

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PENYULUH  
PERTANIAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA DINAS TANAMAN  
PANGAN, HOLTIKULTURA DAN PERKEBUNAN (TPHP) KAB. KONAWA**

**Siti Syahrani**

[sitisyahrani15@gmail.com](mailto:sitisyahrani15@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Dedy Takdir Syaifuddin**

[dtakdirsvaifuddin@gmail.com](mailto:dtakdirsvaifuddin@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**La Ode Bahana Adam**

[adamlaode26@gmail.com](mailto:adamlaode26@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Nofal Nur**

[novalnur3003@gmail.com](mailto:novalnur3003@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Muh. Rivan Kohawan**

[vanreevan@gmail.com](mailto:vanreevan@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Rachmat Riyaldi Hasan**

[rachmatrialdy9@gmail.com](mailto:rachmatrialdy9@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Info Jurnal**

**Sejarah Artikel:**

Diterima

04 – 10 – 2021

Disetujui

02 – 10 – 2021

Dipublikasikan

30 – 12 - 2021

**Keywords:**

Integritas; Kepuasan  
kerja; Kinerja  
Penyuluh;  
Kompetensi

**Klasifikasi JEL:**

H10; H11

**Abstract**

Penelitian ini untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi, integritas dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe.

Penelitian ini merupakan Penelitian explanatory yang bertujuan menjelaskan Hubungan kausal antar variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam Penelitian ini adalah seluruh penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe 130 orang responden. Metode analisis untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah Metode PLS (Partial Least Square) yang mengukur intensitas 3 variabel, yaitu variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe. Kompetensi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe sedangkan integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe. Untuk Variabel kepuasan kerja memediasi full antara kompetensi dan integritas terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe

## I. PENDAHULUAN

Sejak berlakunya UU No.23/2014 tentang Pemerintahan Daerah, status penyuluh pertanian semula pegawai pusat menjadi pegawai pemerintah daerah. Pada awalnya penyuluh pertanian merupakan aparat pusat yang bekerja di daerah untuk membantu petani di perdesaan, dengan berlakunya undang-undang otonomi daerah, keadaan penyuluhan pertanian mengalami perubahan, baik kelembagaan, penempatan, pembinaan dan cara kerja penyuluh setiap daerah menjadi tidak sama, tergantung pemerintah daerahnya.

Hasil pengamatan di lapangan setelah penyuluh menjadi kewenangan pemerintah daerah maka ada beberapa daerah tidak memfungsikan lagi Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di setiap kecamatan sebagai tempat kerja penyuluh pertanian, ditemui juga sistem kerja dan pelaporan penyuluh yang berbeda, sehingga penyuluh sebagian besar kehilangan motivasi kerja dan kurang memperhatikan lagi kompetensi yang dimilikinya dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja penyuluh pertanian banyak menurun. Penyuluh pertanian dipandang sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu melakukan proses transfer pengetahuan untuk memperdayakan masyarakat dan pendampingan dalam mencari, menciptakan, menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian, (Suchatiningsih, 2011).

Rivera dan Qamar (2003) menjelaskan bahwa peran penyuluh adalah multidisiplin. Selanjutnya Abugu *et al* (2013) menjelaskan bahwa peranan penyuluh dibutuhkan untuk membantu petani dalam mendapatkan sumber input pertanian dan membangun pasar yang layak bagi petani. Mengingat peran dan ruang lingkup tugas penyuluh pertanian maka penyuluh pertanian dituntut memiliki kompetensi yang tinggi sehingga kinerja penyuluh pertanian memberikan hasil nyata bagi petani. Dalam hal ini kinerja penyuluh pertanian merupakan sebuah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh pertanian berdasarkan tugas pokok dan fungsinya baik melalui individu maupun organisasinya.

Gambaran kompetensi, integritas dan kepuasan kerja dan kinerja penyuluh pertanian pada saat ini di Kabupaten Konawe adalah sebagai berikut: penyebaran dan kompetensi tenaga penyuluh pertanian masih belum sesuai, artinya bahwa masih banyak terjadi alih tugas penyuluh pertanian ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi penyuluh pertanian, rekrutmen dan pembinaan karir penyuluh pertanian belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dan peningkatan kompetensi, dan profesionalisme penyuluh pertanian, terutama melalui pendidikan dan pelatihan tidak secara optimal dilakukan, demikian juga sistem penghargaan dan hukuman belum berjalan baik, Hal ini menyebabkan kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian dalam menjalankan tugasnya rendah. Integritas penyuluh di kabupaten Konawe dilihat dari kejujuran, keberanian, sikap bijaksana dan tanggungjawab dikategorikan masih cukup tinggi karena setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada penyuluh dapat diselesaikan tepat waktu dan penuh rasa tanggungjawab. Menurut Mardikanto (1993) penyuluhan pertanian adalah salah satu usaha untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemampuan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya.

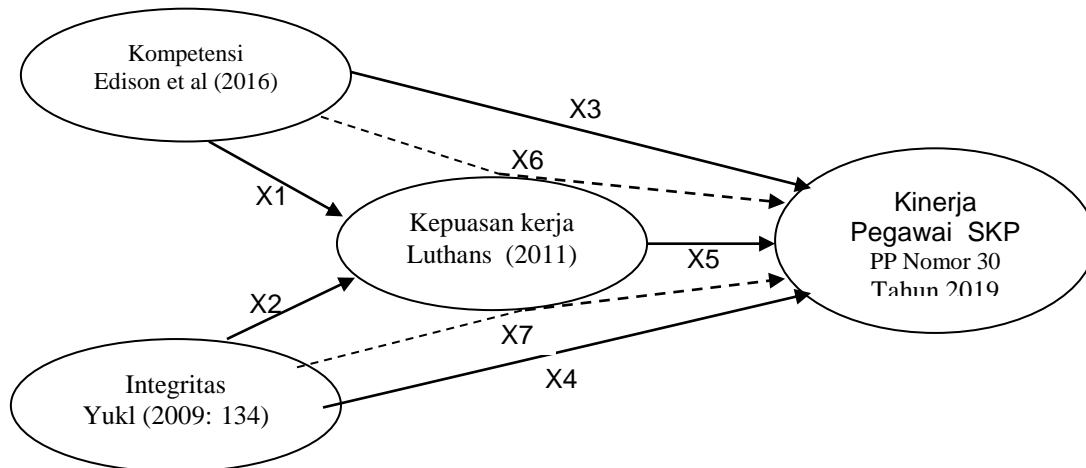
## II. TINJAUAN LITERATUR

Edison *et al* (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Integritas berarti bahwa perilaku seseorang konsisten dengan nilai yang menyertainya, dan orang tersebut bersifat jujur, etis dan dapat dipercaya. Studi yang dilakukan oleh Cloud (2007: 44) menemukan bahwa kurangnya integritas adalah hal yang umum di antara para karyawan yang kariernya menyimpang, sedangkan para karyawan yang berhasil dianggap sebagai orang yang memiliki integritas tinggi. Joko Purnomo (2011), Integritas dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Luthans (2011) mendefinisikan bahwa "*job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important*" (Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal tersebut berupa perasaan senang atau positif atas penilaian terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerja

pegawai tersebut, karena pekerjaan memberikan hal yang baik terhadap individu. Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam mengukur kepuasan kerja, yang terdiri atas 5 indikator yaitu, (1) Gaji (*pay*), (2) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), (3) Rekan kerja (*work group*), (4) Pengawasan (*supervision*), (5) Promosi jabatan (*promotions*), (6) kondisi kerja.

menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Edison *et al* (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal tersebut berupa perasaan senang atau positif atas penilaian terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerja pegawai tersebut, karena pekerjaan memberikan hal yang baik terhadap individu. Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam mengukur kepuasan kerja, yang terdiri atas 5 indikator yaitu, (1) Gaji (*pay*), (2) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), (3) Rekan kerja (*work group*), (4) Pengawasan (*supervision*), (5) Promosi jabatan (*promotions*), (6) kondisi kerja. Penelitian oleh Deswarta (2017) yang berjudul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Rande (2016) dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi, dan informatika kabupaten Mamuju Utara. Penelitian menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultural dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe.**

Integritas berarti bahwa perilaku seseorang konsisten dengan nilai yang menyertainya, dan orang tersebut bersifat jujur, etis dan dapat dipercaya. Studi yang dilakukan oleh Cloud (2007: 44) menemukan bahwa kurangnya integritas adalah hal yang umum di antara para karyawan yang kariernya menyimpang, sedangkan para karyawan yang berhasil dianggap sebagai orang yang memiliki integritas tinggi.

A.W. Van den Ban dan H.S. Hawkins (2005:2) menyatakan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang tepat dan telah memenuhi syarat yang ditentukan Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultural dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe.**

Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultural dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe.**

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2014). menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe.**

Integritas berarti bahwa perilaku seseorang konsisten dengan nilai yang menyertainya, dan orang tersebut bersifat jujur, etis dan dapat dipercaya. Studi yang dilakukan oleh Cloud (2007: 44) menemukan bahwa kurangnya integritas adalah hal yang umum di antara para karyawan yang kariernya menyimpang, sedangkan para karyawan yang berhasil dianggap sebagai orang yang memiliki integritas tinggi. Menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe.**

Edison *et al* (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Luthans (2011) mendefinisikan bahwa "*job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important*" (Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal tersebut berupa perasaan senang atau positif atas penilaian terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerja pegawai tersebut, karena pekerjaan memberikan hal yang baik terhadap individu. Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam mengukur kepuasan kerja, yang terdiri atas 5 indikator yaitu, (1) Gaji (*pay*), (2) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), (3) Rekan kerja (*work group*), (4) Pengawasan (*supervision*), (5) Promosi jabatan (*promotions*), (6) kondisi kerja.

menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe yang di mediasi oleh kepuasan kerja.**

Integritas berarti bahwa perilaku seseorang konsisten dengan nilai yang menyertainya, dan orang tersebut bersifat jujur, etis dan dapat dipercaya. Studi yang dilakukan oleh Cloud (2007: 44) menemukan bahwa kurangnya integritas adalah hal yang umum di antara para karyawan yang kariernya menyimpang, sedangkan para karyawan yang berhasil dianggap sebagai orang yang memiliki integritas tinggi. Joko

Purnomo (2011), Integritas dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

Luthans (2011) mendefinisikan bahwa “*job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” (Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal tersebut berupa perasaan senang atau positif atas penilaian terhadap pekerjaan ataupun pengalaman kerja pegawai tersebut, karena pekerjaan memberikan hal yang baik terhadap individu. Luthans (2011) mengidentifikasi dimensi kepuasan kerja dalam bentuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam mengukur kepuasan kerja, yang terdiri atas 5 indikator yaitu, (1) Gaji (*pay*), (2) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), (3) Rekan kerja (*work group*), (4) Pengawasan (*supervision*), (5) Promosi jabatan (*promotions*), (6) kondisi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2015:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>7</sub>: Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (TPHP) Kab Konawe yang di mediasi oleh kepuasan kerja.**

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian explanatory yang bertujuan menjelaskan Hubungan kausal antar variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam Penelitian ini adalah seluruh penyuluh pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultural dan perkebunan (TPHP) Kabupaten Konawe 130 orang responden. Metode analisis untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah Metode PLS (Partial Least Square) yang mengukur intensitas 3 variabel, yaitu variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen. Untuk pengukuran variabel mediasi penulis menggunakan Uji Sobel.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dilakukan dengan tujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Apabila p-value < *level of significance* 0.05 ( $\alpha=5\%$ ) maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antar kedua variabel tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji PLS Pengaruh Hubungan Langsung Antar Variabel

NO.	PENGARUH ANTAR VARIABEL	KOEFISIEN JALUR	T - HITUNG	P-VALUE	KET
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> ) -> Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.401	4.095	0.000	Signifikan
2	Integritas (X <sub>2</sub> ) -> Kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> )	0.365	4.804	0.000	Signifikan
3	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0.529	6.335	0.000	Signifikan
4	Kompetensi (X <sub>1</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	-0.073	0.633	0.527	Tidak Signifikan
5	Integritas (X <sub>2</sub> ) -> Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0.416	4.31	0.000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe menunjukkan bahwa pengaruh antara kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.095 dan p.value 0.000 < level of significant 0.05 ( $\alpha=5\%$ ). Artinya, bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas

TPHP Kab. Konawe. Kemampuan pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe bekerja tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya oleh sebab itu dalam menempatkan pegawai harus sesuai kemampuan dan keahlian kerjanya jika pegawai diberikan tugas oleh pimpinan dan pegawai memiliki keahlian dibidang kerjanya maka pegawai akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan pimpinan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus dikembangkan dari faktor pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Adanya kompetensi yang benar dan berkembang akan menggiring pada pencapaian kepuasan kerja Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Riyanti 2016 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung penelitian lainnya oleh Dwiyanti 2019 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. penelitian oleh Deswarta (2017) dan Dilman dkk (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh antara integritas (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.084 p.value 0.000 < level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa integritas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan penyuluhan. Dengan demikian penelitian ini mendukung temuan Joko Purnomo (2020). (Sukmana, 2018), (Harmaily, 2015). Hasil Penelitian menemukan Integritas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Meskipun demikian penelitian tidak konsisten atau berbeda dengan temuan penelitian Banuara Daneak (2017) Hasil Penelitian menemukan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 6.335 p.value 0.001 < level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe. Kepuasan kerja probabilitas keberhasilan pelaksanaan dipandang oleh seseorang dalam berbagai cara. Sebagai seorang pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang akan melakukan kegiatan, para karyawan tersebut akan menilai kemampuannya, baik pengetahuan maupun keterampilan, untuk memperkenalkan apakah ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik atau tidak, sehingga bisa memperoleh imbalan yang diinginkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamdar Hussain Khan, dkk (2011), Sarminah Samad (2011), Bharati Deshpande (2012), Sununta Siengthai, Patarakhuan Pila-Ngarm (2016) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe menunjukkan bahwa pengaruh antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 0.663 dan p.value 0.527 < level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y1) pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe. Kemampuan pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe bekerja tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya oleh sebab itu dalam menempatkan pegawai harus sesuai kemampuan dan keahlian kerjanya jika pegawai diberikan tugas oleh pimpinan dan pegawai memiliki keahlian dibidang kerjanya maka pegawai akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan pimpinan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus dikembangkan dari faktor pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan Penelitian Penelitian Giyanti dkk (2018), Pujarti (2019), Rande (2016), Utomo (2018), menemukan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh antara integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 4.31 p.value 0.000 < level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa integritas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe. Berdasarkan itu pula bahwa seorang pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang memiliki integritas adalah seseorang yang mempunyai keharmonisan dalam dirinya, bersikap rasional, dapat mengkompromi prinsip orang lain dan mempunyai tujuan hidup yang jelas. integritas adalah kejujuran, ketulusan, dan kesediaan memegang teguh standar moral yang tinggi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Yulianti dkk (2015)

,Sujianto (2017),Arfa Ssalwa dkk (2018), Sani (2016) menemukan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2: Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung antar variabel

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Intervening	Koefisien Jalur	P-Value	Ket.
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y2)	Kepuasan Kerja (Y1)	3.439	0.001	Signifikan
Integritas (X2)	Kinerja Pegawai (Y2)	Kepuasan Kerja (Y1)	3.432	0.001	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang di mediasi dengan kepuasan kerja yang dilakukan melalui uji sobel bahwa pengaruh antara kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang di mediasi dengan kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.439 dan p.value 0.001 < level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang di mediasi dengan kepuasan kerja. dengan demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh (*full mediation*) sehingga hipotesis keenam di terima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Giyanti dkk (2018), Alhamdi (2018) Yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 2 di atas integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang di mediasi dengan kepuasan kerja yang dilakukan melalui uji sobel bahwa pengaruh antara integritas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang di mediasi dengan kepuasan kerja (Y1) adalah signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 3.432 dan p.value 0.001 < level of significant 0.05 (α=5%). Artinya, bahwa integritas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang di mediasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh (*full mediation*) sehingga hipotesis ketujuh di terima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Yulianti dkk (2015) ,Sujianto (2017),Arfa Ssalwa dkk (2018), Sani (2016) menemukan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Tidak sejalan dengan Penelitian Yulianti dkk (2015) dan Sandria Kurnianto dkk (2018) menemukan hasil penelitian integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

## V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Penelitian ini dilakukan terbatas pada pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena hasilnya akan berbeda jika dilakukan penelitian pada obyek yang berbeda.Diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel Motivasi sebagai variabel independen.

## VI. SIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe.
2. Integritas terhadap kepuasan kerja adalah bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe.
4. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe.
5. integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe.
6. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang di mediasi dengan kepuasan kerja. dengan

demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh (*full mediation*).

7. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas TPHP Kab. Konawe yang di mediasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penuh (*full mediation*).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bahua , Mohamad Iqbal, 2018. Peran Motivasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, Vol. 14, No. 3, Oktober 2018
- Bahua, M. 2010. "Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo". Disertasi. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Nadeak, Banuara. 2017. Pengaruh *Locus of Control*, Integritas, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja PNS Disdipora Karawang. *Jurna Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1: 480-486.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/02/MENPAN/2/2008
- Robbins Stephen P, 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins Stephen P, Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sapar. 2010. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. Bogor: Makaira Printing Plus
- Sapar., Jahi, A., Asngari, P.S., Amiruddin., dan Purnaba, I.G.P. 2012. "Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan". *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 8 (1) : 29 – 41.
- Sri Maulina, Roza Yulida, Cepriadi, 2015. Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluh Pertanian Di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. *Jurnal Jom Faperta* Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Stone, Barbara dan Susanna Coppernoll. "You, Extension and Success: A Competency-Based Professional Development System." Didapat dari *Journal of Extension*. 42 (April 2004). <http://www.joe.org/joe/2004april/iw1.shtml>; internet; diakses pada 23 Oktober 2018.
- Sajeet Pradhan, Sajeet Pradhan, Lalatendu Kesari Jena, Pratihtha Bhattacharyya, 2018. *Transformational leadership and contextual performance role of integrity on the relationship*. India. *Journal International Journal of Productivity and Performance Management*-Volume 67- Issue 2-Pages 445-462 -Publisher Emerald Publishing Limited.
- Yusnaena dan Syahril, 2013. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah. Kabupaten Pesisir Selatan. Vol. IX No.42 Nov 2013, Hal 186-191.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja Edisi 3*, Jakarta : Rajawali Press.