payakumbuh terbaik adalah baru pada kelas madya dengan menempatkan 5 kelompok tani sedangkan sisanya baru pada kelas pemula dan kelas lanjut dimana proporsi jumlah kelompok tani untuk kelas pemula lebih besar dari proporsi kelompok tani di kelas lanjut. Terdapat perbedaan yang cukup signifikan terhadap jumlah kelompok tani yang dinilai tahun 2022 terhadap kelompok tani yang di nilai tahun 2023, dimana terjadi penurunan jumlah kelompok tani diakibatkan karena kelompok tidak aktif.

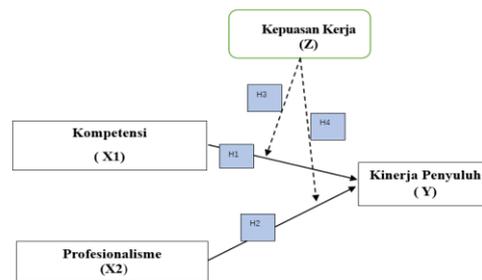
Setiap tahun penyelenggaraan Penyuluh Pertanian di Kota Payakumbuh melalui Dinas Pertanian Kota Payakumbuh sudah dilaksanakan secara optimal. Hal ini ditandai dengan adanya peningkatan penganggaran pelaksanaan program penyuluhan pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh. Namun pada kenyataannya, pelaksanaan program kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Pertanian belum mampu meningkatkan kelas kelompok tani secara signifikan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja penyuluh pertanian dalam hal peningkatan Kelas Kelompok Tani. Karena dalam dokumen perjanjian kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh, masing-masing penyuluh telah berkomitmen untuk meningkatkan skor kelompok tani setiap tahunnya diwilayah binaan mereka masing-masing.

Salah satu strategi peningkatan kelas kemampuan kelompok tani menurut Margolang (2018) adalah dengan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme penyuluh pertanian dengan berbagai pelatihan. Kompetensi yang dimaksud disini menurut Arip Wijianto (2010) adalah keterampilan berkomunikasi, sikap penyuluh, kemampuan pengetahuan atau keahlian penyuluh, dan karakteristik dan sosial budaya penyuluh. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utomo, (2020) menemukan bahwa Profesionalisme, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor internal pada Bank JATIM Cabang Jombang dan kepuasan kerja merupakan variabel yang memoderasi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja internal auditor.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme yang dimiliki oleh penyuluh Pertanian terhadap Kinerja Penyuluh dengan dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh.

B. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. (Abdullah, et al 2022). Metode dasar yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini dirancang dalam bentuk survey dengan penjelasan (*explonatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian yakni hubungan antara variabel independen dalam hal ini kompetensi penyuluh (X.1) dan profesionalisme (X.2) terhadap variabel dependen yaitunya kinerja penyuluh pertanian (Y) yang dimoderasi oleh kepuasan kerja (Z). Berikut adalah gambar kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Pertanian yang ada pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh. Dimana Jumlah Penyuluh yang adalah sebanyak 43 Orang. Metode sampel adalah sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Berdasarkan skor yang diperoleh pada setiap pernyataan kuisioner, maka akan dilakukan pengujian. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan *software SmartPLS 4*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan bantuan PLS-SEM With Smart PLS 4. Pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS).

C. PEMBAHASAN

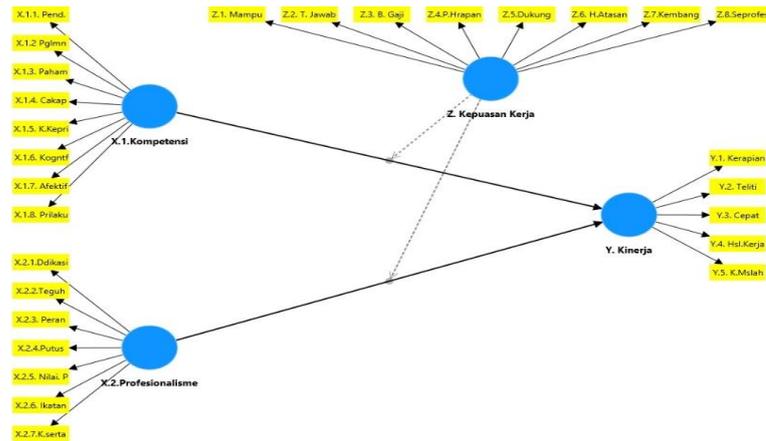
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Dilihat dari struktur sampelnya, 48,43% responden berjenis kelamin laki-laki dan 51,16% responden berjenis kelamin perempuan. Mengenai karakteristik responden berdasarkan umur dikelompokkan menjadi beberapa kelompok diantaranya yang berumur diatas 46 tahun dengan jumlah persentase sebesar 60,46%. Dilihat berdasarkan jenis pendidikan 46,51 % berpendidikan S.

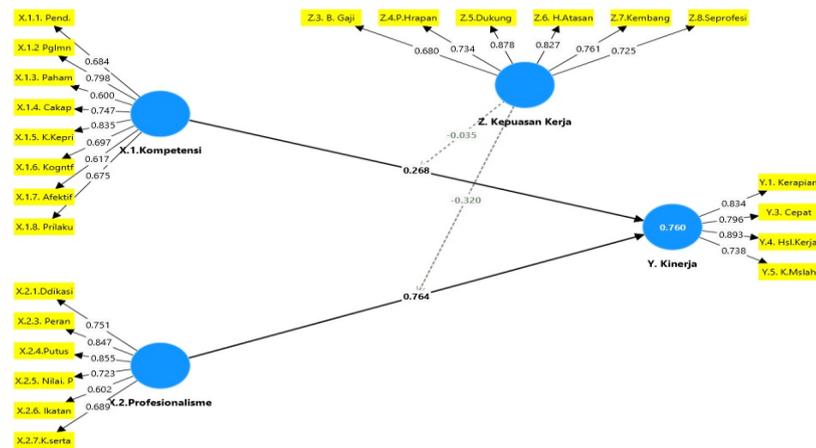
Pengukuran dan Penilaian Model Struktural

Adapun bentuk diagram jalur dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur

Untuk menilai model pengukuran maka dilakukan Outer Model Assessment dengan melakukan uji construct validity. Uji ini dilakukan dengan tiga tahap yaitu pertama dengan menguji convergen validity, dimana nilai outer loading $\geq 0,4$ dan nilai AVE uji $\geq 0,5$. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas diskriminan dan komposit untuk model pengukuran ini semua kriteria kualitas terpenuhi, jika nilai Cronbach Alpha, reliabilitas komposit (CR) Rho-a dan Rho-c, berada di atas ambang batas yang direkomendasikan $\geq 0,7$. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas diskriminan, salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan melihat tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* yang lebih kecil dari 0,90. Uji *Fornell – Larcker Criterion* dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted (AVE)* yang diperoleh melalui nilai korelasi antar variabel (Hair, et,al 2017). Apabila nilai akar kuadrat *average variance extracted (AVE)* variabel laten lebih besar dari 0,7 dan lebih besar dari nilai korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Serta nilai *Cross Loading* setiap indikator harus memiliki *loading* lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur. Setelah melewati ketiga tahapan uji tersebut diperoleh diagram jalur sebagai berikut :



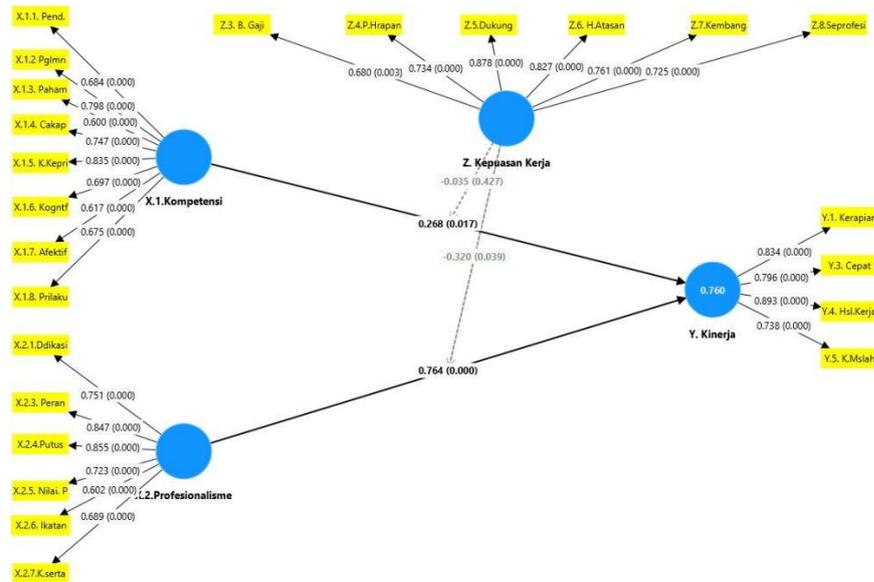
Gambar 4. Diagram Jalur Akhir Hasil Lulus Uji

Dalam hal nilai prediktif model struktural, koefisien R kuadrat (R²) dari konstruksi endogen dihitung. Seperti dapat dilihat pada Gambar 3.1 dapat dilihat perolehan nilai R² sebesar 0,760 artinya dapat dijelaskan bahwa kinerja penyuluh pertanian pada Dinas

Pertanian Kota Payakumbuh dapat dipengaruhi oleh Variabel Kompetensi, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja sebesar 0,760 atau sebesar 76,0 % sedangkan 24,0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Kompetensi, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja tersebut cukup besar terhadap kinerja Penyuluh pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh.

Pengujian Hipotesa.

Dalam model struktural, relevansi dan signifikansi dari semua dampak langsung dan tidak langsung yang menarik dinilai, memeriksa koefisien jalur, statistik-t terkait dan interval kepercayaan yang dikoreksi bias, dihitung melalui prosedur bootstrapping, dengan 5000 sampel ulang. Seperti yang disajikan pada Gambar 5. dan Tabel 1.



Gambar 5. Diagram Jalur Path Coefisien

Tabel 1. Hasil Path Coefficient Model Jalur

Matril	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X.1.Kompetensi -> Y Kinerja	0,268	0,294	0,126	2,128	0,017
X.2.Profesionalisme -> Y Kinerja	0,764	0,654	0,169	4,513	0,000
ZKepuasanKerja	-0,035	0,018	0,187	0,185	0,427
X.1.Kompetensi -> Y Kinerja	-0,320	-0,276	0,182	1,760	0,039

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi

$$Y = 0,268 X.1 - 0,035 (X.1 * Z) + 0,764 X.2 - 0,320 (X.2 * Z) + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X.1 : Kompetensi

X.2 : Profesionalisme

Z : Kepuasan Kerja

X.1.Z : Kepuasan Kerja memoderasi profesionalisme terhadap kinerja.

X.2.Z : Kepuasan Kerja memoderasi profesionalisme terhadap kinerja.

ε : error term

Nilai original sample menunjukkan nilai positif 0,268 hubungan kompetensi terhadap kinerja yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Penyuluh. Dimana setiap peningkatan kompetensi 1 (satu) satuan, akan menaikkan kinerja penyuluh sebesar 0,268 satuan. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja penyuluh. Nilai t statistik sebesar 2,128 lebih besar dari t tabel 1,645 (one tailed test) dan p Value 0,017 kecil dari alpha 0,05 maka hipotesis didukung dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang penyuluh, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Kompetensi penyuluh yang tinggi yang didukung oleh latar belakang pendidikan, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh penyuluh mampu membuat penyuluh menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Spencer (1993), dimana kompetensi merupakan karakteristik pokok dari seorang pegawai yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior. Spencer Spencer, (1993) juga mengemukakan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja memiliki relevansi sangat erat dan penting. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerjanya penyuluh seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha et al (2024), Tahir, et, al (2021), Muh Kadrisman (2011) dan Adi S, et al (2021).

Nilai Original sample 0,764 hubungan Profesionalisme terhadap kinerja yang menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja Penyuluh. Dimana setiap peningkatan profesionalisme 1 (satu) satuan, akan menaikkan kinerja penyuluh sebesar 0,764 satuan. Semakin tinggi profesionalisme maka semakin tinggi kinerja penyuluh. Nilai t statistik sebesar 4,513 lebih besar dari t tabel 1,645 (one tailed test) dan p Value 0,000 kecil dari alpha 0,05 maka hipotesis didukung dimana profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dari diagram jalur juga dapat dilihat bahwa hubungan profesionalisme paling signifikan dibanding dengan variabel lainnya terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2021) dan Aris Wibowo (2017) dimana profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat profesionalisme penyuluh maka kinerja akan semakin tinggi. Adapun tingkat profesionalisme Penyuluh Pertanian ini dapat dilihat dari dedikasi yang tinggi dimana penyuluh menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki untuk kemajuan petani, teguh dalam memberikan penyuluhan, berperan aktif dalam masyarakat petani, organisasi penyuluh baik di lingkungan Dinas Pertanian maupun sesama rekan seprofesi, sehingga penyuluh dapat diandalkan oleh petani dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi petani.

Hubungan kompetensi terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh Kepuasan kerja bernilai negatif dengan nilai original sampel sebesar -0.035 dan p Value sebesar 0,427 besar dari alpha 0,05 sedangkan nilai t hitung sebesar 0,185 lebih kecil dari t tabel (1,645) artinya tidak berpengaruh signifikan, maka hipotesis tidak didukung dimana kepuasan kerja tidak berhasil memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini sejalan dengan hasil yang penelitian yang dilakukan oleh Tahir, et,al (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan memoderasi hubungan antara kompetensi auditor terhadap kinerja yang dimiliki auditor. Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh penyuluh pertanian tidak berpengaruh atau tidak memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan yang dimiliki oleh seorang penyuluh,

penyuluh tetap harus bekerja dengan memiliki kompetensi dalam menjalankan kegiatan penyuluhan. Hal ini ditandai dengan adanya persyaratan mutlak yang harus dimiliki menjadi Penyuluh Pertanian dimana harus memiliki sertifikat.

Hubungan profesionalisme terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh Kepuasan kerja bernilai negatif dengan nilai original sampel sebesar $-0,320$ dan nilai p Value $0,039$ lebih kecil dari α $0,05$ dan t hitung $1,760$ lebih besar dari t tabel ($1,645$) artinya berpengaruh signifikan, maka hipotesis tidak didukung dimana kompetensi berhasil memoderasi hubungan profesionalisme terhadap kinerja penyuluh pertanian namun menunjukkan arah negatif dengan kata lain kepuasan kerja signifikan menjadi moderasi memperlemah hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2020) dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan memoderasi untuk memperkuat hubungan antara profesionalisme terhadap kinerja. Dapat dilihat bahwasanya kepuasan kerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh memperlemah hubungan profesionalisme terhadap kinerja, disebabkan karena kondisi saat ini belum adanya pembeda antara penyuluh yang profesional atau tidak, mereka masih memperoleh tunjangan dan gaji yang sama, fasilitas sarana prasarana yang sama seperti kendaraan, biaya operasional penyuluh bahkan dana penggantian paket data pun mereka peroleh dengan besaran yang sama, sehingga kepuasan kerja memperlemah tingkat profesionalisme penyuluh terhadap kinerja.

D. KESIMPULAN

Kompetensi terbukti berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh. Sedangkan Profesionalisme terbukti berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh. Kepuasan Kerja terbukti negatif dan tidak signifikan, sehingga tidak memoderasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. Sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan sebagai moderasi memperlemah hubungan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Anwarudin, Oeng, et al. (2021). *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Yayasan Kita Menulis.
- Arip Wijianto. (2010). Hubungan antara Kompetensi Penyuluh Pertanian dengan Partisipasi Anggota Kelompok Tani di Kecamatan Banyudono Kabupaten Bayolali. *Agritext*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) ((2nd ed.))*. Sage Publications.
- Mardikanto, T. (2009). *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Lembaga pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press).
- Margolang, N. (2018). Strategi Peningkatan Kelas Kemampuan Kelompok Tani. *Jurnal Agro Riau*.
- Mbaha, H. (2015). *Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan Terhadap Tingkat Partisipasi Petani Dalam Aktifitas Kelompok Tani Di Kabupaten Sumba Timur*. Universitas Terbuka.
- Samual, N. S., Benu, O. L., Kapantow, G., & Tarore, M. L. . (2015). Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. *Jurnal Cocos*, 6(2), 01–21.
- Spencer, M. L. & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John

Willy & Son, Inc.

Tahir, A., & Indrijawati, A. (2021). the Effect of Independence, Professionalism, and Competence on Auditor Performance With Job Satisfaction As Moderating Variable. *Novateur Publications International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 8(7), 2394–3696.

Utomo, L. P. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 79–92. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.562>