

**ANALISIS KOMITMEN TERHADAP PROFESI DITINJAU DARI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN EFIKASI DIRI
Studi pada Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor
(Penelitian Metode Kombinasi *Sequential Explanatory Design*)**

Oleh :

Karantiano S Putra

(Dosen Manajemen Pendidikan PPs UNPAK)

Opik Ahmad Taopik

(Mahasiswa Manajemen Pendidikan PPs UNPAK)

ABSTRACT

The objective of this study to examine Relation among transformasional leadership and Self Efficacy with professional commitment individually or jointly. Transformasional leadership and self efficacy as the independent variable and professional commitment as the dependent variable. The research was conducted on 180 agricultural extension agent which were selected by proportional random sampling of 12 BP3K in Bogor District, West Java; meanwhile the hypothesis test is conducted on 0.05 significance level.

Research using sequential explanatory design (mix method). The findings are positive relationship and strengthened by the result of qualitative research: 1). Transformational leadership on professional commitment with coefficient correlation $r_{y1} = 0,328$ and the regression equation $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$. 2). Self Efficacy with coefficient correlation $r_{y2} = 0,5$ and the regression equation $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$. 3). Transformational leadership and self efficacy together to professional commitment with coefficient correlation 0,549 and the regression equation $\hat{Y} = 54,441 + 0,101X_1 + 0,458X_2$. 4). Dominant relation or correlation to self efficacy than transformasional leadership to professional commitment with coefficient correlation of self efficacy $r_{y2} = 0,53$ than coefficient correlation $r_{y1} = 0,328$. 5) Another factor that effect or relation the variable professional commitment are : a). work environment b). Organization culture c). Professional competence.

Keywords: Transformasional leadership, Self efficacy and Professional commitment.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara agraris yang sangat mengandalkan sektor pangan dalam menopang kesejahteraan masyarakatnya. Kebutuhan akan pangan semakin besar sejalan semakin bertambahnya jumlah penduduk. Selama ini data statistik kebutuhan pangan terutama beras antar kementerian/lembaga sangat beragam, hal. ini lah yang membuat data statistik kebutuhan pangan tidak jelas sehingga sulit membuat kebijakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan pangan tersebut.

Beberapa kendala yang hari ini dihadapi oleh pemerintah dari mulai permasalahan lahan pertanian yang masih kurang, teknologi pertanian yang masih sederhana serta kurangnya penyuluh pertanian yang dapat memberikan informasi terbaru terkait pertanian dan teknologi pertanian kepada petani atau kelompok tani di daerah.

Berdasarkan penelitian pendahuluan tentang komitmen penyuluh terhadap profesi di kabupaten Bogor yang dilaksanakan pada tanggal 3-7 Maret 2016, dengan responden sebanyak 30 penyuluh pertanian PNS termasuk didalamnya kepala BP3K dan koordinator penyuluh Kecamatan di Kabupaten Bogor, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. 43 % penyuluh bermasalah dalam memiliki dorongan mengembangkan dirinya, masih banyak penyuluh yang tidak berusaha mengikuti pendidikan/pelatihan kompetensi untuk meningkatkan kualitas profesinya dan tidak berupaya memperluas wawasan tentang profesi yang ditekuninya.
2. 48 % penyuluh bermasalah dalam menerima nilai-nilai organisasinya, masih banyak penyuluh yang tidak bangga bekerja sebagai penyuluh di BP3K dengan nilai-nilai organisasi dan budaya organisasi yang ada di BP3K serta kedisiplinan di BP3K tidak mampu meningkatkan kualitas kerja.
3. 62 % penyuluh bermasalah dalam keterlibatan perasaan menyenangi/menikmati pekerjaannya (keterlibatan perasaan), masih banyak penyuluh yang kurang merasa menjadi penyuluh adalah profesi terbaik diantara profesi lainnya dan tidak menikmati bekerja pada profesi yang dimilikinya saat ini.
4. 58 % penyuluh bermasalah dalam Perhitungan biaya alih pekerjaannya/tidak akan tetap pada pekerjaannya dengan pertimbangan gaji dan perhitungan efek lingkungan profesi, masih banyak penyuluh berkeinginan tidak tetap bekerja di profesi karena perhitungan biaya dan tidak bertanggung jawab untuk berprofesi sebagai penyuluh.
5. 55 % penyuluh bermasalah dalam memiliki perasaan berkewajiban terhadap pekerjaannya, masih banyak penyuluh yang tidak akan tetap menjadi penyuluh dan tidak merasa bangga berprofesi sebagai penyuluh.

Data di atas menunjukkan bahwa komitmen terhadap profesi masih bermasalah, belum sesuai dengan yang diharapkan, untuk itu, organisasi/lembaga penyuluhan (BP4K/BP3K) perlu meningkatkan komitmen seluruh komponen organisasi/lembaga penyuluhan terutama penyuluh yang dianggap tulang punggung penyuluhan diantaranya dengan berusaha menemukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen terhadap profesi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan dikaji ilmiah tentang hubungan komitmen terhadap profesi dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka faktor-faktor yang mungkin berhubungan dengan Komitmen terhadap profesi adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi?
4. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja penyuluh dengan komitmen terhadap profesi?
5. Apakah terdapat hubungan antara tingkat kesejahteraan dengan komitmen terhadap profesi?
6. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap profesi?
7. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap profesi?
8. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional penyuluh dengan komitmen terhadap profesi?

9. Apakah terdapat hubungan antara nilai-nilai hidup penyuluh dengan komitmen terhadap profesi?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan luasnya permasalahan, peneliti ini membatasi pada komitmen terhadap profesi sebagai variabel terikat, kepemimpinan transformasional dan efikasi diri sebagai variabel bebas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang berada di Kabupaten Bogor.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, masalah pokok yang diajukan adalah hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi, masalah tersebut dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi?
2. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan baik langsung maupun tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi;
2. Mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi;
3. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Dapat dipergunakan untuk pengembangan ilmu pada bidang Komitmen terhadap profesi.
 - b. Dapat menggali lebih mendalam lagi tentang teori-teori kepemimpinan dan teori-teori komitmen terhadap profesi, yang selanjutnya bermanfaat untuk memperluas khasanah cakrawala ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat menggali lebih dalam lagi teori-teori kepemimpinan yang selanjutnya dapat lebih mempertajam atau menambah pengayaan teori kepemimpinan.
2. Secara praktis
 - a. Dapat dipergunakan oleh penyuluh pertanian Kabupaten Bogor sebagai acuan dalam meningkatkan dan mengetahui komitmen terhadap profesi.
 - b. Dapat dipergunakan oleh Kepala BKP5K Kabupaten Bogor sebagai acuan kerja untuk mengelola penyuluh.
 - c. Dapat diketahuinya komitmen terhadap profesi penyuluh oleh Kepala BP3K se Wilayah Kabupaten Bogor, sebagai acuan mengelola penyuluh di wilayahnya.
 - d. Dapat diketahui sejauh mana faktor hubungan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri mempengaruhi komitmen terhadap profesi penyuluh pertanian Kabupaten Bogor.

1. Hakikat Komitmen terhadap profesi

Sanghamitra Goswami, Mary Mathew dan Chadha (2007: h. 13-27) menerangkan bahwa komitmen kerja dan komitmen terhadap profesi memiliki arti dan pertukaran yang sama. Komitmen kerja disebut sebagai hubungan psikologis antara individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap kerja. Sehingga orang dengan komitmen kerja yang lebih tinggi sangat memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dengan indikator: a) Komitmen afektif adalah perasaan positif seseorang pada pekerjaannya b) Komitmen normatif adalah perasaan seseorang untuk tetap pada pekerjaannya. c) Komitmen berkelanjutan adalah perasaan untuk harus tetap berada pada profesi karena pertimbangan meninggalkan pekerjaan akan mendapatkan kerugian dari investasi yang diberikan dari profesi tersebut. Individu dengan komitmen terhadap profesi yang sangat tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Aaron Cohen (2007: h. 1-30) menerangkan komitmen terhadap profesi didasarkan pada konsep profesionalisme, yaitu komitmen terhadap profesi atau pekerjaan sebagai sejauh mana anggota individu mengidentifikasi dengan profesi mereka dan mendukung nilai-nilainya dengan

indikator a) Komitmen afektif, perasaan positif pada pekerjaannya b) Komitmen berkelanjutan, pertimbangan kerugian apabila meninggalkan pekerjaannya c) Komitmen normatif sebagai kewajiban pada pekerjaannya. Individu dengan komitmen terhadap profesi tinggi akan mendukung nilai-nilai pada pekerjaannya.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat disintesis bahwa komitmen terhadap profesi adalah keyakinan seseorang dalam penerimaan nilai profesi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi serta bersedia bertahan dalam keanggotaan profesinya. Komitmen terhadap profesi meliputi dimensi dan indikator a) Dimensi Afektif Komitmen terhadap Profesi, dengan indikator: (1) Dorongan berkarir (2) Keterlibatan perasaan pada profesi (3) Menerima nilai-nilai organisasi b) Dimensi Kontinuan Komitmen terhadap profesi, dengan indikator: (1) Perhitungan biaya bila pindah bekerja (alih profesi) (2) Perhitungan efek lingkungan profesi c) Dimensi Normatif Komitmen terhadap Profesi, dengan indikator: (1) Keyakinan untuk tetap bertahan pada profesi, (2) Kewajiban terhadap profesi.

2. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio (2006: h. 6) menerangkan kepemimpinan transformasional adalah merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri dengan indikator a) *Idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai *role model* atau panutan b) *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang secara optimis c) *Intellectual stimulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif d) *Individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan cuaca pendukung. Semakin tinggi kemampuan pimpinan merangsang dan menginspirasi bawahannya, maka semakin tinggi peluang untuk tercapai hasil yang diharapkan.

Colquit, Lepine dan Wesson, (2009: h. 488) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru dengan indikator a) *Idealized influence (charisma)*/karisma b) *Intelctual stimulation*/stimulasi intelektual 3) *Individulized consideration*/perhatian yang individualisasi c) *Inspirational motivation*/ motivasi inspirasional. Semakin tinggi pengaruh pimpinan terhadap pola pikir (idealisme) pengikutnya, maka semakin mudah bagi pimpinan untuk merangsang intelektual dan motivasi pengikutnya.

berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan serta mengembangkan kepemimpinannya, menanamkan nilai-nilai moral dan komitmen bawahannya dalam mencapai visi dan tujuan dengan indikator a) Karisma b) Mempengaruhi idelisme c) Motivasi yang menginspirasi d) stimulasi intelektual e) Mempertimbangkan secara individu.

3. Hakikat Efikasi diri

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2006: h. 161-162) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap keberhasilan diri dalam mengatasi situasi sulit dengan meliputi dimensi dan indikator a) *Magnitude*, merupakan besarnya tingkat kesulitan dari sebuah tugas atau pekerjaan yang diyakini dapat diselesaikan dengan baik b) *Strength*, merujuk kuat atau lemahnya pendirian seseorang terkait dengan tugas yang dihadapinya c) *Generality*, merupakan tingkat harapan yang ditetapkan seseorang dalam menanggulangi situasi tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

Menurut Ivancevich (2010: h.117) efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dalam berperilaku dengan baik pada situasi tertentu dengan indikator a) Motivasi yang akan mendorong seseorang berkinerja baik b) Kemauan untuk memperbaharui diri melalui belajar dan mengaplikasikan ilmu dan pengetahuannya tersebut untuk meningkatkan kinerja. c) Memiliki tujuan dan kinerja yang tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan melibatkan diri dengan pekerjaannya, mempelajarinya, dan menggunakan pengetahuannya, untuk meraih taraf kinerja tinggi.

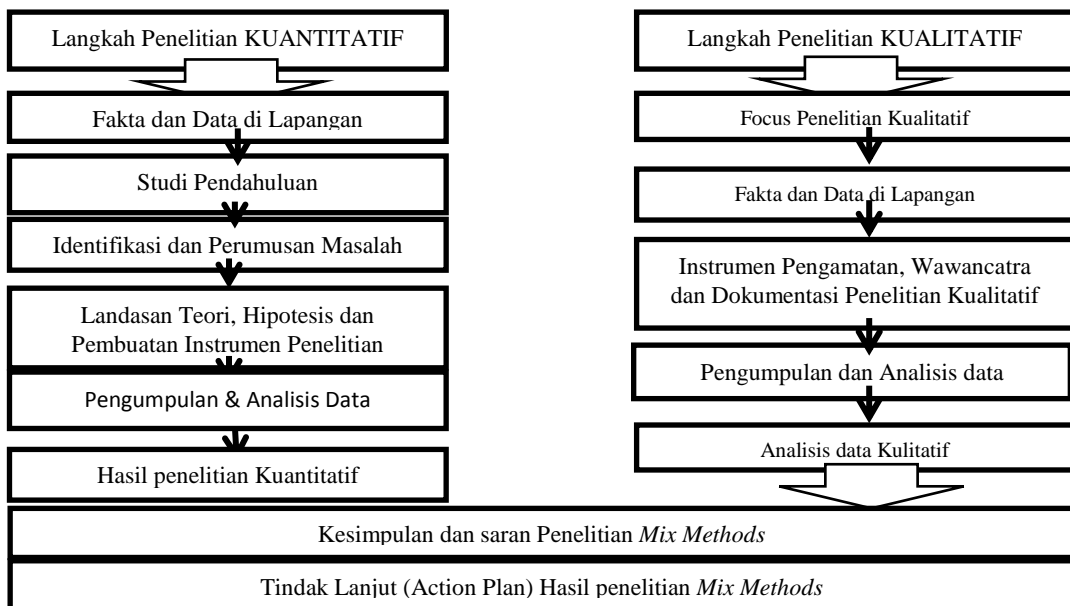
Berdasarkan teori-teori tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan potensi yang dimilikinya untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya dengan berusaha lebih dalam proses mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dimensi dan indikator adanya efikasi diri meliputi a) Dimensi *magnitude* (tingkat kesulitan) dengan indikator (1) Keyakinan akan potensi diri, (2) keyakinan menghadapi situasi stres/tantangan, (3) Ketahanan diri dalam

menghadapi masalah b) Dimensi *Strength* (kekuatan keyakinan) dengan indikator: (1) keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas. (2) Motivasi tinggi, (3) Semangat belajar. c) Dimensi *Generality* (luas bidang perilaku) dengan indikator: (1) Penetapan tujuan yang tinggi. (2) Fokus dalam tugas. (3) Memberikan usaha lebih.

II. METODE PENELITIAN

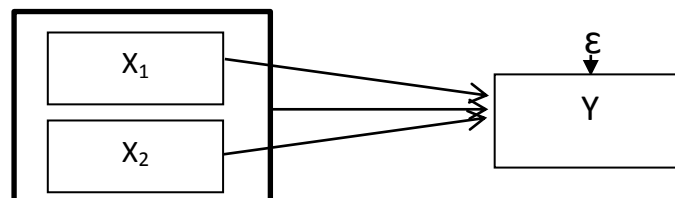
Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan *mix methods* yaitu Metode Penelitian Kombinasi. Penelitian kombinasi pada penelitian ini adalah metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif (*Sequential Explanatory Design*) sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif. Berikut alur rancangan penelitian dengan menggunakan rancangan *Sequential Explanatory* (*Sequential Explanatory*).

Alur metode Kombinasi *Sequential Explanatory Design*
(Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif)



Gambar 1 : Alur Metode Kombinasi *Sequential Explanatory*

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) dan satu variabel terikat yaitu Komitmen terhadap Profesi (Y). Konstelasi masalah dalam penelitian kuantitatif digambarkan dalam bentuk bagan seperti berikut:



Gambar 2. Korelasi hubungan Antara Variable Penelitian

Keterangan :

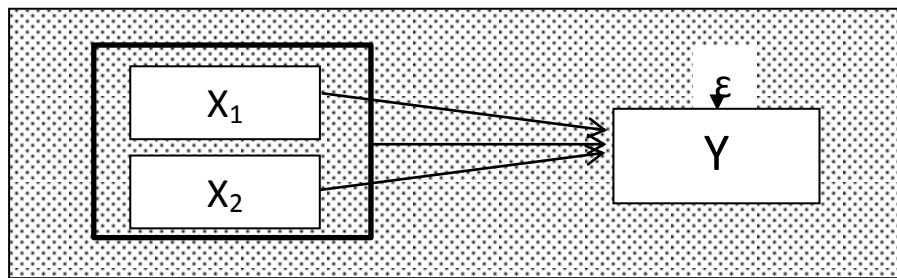
Y = Komitmen terhadap profesi

X_1 = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Efikasi diri

ϵ = Variabel lain yang tidak diteliti

Konstelasi masalah dalam penelitian kualitatif digambarkan dalam bentuk bagan seperti berikut:



Gambar 3. Korelasi hubungan Antara Variable Penelitian

Keterangan :

Y = Komitmen terhadap profesi

X_1 = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Efikasi diri

ϵ = Variabel lain yang tidak diteliti

Populasi penelitian ini adalah seluruh Penyuluh yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di wilayah Kabupaten Bogor Jawa Barat yang berjumlah 147 orang.

Data primer penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan komitmen terhadap profesi yang telah didapat selanjutnya disajikan dalam bentuk deskripsi data yang meliputi gejala pemusatan data dengan istilah-istilah statistik.

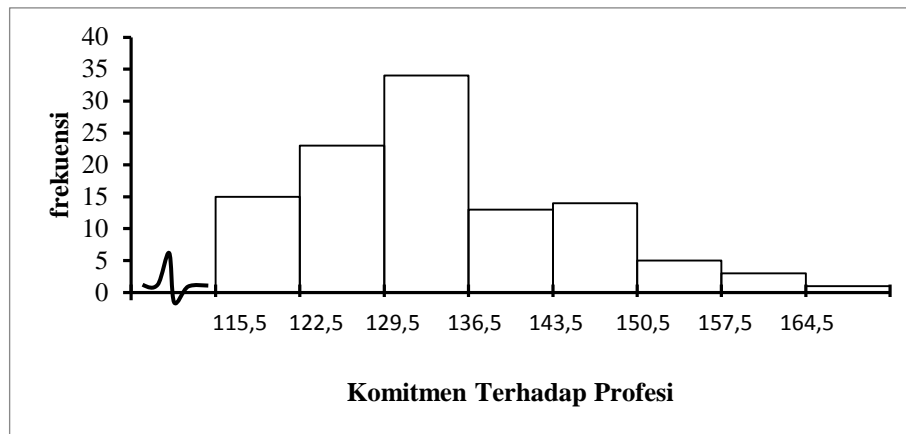
Hasil penelitian kuantitatif dilanjutkan dengan penelitian kualitatif dengan fokus penelitian yang sama. Titik tolak pengumpulan data dengan metode kualitatif adalah data yang terkumpul pada penelitian tahap awal yaitu pada saat melakukan penelitian dengan metode kuantitatif. Data yang sudah diperoleh dibuktikan, diperdalam, diperkuat dan diperluas dengan data kualitatif agar data yang diperoleh adalah data yang kredibel.

Proses pengumpulan data pada penelitian kualitatif dilakukan dengan cara bertahap, yaitu melalui tahap pengamatan (*Observation*), Wawancara mendalam (*Indepth interview*) terhadap informan kunci dan melakukan Grup Diskusi Terfokus (*Focus Group Discussion*) bersama pelaku organisasi yang diteliti yaitu Penyuluh dan Kepala BP3K. Data primer Variabel Komitmen Terhadap Profesi (Y), Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), dan Variabel Efikasi Diri (X_2) yang diperoleh secara kualitatif dilakukan di tiga BP3K sampel di Kabupaten Bogor yang termasuk ke dalam tiga strata/level yaitu BP3K Leuwiliang (Utama/Upper), BP3K Dramaga (Madya/ Middle), dan BP3K Caringin (Pertama/lowwer) dengan kriteria strata/level tersebut berdasarkan prestasi BP3K dan Penyuluh di tingkat nasional, provinsi dan daerah, jumlah penyuluh serta luasnya daerah binaan BP3K dengan menggunakan 5 fokus penelitian.

A. Data Kuantitatif

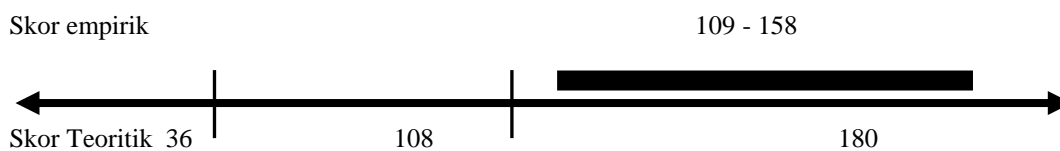
No	Keterangan	Y	X_1	X_2
1	Rata-rata	126,7	132,76	128,31
2	Modus	116	119	129
3	Simpangan baku	11,2	17,30	11,55
4	Rentang	49,0	75	65
5	Skor terendah	109,0	108	106
6	Skor tertinggi	158,0	183	171
7	Jumlah total	13683,0	14338	13858
8	Banyak data	108,0	108	108

Penggambaran distribusi skor variabel komitmen terhadap profesi dalam bentuk histogram disajikan pada gambar 4.



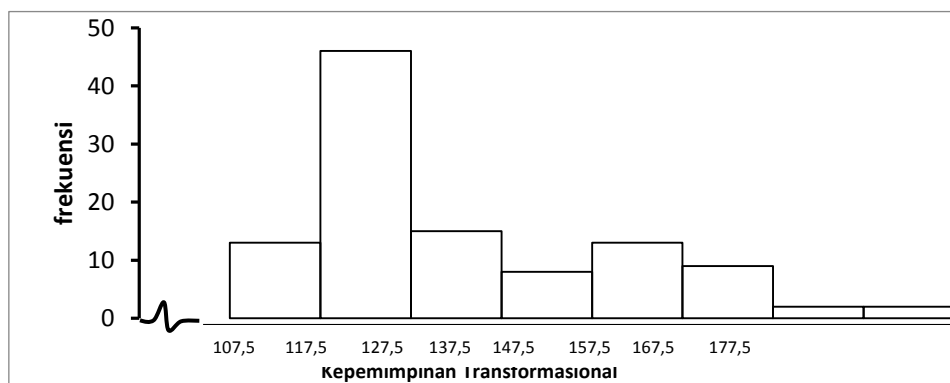
Gambar 4. histogram data variabel komitmen terhadap profesi

Instrumen komitmen terhadap profesi terdiri dari 36 butir pertanyaan valid. Skor teoritik terendah 36 dan tertinggi 180 dengan nilai median teoritik 108. Nilai empirik terendah 109 dan tertinggi 158, dengan skor rata-rata empirik 126,7 dan median empirik 133,5 berarti sebaran empirik berada di daerah skor tinggi dengan demikian komitmen terhadap profesi dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

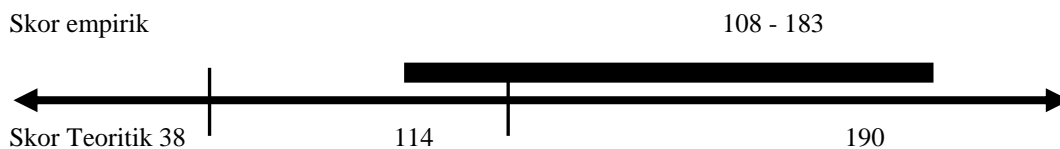


Gambar 5 : Posisi Skor Nilai Empirik Variabel Y Terhadap Skor Nilai Teoritik.

Penggambaran distribusi skor variabel kepemimpinan transformasional dalam bentuk histogram disajikan pada gambar 6.

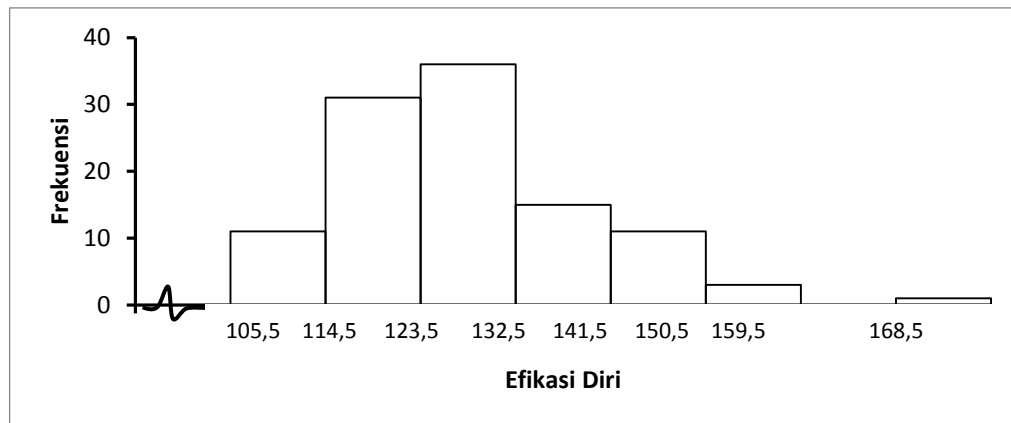


Gambar 6. Histogram Data Variabel Kepemimpinan

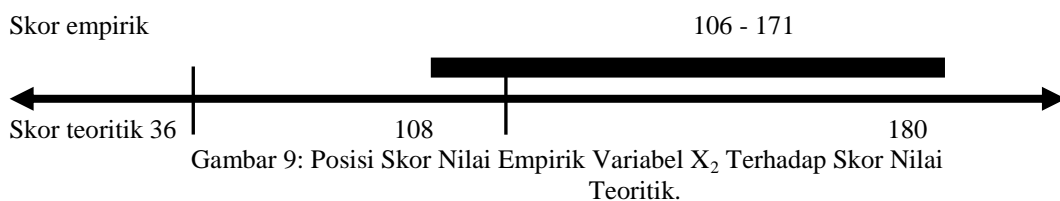


Gambar 7: Posisi Skor Nilai Empirik Variabel X_1 Terhadap Skor Nilai Teoritik.

Penggambaran distribusi skor variabel efikasi diri dalam bentuk histogram disajikan pada gambar 8.



Gambar 8. Histogram Data Variabel Efikasi Diri



Gambar 9: Posisi Skor Nilai Empirik Variabel X_2 Terhadap Skor Nilai Teoritik.

B. Data Kualitatif

Data penelitian kualitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, FGD dan dokumentasi memperkuat data hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh menjawab focus penelitian kualitatif yang pertama yaitu : *Apakah komitmen terhadap profesi hasil tahap penelitian kuantitatif memiliki kesamaan dengan komitmen terhadap profesi hasil tahap penelitian kualitatif? Komitmen terhadap profesi apakah yang terjadi di BP3K se Kabupaten Bogor?*

Berdasarkan hasil tahap penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara, FGD dan dokumentasi dari ketiga BP3K di atas, maka dari ketiga BP3K tersebut dapat diketahui terdapat adanya indikator a) Keyakinan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi b) Kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi c) Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi d) Perhitungan biaya dan efek apabila alih profesi dari variabel Y yang ada di masing-masing BP3K yang mencirikan adanya komitmen terhadap profesi.

Data penelitian kualitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, FGD dan dokumentasi memperkuat data hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh menjawab focus penelitian kualitatif yang kedua yaitu : *Apakah kepemimpinan transformasional hasil tahap penelitian kuantitatif memiliki kesamaan dengan kepemimpinan transformasional hasil tahap penelitian kualitatif? Kepemimpinan trnasformasional apakah yang terjadi di BP3K se Kabupaten Bogor?*

Berdasarkan hasil tahap penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara FGD dan kajian dokumen, maka dari ketiga BP3K tersebut dapat diketahui terdapat adanya indikator a) Karisma b) Mempengaruhi idelisme c) Inspirasi yang memotivasi d) stimulasi e) intelektual f) Mempertimbangkan secara individu dari variabel X_1 yang ada di masing-masing BP3K yang mencirikan adanya kepemimpinan transformasional.

Data penelitian kualitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, FGD dan dokumentasi memperkuat data hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh menjawab focus penelitian kualitatif yang kedua yaitu : *Apakah efikasi diri hasil tahap penelitian kuantitatif memiliki kesamaan dengan efikasi diri hasil tahap penelitian kualitatif? efikasi diri apakah yang terjadi di BP3K se Kabupaten Bogor?*

Berdasarkan hasil tahap penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara FGD dan kajian dokumen, maka dari ketiga BP3K tersebut dapat diketahui terdapat adanya Indikator a) Dimensi *magnitude* (tingkat kesulitan) dengan indikator 1) Keyakinan akan potensi diri, 2) keyakinan menghadapi situasi stres/tantangan, 3) Ketahanan diri dalam menghadapi masalah b) Dimensi *Strength* (kekuatan keyakinan) dengan indikator: 1) keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas. 2) Motivasi tinggi, 3) Semangat belajar. c) Dimensi *Generality* (luas bidang perilaku)

dengan indikator 1) Penetapan tujuan yang tinggi. 2) Fokus dalam tugas. 3) Memberikan usaha lebih. Berdasarkan hal tersebut variabel X_2 yang ada di masing-masing BP3K yang mencirikan adanya efikasi diri.

Hasil dari wawancara dan FGD tersebut sesuai dengan kesesuaian hasil observasi berupa 1) Kegiatan rutinitas penyuluh 2) Kegiatan penyuluh dalam melaksanakan tugasnya, 3) Kegiatan penyuluh dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya, 4) Kegiatan penyuluh dalam forum pertemuan-pertemuan rutin dua mingguan di BP3K, 5) Keterlibatan penyuluh dalam semua kegiatan BP3K.

Paparan hasil observasi, wawancara dan FGD tersebut didukung oleh informasi yang diperoleh oleh dokumen berupa : 1) Profile BP3K, 2) Programa Penyuluhan, 3) Daftar hadir, 4) Jadwal pertemuan rutin 5) Laporan kegiatan penyuluhan, 6) Profile penyuluh, 7) SK, 8) Sertifikat pelatihan kompetensi.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji normalitas Galat Komitmen Terhadap Profesi atas Kepemimpinan Transformasional

Hasil perhitungan normalitas galat taksiran $Y - \hat{Y}_1$ didapat $L_{hitung} = 0,070699$ sementara itu L_{tabel} dengan galat 5% dan $n=108$ bernilai 0,0855. Persyaratan normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian galat baku taksiran $Y - \hat{Y}_1$ berdasar dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Galat Komitmen Terhadap Profesi Atas Efikasi Diri

Hasil perhitungan normalitas galat taksiran $Y - \hat{Y}_2$ didapat $L_{hitung} = 0,074106$ sementara itu L_{tabel} dengan galat 5% dan $n=108$ bernilai 0,0853 (Supardi, 2014 h. 431). Persyaratan normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian galat baku taksiran $Y - \hat{Y}_2$ berdasar dari populasi yang berdistribusi normal.

Pada tabel 1 dapat dilihat rangkuman uji normalitas data dengan menggunakan *Lilliefors*.

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Data dengan menggunakan rumus *Lilliefors*.

No	Galat	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
			$(\alpha = 0,05; n = 108)$	
1	$Y - \hat{Y}_1$	0,070699	0,0853	NORMAL
2	$Y - \hat{Y}_2$	0,074106	0,0853	NORMAL

Syarat Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$

Keterangan : Supardi (2014: hal 431)

3. Uji Homogenitas Varian Data Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Komitmen Terhadap Profesi (Y)

Homogenitas varian data komitmen terhadap profesi atas kepemimpinan transformasional diuji dengan menggunakan uji *Barlett*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $\chi_{hitung} = 33,09166$ sedangkan $\chi_{tabel} = 61,65623$ (Ating Somantri, Sambas Ali Muhidin, 2006: hal 294-296). Persyaratan data disebut homogen apabila $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$. dengan demikian kelompok data komitmen terhadap profesi atas kepemimpinan transformasional berasal dari populasi yang homogen.

4. Uji Homogenitas Varian Data Efikasi Diri (X_2) Dengan Komitmen Terhadap Profesi (Y)

Homogenitas varian data komitmen terhadap profesi atas efikasi diri diuji dengan menggunakan uji *Barlett*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $\chi_{hitung} = 34,05395$ sedangkan $\chi_{tabel} = 77,9295$ (Ating Somantri, Sambas Ali Muhidin, 2006: hal 294-296). Persyaratan data disebut homogen apabila $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$. dengan demikian kelompok data komitmen terhadap profesi atas efikasi diri berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 2. Uji Homogenitas Regresi Komitmen Terhadap Profesi (Y) Dengan Kepemimpinan Transformasional (X_1) Dan Efikasi Diri (X_2).

Pengelompokan	χ_{hitung}	χ_{tabel}	Kesimpulan
		$(\alpha = 0,05)$	
$Y - X_1$	33,09166	61,65623	HOMOGEN
$Y - X_2$	34,05395	77,9295	HOMOGEN

Syarat Homogen : $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$

Keterangan : Ating Somantri, Sambas Ali Muhidin (2006: hal 294-296)

A. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) Dengan Komitmen Terhadap Profesi (Y)

Hubungan fungsional antara X_1 dengan Y dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti tampak pada tabel diperoleh nilai T_{hitung} 3,57556 sedangkan $T_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,98$ dan $T_{tabel} (\alpha=0,01) = 2,62$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,831$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,930$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,880$ (Sugiyono, 2011: h. 266) dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$ adalah linier.

Selengkapnya hasil perhitungan uji signifikansi dan uji linieritas regresi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi dapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas antara X_1 dengan Y

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fhit	F _{tabel}		Keterangan
					($\alpha=0,05$)	($\alpha=0,01$)	
Total (T)	108	1746995	1746995				
Regresi (a)	1	1733560	1733560				
Regresi (b/a)	1	1450,755	1450,755	12,83194*	3,930692	6,880173	signifikan
Sisa (S)	106	11984,16	113,0581				
Tuna Cocok	44	4531,081	102,9791	0,856653**	1,572048	1,898236	Non Signifikan
Galat	62	7453,081	120,211				(Linier)

Keterangan : Sugiyono (2011: h. 266)

SV : Sumber Varians

JK : Jumlah Kuadrat

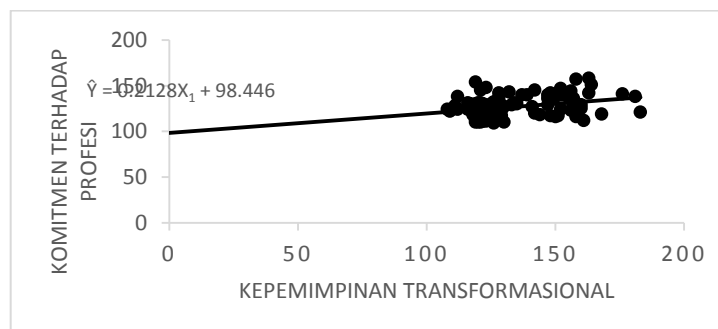
RJK : Jumlah Rata-rata Kuadrat

dk : Derajat Kebebasan

* : Signifikan

** : Non Signifikan → Linier

Hasil pengujian linieritas diperoleh $F_{hitung} < F_{Tabel}$ yang berarti non signifikan, dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$ adalah linier. Gambaran persamaan regresi linier variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi dapat dilihat seperti pada gambar 10 dengan diagram pencar kepemimpinan transformasional dengan komitmen profesi.



Gambar 10. Diagram Pencar Kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi

Kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,328$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} = 3,575$ sedangkan T_{tabel} dengan galat 5% sebesar 1,982 dan dengan galat 1% sebesar 2,623. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Nilai koefisien determinasi antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi adalah $r^2_{y1} = 0,108$. Hal ini berarti bahwa 10,8 % variabel komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi dapat diterima, artinya makin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap profesinya.

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4. perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel X_1 dengan Y

r_{y1}	thitung	ttabel		Keterangan
		($\alpha = 0,05$)	($\alpha = 0,01$)	
0,328	3,375	1,982	2,623	Sangat signifikan

Syarat signifikan : $T_{hitung} > t_{Tabel}$

Keterangan, t_{tabel} : Supardi (2014: h. 195)

Demikian juga berdasarkan penelitian kualitatif hasil analisis wawancara, FGD, observasi dan dokumentasi di tiga BP3K di Kabupaten Bogor, dapat diketahui bahwa adanya kecenderungan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi yang menguatkan hasil kuantitatif.

Hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian 2 tahap ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional yang merupakan perilaku kepala BP3K yang mampu mengembangkan kompetensinya, memotivasi penyuluh untuk tetap bekerja dan bijaksana dalam mengembangkan BP3K, mampu memberikan kontribusinya untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi penyuluh.

2. Hubungan antara Efikasi diri (X_2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y)

Hubungan fungsional antara X_2 dengan Y dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$.

Pengujian hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi (Y) maka diperlukan uji signifikansi dan linieritas terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Adapun persyaratan hipotesis teruji apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti tampak pada tabel diperoleh nilai T_{hitung} 6,43076 sedangkan T_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 1,982 dan T_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 2,623. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel diperoleh nilai $F_{hitung} = 41,353$ sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 3,930 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 6,880 (Sugiyono, 2011: h. 266) dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$ adalah linier.

Selengkapnya hasil perhitungan uji signifikansi dan uji linieritas regresi antara variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas antara X_2 dengan Y

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fhit	Ftabel		Keterangan
					($\alpha = 0,05$)	($\alpha = 0,01$)	
Total (T)	108	1746995	1746995				
Regresi (a)	1	1733560,1	1733560,1				
Regresi (b/a)	1	3770,3899	3770,3899	41,35342965*	3,9306919	6,8801731	Sangat Signifikan
Sisa (S)	106	9664,5268	91,174781				
Tuna Cocok	39	5060,9708	129,76848	1,888646175*	1,5781113	1,9069064	Linier pada galat $\alpha = 0,01$
Galat	67	4603,556	68,70979				

Keterangan : Sugiyono (2011: h. 266)

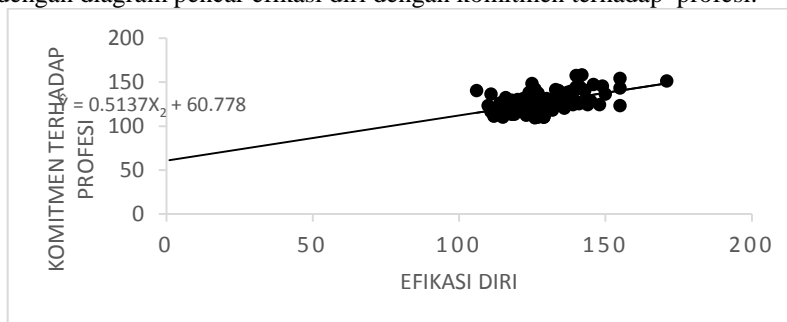
SV : Sumber Varians

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Jumlah Rata-Rata Kuadrat

- dk : Derajat Kebebasan
- * : Signifikan
- ** : Non Signifikan → Linier pada galat $\alpha=0,01$

Hasil pengujian linieritas diperoleh $F_{hitung} < F_{Tabel}$ yang berarti signifikan, dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$ adalah linier pada galat $\alpha=0,01$. Gambaran persamaan regresi linier variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dapat dilihat seperti pada gambar 11 dengan diagram pencar efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi.



Gambar 11.

Kekuatan hubungan antara variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,530$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} = 6,430$ sedangkan T_{tabel} dengan galat 5 % sebesar 1,982 dan galat 1% sebesar 2,623. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Nilai koefisien determinasi antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi adalah $r^2_{y2} = 0,280$. Hal ini berarti bahwa 28,0 % variabel komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh efikasi diri.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dapat diterima, artinya makin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap profesinya.

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dapat di lihat pada tabel 6.

Tabel 6. perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel X_2 dengan Y

r_{y2}	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterangan
		($\alpha=0,05$)	($\alpha=0,01$)	
0,530	6,430	1,982	2,623	Sangat signifikan

Syarat signifikan : $T_{hitung} > t_{Tabel}$

Keterangan, t_{tabel} : Supardi (2014: h. 195)

Demikian juga berdasarkan penelitian kualitatif hasil analisis wawancara, FGD, observasi dan dokumentasi di tiga BP3K di Kabupaten Bogor, dapat diketahui bahwa adanya kecenderungan hubungan antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi yang menguatkan hasil kuantitatif.

Hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian 2 tahap ini dapat diketahui bahwa efikasi diri yang merupakan perilaku penyuluh yang siap menghadapi tingkat kesulitan kerja, kekuatan keyakinan serta keluasan perilaku dalam penetapan tujuan yang tinggi dalam tugasnya, mampu memberikan kontribusinya untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi penyuluh.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama Komitmen terhadap Profesi (Y)

Hubungan fungsional antara X_1 dan X_2 dengan Y dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 54,441 + 0,101X_1 + 0,458X_2$.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi korelasi ganda seperti tampak pada tabel diperoleh nilai $F_{hitung} 22,67032$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,082$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 4,813$ (Sugiyono, 2011: h. 266). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Selengkapnya hasil perhitungan uji signifikansi korelasi ganda antara variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dapat pada Tabel 7.

Tabel 7. Anava untuk Pengujian Signifikansi antara X_1 dan X_2 dengan Y

Sumber Varians	dk	jk	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}		Ketrangan
					($\alpha = 0,05$)	($\alpha = 0,01$)	
Regresi	2	4051,783	2025,892	22,67032	3,082852	4,813185	Sangat Signifikan
Sisa	105	9383,133	89,36317				
Total	107	13434,92					

Keterangan : (Sugiyono, 2011: h. 266)

SV : Sumber Varians

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Jumlah Rata-rata Kuadrat

dk : Derajat Kebebasan

Kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y12} = 0,549$. Untuk menguji kekuatan hubungan pada hubungan positif antara X_1 dan X_2 dengan Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji F. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan seperti tampak pada table $F_{hitung} = 22,670$ dan $F_{tabel} = 3,082$. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan. Koefisien determinasi hubungan antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi adalah $r^2_{y12} = 0,302$. Hal ini berarti bahwa 30,2 % variabel komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dapat diterima, artinya makin tinggi kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap profesinya.

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi (Y) dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y

Koefisien korelasi	Fhitung	ttabel		Keterangan
		($\alpha = 0,05$)	($\alpha = 0,01$)	
0,549	22,670	13,082	4,813	Sangat signifikan

Keterangan, t_{tabel} : Supardi (2014: h. 195)

Demikian juga berdasarkan penelitian kualitatif hasil analisis wawancara, FGD, observasi dan dokumentasi di tiga BP3K di Kabupaten Bogor, dapat diketahui bahwa adanya kecenderungan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi yang menguatkan hasil kuantitatif.

Hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian 2 tahap ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional yang merupakan perilaku pimpinan yang memiliki karisma, memberikan motivasi dan efikasi diri yang merupakan perilaku penyuluh yang siap menghadapi tingkat kesulitan kerja, kekuatan keyakinan serta keluaasan perilaku dalam penetapan ujuan yang tinggi dalam tugasnya, mampu memberikan kontribusinya untuk meningkatkan komitmen terhadap profesi penyuluh.

D. Uji Korelasi Parsial

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial dan uji signifikansi korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Parsial dan Uji signifikansi Koefisien Korelasi Parsial

Variabel Pengontrol	Koefisien Korelasi Parsial	t _{hitung}	T _{tabel}		kesimpulan
			$\alpha = 0,05:105$	$\alpha = 0,01:105$	
X_2	$r_{y1.2} = 0,223$	2,348	1,982	2,623	signifikan
X_1	$r_{y2.1} = 0,444$	5,070	1,982	2,623	Sangat signifikan

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan positif antara variabel bebas dengan terikat apabila dilihat dari analisa regresi maka hubungan tersebut merupakan hubungan fungsional dimana komitmen terhadap organisasi terbentuk sebagai hasil dari bekerjanya variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.

Pembahasan hasil penelitian hubungan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan komitmen terhadap organisasi penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Terhadap Profesi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan fungsional kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap organisasi dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti tampak pada tabel diperoleh nilai T_{hitung} 3,57556 sedangkan $T_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,98$ dan $T_{tabel} (\alpha = 0,01) = 2,62$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada persamaan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,831$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,930$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,880$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$ adalah non signifikan atau regresi adalah linier.

Kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,328$ yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen terhadap profesi. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,108$ menunjukkan bahwa 10,8 % komitmen terhadap profesi adalah hasil dari bekerjanya variabel kepemimpinan transformasional sedangkan sebesar 89,2 disumbangkan dari variabel – variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan komitmen terhadap profesi.

Data kuantitatif di atas diperkuat oleh data hasil pengamatan penelitian kualitatif yang memiliki kesimpulan mengenai kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki perilaku yang dapat memotivasi dan merangsang para pengikutnya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya serta komitmen terhadap profesi sehingga kepemimpinan transformasional secara kualitatif yang ada dilapangan memiliki kecenderungan yang sama dengan kepemimpinan transformasional secara kuantitatif.

Berdasarkan temuan pada penelitian di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006: h. 6) yang menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri dengan indikator a) *Idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai *role model* atau panutan b) *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang secara optimis c) *Intellectual stimulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif d) *Individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan cuaca pendukung.

Hal tersebut di atas, didukung pula oleh penelitian terdahulu yang relevan yang dikemukakan oleh Jamalullail Abdul Wahab, et.al (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Komitmen terhadap profesi (*teacher's commitment*) (Y) dengan koefisien korelasi $r = .70$.

2. Hubungan Efikasi Diri Dengan Komitmen Terhadap Profesi Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penyujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan fungsional efikasi diri dengan komitmen terhadap organisasi dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti tampak pada tabel diperoleh nilai T_{hitung} 6,43076 sedangkan $T_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,982$ dan $T_{tabel} (\alpha = 0,01) = 2,623$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada persamaan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 41,353$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,930$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,880$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$ adalah linier.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} = 6,430$ sedangkan T_{tabel} dengan galat 5 % sebesar 1,982 dan galat 1% sebesar 2,623. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi adalah sangat signifikan.

Kekuatan hubungan antara variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,53$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi memiliki level hubungan sedang hal ini berarti pula setiap peningkatan skor efikasi diri akan meningkatkan komitmen terhadap profesi. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,280$ menunjukkan bahwa 28,0 % komitmen terhadap profesi adalah hasil dari bekerjanya variabel efikasi diri sedangkan sebesar 72,0 % disumbangkan dari variabel – variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan komitmen terhadap profesi.

Data kuantitatif di atas diperkuat oleh data hasil pengamatan penelitian kualitatif yang memiliki kesimpulan mengenai efikasi diri adalah penyuluh yang meyakini akan potensi yang dimilikinya untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya dengan berusaha lebih dalam proses mencapai tujuan yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap profesinya sehingga efikasi diri secara kualitatif yang ada dilapangan memiliki kecenderungan yang sama dengan efikasi diri seseorang akan potensi yang dimilikinya untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya dengan berusaha lebih dalam proses mencapai tujuan yang lebih tinggi secara kuantitatif.

Berdasarkan temuan pada penelitian di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2006: h. 161-162) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap keberhasilan diri dalam mengatasi situasi sulit dengan meliputi dimensi dan indikator a) *Magnitude*, merupakan besarnya tingkat kesulitan dari sebuah tugas atau pekerjaan yang diyakini dapat diselesaikan dengan baik b) *Strength*, merujuk kuat atau lemahnya pendirian seseorang terkait dengan tugas yang dihadapinya c) *Generality*, Dimensi dan indikator adanya efikasi diri meliputi a) Dimensi *magnitude* (tingkat kesulitan) dengan indikator (1) Keyakinan akan potensi diri, (2) Keyakinan menghadapi situasi stres/tantangan, (3) Ketahanan diri dalam menghadapi masalah b) Dimensi *Strength* (kekuatan keyakinan) dengan indikator: (1) Keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas. (2) Motivasi tinggi, (3) Semangat belajar. c) Dimensi *Generality* (luas bidang perilaku) dengan indikator: (1) Penetapan tujuan yang tinggi. (2) Fokus dalam tugas. (3) Memberikan usaha lebih.

Hal tersebut di atas, didukung pula oleh penelitian terdahulu yang relevan yang dikemukakan oleh Mareyke Greety dan Velma Sumual (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Efikasi diri (X_2) dengan Komitmen Profesi (Y) koefisien jalur = 0.736.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Secara Bersama-Sama Dengan Komitmen Terhadap Profesi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Bogor

Hubungan antara kepemimpinan dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi dapat dinyatakan dalam persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 54,441 + 0,101X_1 + 0,458X_2$. Hal ini berarti bahwa apabila nilai kepemimpinan transformasional (X_1) dan efikasi diri (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) unit, maka nilai komitmen terhadap profesi akan meningkat sebesar 0,101 dan 0,458 unit dengan konstanta 54,441.

Nilai koefisien korelasi ganda (r_{y12}) sebesar 0,549 yang berarti terdapat hubungan positif dengan level hubungan yang sedang antar kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi. Kontribusi kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (r^2_{y12}) sebesar 0,302 yang berarti 30,2 % variabel komitmen terhadap profesi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama melalui persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 54,441 + 0,101X_1 + 0,458X_2$.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa apabila penyuluh dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh dengan keyakinan kemampuan diri akan potensi yang dimilikinya untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya dengan berusaha lebih dalam proses mencapai tujuan yang lebih tinggi yang di programkan oleh BP3K pada kegiatan penyuluhan.

Berdasarkan indikator-indikator di atas, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri merupakan salah satu faktor pendukung timbulnya komitmen terhadap profesi. Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri yang berkorelasi secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penunjang untuk menjadikan komitmen terhadap profesi menjadi modal dalam kegiatan penyuluhan bagi penyuluh pertanian di Kab. Bogor

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif pada Fokus penelitian kualitatif yang keempat yaitu : *Variabel manakah dari kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan efikasi diri yang lebih dominan hubungannya dengan komitmen penyuluh terhadap profesi?* Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap komitmen terhadap profesi menunjukkan hasil yang positif dan dapat dijelaskan dengan komitmen terhadap profesi yang dapat dilihat dari kondisi kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyuluh di pengaruhi oleh semangat kerja berdasarkan keyakinan atas kemampuan diri serta motivasi dari pimpinan kepala BP3K dalam meningkatkan komitmen terhadap profesi.

Faktor lain yang turut berpengaruh diungkap melalui focus penelitian kualitatif kelima yaitu: *Apakah ada faktor-faktor lain diluar kepemimpinan transformasional, efikasi diri terdapat hubungan dengan komitmen terhadap profesi.*

Berdasarkan hasil FGD dengan penyuluh dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor lain yang membuat mereka tetap berkomitmen terhadap profesinya. Faktor kepemimpinan dan efikasi diri dari hasil penelitian kuantitatif cukup mempengaruhi komitmen mereka terhadap profesinya hal ini menunjukkan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi atau ada hubungannya dengan komitmen terhadap profesi diantaranya yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi profesional penyuluh.

E. Kesimpulan

Hasil analisis pengolahan data menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pada penelitian kuantitatif yang diperkuat oleh hasil penelitian kualitatif, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian mengenai Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri dengan Komitmen Terhadap Profesi di BP3K Se Kabupaten Bogor dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dengan level hubungan yang rendah pada kepemimpinan transformasional (X_1) dengan komitmen terhadap profesi (Y), dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,328$ ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan analisis regresi sederhana di peroleh persamaan regresi $\hat{Y} = 98,446 + 0,213X_1$, berarti kepemimpinan transformasional dapat menjelaskan secara signifikan komitmen terhadap profesi. Koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,108$ (10,8%), hal ini menunjukkan bahwa 10,8 % komitmen terhadap profesi adalah hasil dari bekerjanya variabel kepemimpinan transformasional sedangkan sebesar 89,2 disumbangkan dari variabel – variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan komitmen terhadap profesi.
2. Terdapat hubungan yang positif dengan level hubungan yang sedang pada efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi (Y), dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,53$ ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan analisis regresi sederhana di peroleh persamaan regresi $\hat{Y} = 60,778 + 0,514X_2$, berarti efikasi diri dapat menjelaskan secara sangat signifikan terhadap komitmen terhadap profesi. Koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,280$ menunjukkan bahwa 28,0 % komitmen terhadap profesi adalah hasil dari bekerjanya variabel efikasi diri sedangkan sebesar 72,0 % disumbangkan dari variabel – variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan komitmen terhadap profesi.
3. Terdapat hubungan yang positif dengan level hubungan yang sedang pada Kepemimpinan transformasional (X_1) dan efikasi diri (X_2) dengan komitmen terhadap profesi (Y), dengan koefisien korelasi r_{y12} sebesar 0,549 ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan analisis regresi sederhana di peroleh persamaan regresi $\hat{Y} = 54,441 + 0,101X_1 + 0,458X_2$. Koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,280$ menunjukkan bahwa 28,0 % komitmen terhadap profesi adalah hasil dari bekerjanya variabel efikasi diri sedangkan sebesar 72,0 %. Koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,302$ menunjukkan bahwa 30,2 % komitmen terhadap profesi adalah hasil dari bekerjanya variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri sedangkan sebesar 69,8 % disumbangkan dari variabel – variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan komitmen terhadap profesi.
4. Terdapat hubungan yang dominan pada efikasi diri dari kepemimpinan transformasional pada komitmen terhadap profesi kepemimpinan transformasional dengan komitmen terhadap profesi, korelasi kepemimpinan transformasional pada komitmen terhadap profesi yakni $r_{y1} = 0,328$ bila dibandingkan dengan korelasi antara efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi yakni $r_{y2} = 0,53$, nilai hubungan efikasi diri lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen penyuluh pada profesinya.

5. Terdapat faktor lain yang turut berpengaruh atau berhubungan pada peningkatan komitmen terhadap profesi diantaranya: a) lingkungan kerja b) budaya organisasi c) kompetensi profesional.

F. Implikasi

1. Upaya peningkatan kepemimpinan transformasional yang dapat lebih dikembangkan lagi dalam meningkatkan nilai komitmen terhadap profesi penyuluh diantara lain:
 - a. Meningkatkan karisma sebagai pemimpin, bertindak sebagai *role model* atau panutan bagi penyuluh sehingga penyuluh sehingga memeberikan semangat dan disiplin kepada penyuluh dalam melaksanakan tugas profesinya
 - b. Meningkatkan motivasi pemimpin kepada penyuluh di antara banyak masalah dan tantangan penyuluh dalam menghadapi pekerjaannya serta menciptakan gambaran jelas mengenai keadaan masa yang akan datang secara optimis tentang pentingnya bekerja secara baik untuk tercapainya program BP3K
 - c. Meningkatkan menstimulasi pemimpin kepada penyuluh untuk terus mengembangkan wawasan penyuluhan dan perkembangan teknologi pertanian sehingga terbentuk penyuluh yang kreatif dan inovatif
 - d. Meningkatkan lingkungan kerja yang harmonis, dinamis, keterbukaan serta tertatanya administrasi perkatoran yag baik di BP3K sehingga penyuluh semakin nyaman dan komitmen terhadap pekerjaannya.
 - e. Meningkatkan motivasi yang inspiratif dengan memberikan gambaran jelas dan optimisme kepada penyuluh agar selalu siap dengan kondisi apapun yang berhubungan dengan komitmen terhadap profesi karena dengan perilaku pemimpin tersebut para penyuluh akan selalu memiliki komitmen terhadap profesi yang tinggi.
2. Upaya peningkatan efikasi diri penyuluh dalam meningkatkan nilai komitmen terhadap profesi yaitu:
 - a. Pada dimensi *magnitude* (tingkat kesulitan) upaya penyuluh untuk meningkatkan kemampuan dirinya sehingga potensi dirinya dapat berkembang lagi menjadi pendorong untuk memanfaatkan potensinya dalam bersemangat bekerja dan meningkatkan kompetesinya sebagai penyuluh sehingga mendasari penyuluh memiliki komitmen yang kuat dikarenakan potensi dirinya sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam penyuluhan.
 - b. Pada dimensi *strength* (keuatan keyakinan) yang perlu dioptimalkan oleh penyuluh adalah semangat belajar mengikuti perkembangan teknologi informasi yang digunakan sebagai bagaian untuk meningkatkan proses penyuluhan yang terkait materi dan media penyuluhan sehingga dapat memepermudah penyuluh dalam berinteraksi dan proses transformasi ilmu pertanian dalam kegiatan penyuluhan.
 - c. Pada dimensi *generality* (luas bidang prilaku) upaya penyuluh untuk meningkatkan fokus kerja penyuluh, didasari oleh luasnya wilayah binaan dan banyaknya program penyuluh maka penyuluh harus fokus pada profesinya sebagai penyuluh tidak mengerjakan pekerjaan diluar profesinya serta tidak terlalu terlibat pada tugas-tugas administratif perkantoran (struktural).
3. Ada faktor lain yang turut berpengaruh atau berhubungan pada peningkatan komitmen terhadap profesi diantaranya: a) lingkungan kerja b) budaya organisasi c) kompetensi profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Goswami, Mary Mathew & Chadha. 2007. *Differences in Occupational Commitment amongst Scientists in Indian Defence, Academic, and Commercial R&D Organizations*. Vikalpa Journal. Volume 32 No. 4: 13-27.
- Aaron Cohen. 2007. *Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Market*. Institut Technik und Bildung (ITB), Universitas Bremen. Voume 26 : 1-30.
- Bass, Bernard M. & Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Colcuitt, J.A., J. LePine, and M. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill,
- Gibson, James L, Ivancevicch, Donnelly and Konopaske.2006. *Organizations, Behaviour, Structure Process*, New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich jhon M, Konopaske and Mattesson.2008. *Perilaku dan Manajemen organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga.

- Sumual, Mareyke Greety Velma.2014. *Effect Of Empowerment, Self Efficacy, And To Proffession's Commitment Of The Manado State University*. International Journal of Business and Management Invention. Volume 3 No. 5: 18-27.
- Canrinus, Lorenz , Beijaard, Buitink & Hofman. 2012. *Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity*. Eur J Psychol Educ. Volume 27:115–132.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit : Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lofland dan Lofland dikutip oleh Dr.Lexy J Moleong.2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosdakarya.
- Zaenal Arifin.2011. *Penelitian Pendidikan*.Bandung: Rosdakarya.
- Deddy Mulyana. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung. Pustaka Setia.