

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI
KABUPATEN LABUHANBATU**

TESIS

Oleh

**MASTIKA DELI HASIBUAN
NPM. 171802022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN DI
KABUPATEN LABUHANBATU**

TESIS

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pertanian
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MASTIKA DELI HASIBUAN
NPM. 171802022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh
Pertanian Lapangan di Kabupaten Labuhanbatu**

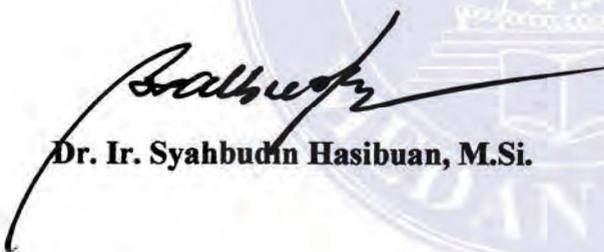
N a m a : Mastika Deli Hasibuan

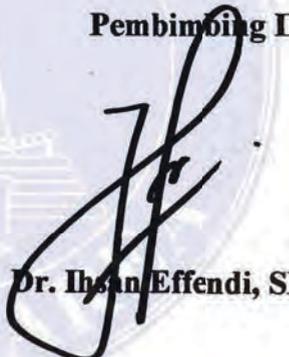
N P M : 171802022

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si.


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si.

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**




Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Direktur




Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K, MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN

**Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh
Pertanian Lapangan di Kabupaten Labuhanbatu**

N a m a : Mastika Deli Hasibuan

N P M : 171802022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si.

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si.

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**

Direktur

Prof.Dr.Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K, MS

PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa dalam Tesis yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Labuhanbatu”**.

Adalah tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 02 Januari 2019
Yang Membuat Pernyataan



MASTIKA DELI HASIBUAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Mastika Deli Hasibuan
NPM : 171802022
Program Studi : Magister Agribisnis
Tempat/tgl lahir : Rantauprapat, 29 April 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Taman Sempurna Indah Blok C No.07
Rantauprapat
Data Keluarga : 1. Ayah : Syahbela Hasibuan, SP
2. Ibu : Ita Rosmawati Dalimunthe
3. Suami : Abdi Jaya Pohan, SH
4. Anak : Arif Ghaisan Nabil Pohan
: Adiva Ayra Inara Pohan

B. Pendidikan

Tahun 1991 - 1997 : SD Negeri 112147 Rantauprapat
Tahun 1997 - 2000 : MTs Negeri Rantauprapat
Tahun 2000 - 2003 : SMU Negeri 5 Plus Rantauprapat
Tahun 2004 - 2008 : Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP)
Medan Jurusan Penyuluhan Pertanian

C. Riwayat Pekerjaan

Tahun 2008 – 2009 : THL/TB Penyuluh Pertanian Kementerian Pertanian
Tahun 2009 – 2013 : PNS Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu
Selatan
Tahun 2013 – 2016 : PNS di Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten
Labuhanbatu
Tahun 2016 – sekarang : PNS Dinas Pangan Kabupaten Labuhanbatu

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Labuhanbatu”**.

Tesis ini disusun untuk salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pertanian pada Program Studi Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu sejak awal penelitian hingga akhir penelitian sampai mendapatkan suatu kesimpulan.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati Penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat.

Medan, 02 Januari 2019
Penulis

MASTIKA DELI HASIBUAN

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrohmanirrohim. Segala Puji bagi Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Kesejahteraan dan keberkahan semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Pada ujung dari studi Magister ini, penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa tesis dengan judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Labuhanbatu”**.

Dalam penyelesaian Tesis ini, Penulis banyak mendapatkan motivasi, kritik dan saran dari berbagai pihak sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Untuk itu, penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Engg, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Agribisnis Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA.
4. Komisi Pembimbing I, Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si dan Pembimbing II, Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
5. Ayahanda, Ibunda, Suami dan Ananda tercinta serta seluruh keluarga
6. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Agribisnis Universitas Medan Area angkatan 2017.
7. Seluruh Staff/Pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Kepala Dinas Pangan, Kepala Bidang, KJF, Penyuluh Pertanian Lapangan dan seluruh Staf Dinas Pangan Kabupaten Labuhanbatu.
9. Seluruh rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah mendukung sehingga dapat selesainya Tesis ini.

ABSTRAK

“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Labuhanbatu”.

Nama : Mastika Deli Hasibuan
NPM : 171802022
Program : Magister Agribisnis
Pembimbing I : Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si
Pembimbing II : Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal, motivasi, dan lokasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode *random sampling* sebanyak 60 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, faktor personal dan faktor lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, sedangkan faktor motivasi berpengaruh tidak signifikan. Secara simultan, faktor personal, faktor motivasi, dan faktor lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,780 berarti bahwa pengaruh dari faktor personal, faktor motivasi, dan faktor lokasi terhadap perubahan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu adalah sebesar 78%.

Kata kunci: *Penyuluh Pertanian Lapangan, Kinerja, Faktor Personal, Faktor Motivasi, Faktor Lokasi*

ABSTRACT

“Factors Affecting the Performance of Agricultural Extension Workers in Labuhanbatu”

Name : Mastika Deli Hasibuan
NPM : 171802022
Program : Magister Agribisnis
Counselor I : Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si
Counselor II : Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

The aims of study to identify and analyze the effect of the personal, motivation, and location factors on the performance of field agricultural instructors in Labuhanbatu Regency.

This research using a quantitative approach with survey on the type of research. The sample was determined by random sampling method, 60 people. The data collection through questionnaires and secondary data. Data were analyzed with multiple regression analysis.

The results showed that partially, personal factors and location factors had a positive and significant effect on the performance of agricultural instructors, while the motivational factors had non significantly effect. Simultaneously, the personal, motivational, and location factors have a positive and significantly effect on the performance of field agricultural instructors in Labuhanbatu Regency. Determination coefficient value of 0.78 indicates that the effect of personal, motivational, and location factors on changes of the performance of agricultural instructors in Labuhanbatu Regency is 78%.

Keywords: *Field Agriculture Instructor, Performance, Personal Factors, Motivation Factors, Location Factors.*

Telah Diuji Pada Tanggal 20 April 2019

Nama : Mastika Deli Hasibuan

NPM : 171802022

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof.Dr.Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Sekretaris : Ir. Azwana, MS

Penguji I : Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

Penguji II : Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Penguji Tamu : Prof. Dr. Ir. Hasnudi, MS

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran	7
1.6. Hipotesis	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Penyuluh Pertanian	9
2.2. Kinerja Penyuluh Pertanian	11
2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian	15
2.4. Penelitian Sebelumnya	19
BAB III. METODE PENELITIAN	22
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.2. Bentuk Penelitian	22
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.3.1. Populasi	23
3.3.2. Sampel	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Teknik Analisis Data	25
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
3.5.2. Analisis Deskriptif	27
3.5.3. Analisis Regresi	27
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	28
3.6. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	30
3.6.1. Defenisi Variabel	30
3.6.2. Operasionalisasi Variabel	31

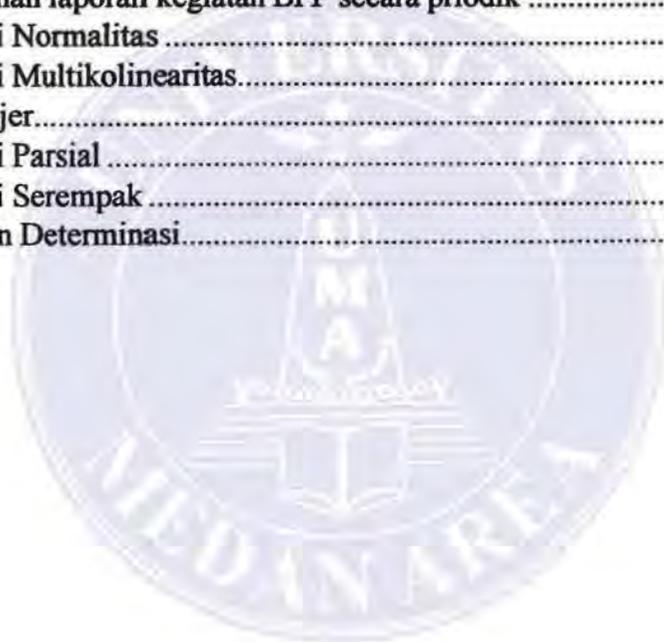
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian	32
4.2. Karakteristik Responden.....	34
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	35
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	35
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	38
4.4. Hasil Analisis Deskriptif.....	39
4.4.1. Deskripsi jawaban responden tentang faktor personal	39
4.4.2. Deskripsi jawaban responden tentang faktor motivasi	45
4.4.3. Deskripsi jawaban responden tentang faktor lokasi	51
4.4.4. Deskripsi jawaban responden tentang kinerja penyuluh.....	58
4.5. Analisis Data.....	65
4.5.1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.5.2. Uji Parsial.....	67
4.5.3. Uji Serempak.....	70
4.6. Pembahasan.....	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Persebaran Sampel Penyuluh Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu...	24
3.2.	Operasionalisasi Variabel.....	31
4.1.	Performa BPP Kabupaten Labuhanbatu.....	33
4.2.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
4.4.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	35
4.5.	Hasil uji validitas faktor personal penyuluh (X_1).....	36
4.6.	Hasil uji validitas faktor motivasi (X_2).....	36
4.7.	Hasil uji validitas faktor lokasi (X_3).....	37
4.8.	Hasil uji validitas variabel kinerja penyuluh (Y).....	38
4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	39
4.10.	Jawaban responden terhadap pernyataan saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai dengan pekerjaan.....	40
4.11.	Jawaban responden terhadap pernyataan saya memiliki pengetahuan teknis sesuai dengan pekerjaan.....	40
4.12.	Jawaban responden terhadap pernyataan dapat mengimplementasikan pengetahuan formal yang saya miliki untuk mencapai tujuan pekerjaan.....	41
4.13.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menguasai pelaksanaan pekerjaan sebagai penyuluh.....	41
4.14.	Jawaban responden terhadap pernyataan terbuka apabila berkaitan dengan teknologi baru.....	42
4.15.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pemerintah daerah memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan kepada penyuluh.....	42
4.16.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pelatihan yang diikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.....	43
4.17.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pelatihan yang diikuti berkontribusi tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan.....	43
4.18.	Jawaban responden terhadap pernyataan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan penyuluh.....	44
4.19.	Jawaban responden terhadap pernyataan mampu berkomunikasi dengan baik dengan petani.....	44
4.20.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa hasil prestasi kerja yang dihasilkan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan.....	45
4.21.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pemberian penghargaan bagi penyuluh yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi untuk meningkatkan prestasi kerja.....	46
4.22.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu.	46

4.23.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa penyuluh memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan terkait dengan tugas-tugas kerja.....	47
4.24.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, perlengkapan kerja digunakan sesuai kebutuhan.....	48
4.25.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa perlengkapan kerja digunakan sesuai kebutuhan agar tetap dapat dipergunakan dalam jangka waktu lama.....	48
4.26.	Jawaban responden terhadap pernyataan selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di Instansi.....	49
4.27.	Jawaban responden terhadap pernyataan berkeinginan untuk meningkatkan pengetahuan baik secara formal maupun informal.....	49
4.28.	Jawaban responden terhadap pernyataan senantiasa termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan petani.....	50
4.29.	Jawaban responden terhadap pernyataan termotivasi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil pertanian di wilayah kerja.....	51
4.30.	Jawaban responden terhadap pernyataan tempat tinggal saya cukup dekat dari lokasi penyuluhan.....	51
4.31.	Jawaban responden terhadap pernyataan hanya membutuhkan waktu yang singkat untuk mencapai lokasi penyuluhan.....	52
4.32.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa jarak tempat tinggal dengan lokasi penyuluhan mempengaruhi kinerja penyuluh.....	53
4.33.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa akses jalan di desa-desa lokasi penyuluhan cukup baik.....	53
4.34.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa persebaran petani tidak merata pada setiap desa.....	54
4.35.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa jumlah petani di wilayah kerja BPP cukup banyak.....	55
4.36.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa jumlah kelompok tani di wilayah kerja BPP cukup banyak.....	55
4.37.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa lokasi penyuluhan dekat dengan lokasi petani.....	56
4.38.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa petani membentuk kelompok tani berdasarkan komoditi yang diusahakan.....	57
4.39.	Jawaban responden terhadap pernyataan kehadiran petani pada setiap kegiatan penyuluhan.....	57
4.40.	Jawaban responden terhadap pernyataan, sebelum merencanakan pekerjaan, penyuluh terlebih dahulu berdiskusi dengan petani.....	58
4.41.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa kegiatan penyuluhan dipersiapkan terlebih dahulu untuk kemudian didiskusikan dengan petani.....	59
4.42.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa sebelum pelaksanaan penyuluhan, terlebih dahulu dipersiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.....	59

4.43.	Jawaban responden terhadap pernyataan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan program dan jadwal yang telah direncanakan.....	60
4.44.	Jawaban responden terhadap pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	61
4.45.	Jawaban responden terhadap pernyataan dapat mengatasi masalah tanpa harus menunggu perintah dari atasan	61
4.46.	Jawaban responden terhadap pernyataan bahwa penyuluh melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan yang dilakukan	62
4.47.	Jawaban responden terhadap pernyataan melakukan kunjungan ke lahan petani untuk melihat aplikasi dari materi penyuluhan oleh petani.....	63
4.48.	Jawaban responden terhadap pernyataan membuat laporan untuk setiap kegiatan penyuluhan yang saya lakukan.....	63
4.49.	Jawaban responden terhadap pernyataan terlibat aktif dalam penyusunan laporan kegiatan BPP secara priodik	64
4.50.	Hasil Uji Normalitas	65
4.51.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.52.	UJI Glesjer.....	67
4.53.	Hasil Uji Parsial	68
4.54.	Hasil Uji Serempak	70
4.55.	Koefisien Determinasi.....	71



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.1.	Skema Kerangka Pemikiran	8



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor pertanian hingga saat ini masih merupakan sektor utama perekonomian masyarakat Indonesia, sehingga perhatian pemerintah terhadap sektor ini terus meningkat dari tahun ke tahun. Dalam upaya meningkatkan teknik budidaya dan produksi pertanian, pemerintah melalui Kementerian Pertanian mengangkat sejumlah tenaga penyuluh pertanian lapangan. Tugas utama penyuluh pertanian adalah membantu petani di dalam pengambilan keputusan dari berbagai alternatif pemecahan masalah. Hal ini sejalan dengan definisi penyuluhan pertanian itu sendiri sebagai suatu pendidikan nonformal bagi petani dan keluarganya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan petani dengan titik fokus pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Sehubungan dengan tugas tersebut, seorang penyuluh diharapkan dapat memberikan yang terbaik bagi petani dalam sektor pertanian untuk meningkatkan kualitas teknik budidaya, bukan saja untuk meningkatkan kuantitas, tetapi juga kualitas produksi.

Peran penyuluh pertanian menjadi penting mengingat keterbatasan petani dalam berbagai hal, khususnya petani di pedesaan. Oleh karena itu, seorang penyuluh harus mampu menunjukkan kinerjanya secara optimal secara terus menerus. Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap *stakeholder* pertanian (Sapar dan Butami, 2017). Keadaan petani saat ini yang masih banyak terbelenggu pada kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih perlu untuk terus meningkatkan perannya dalam rangka

membantu petani memecahkan masalah mereka sendiri terutama dalam aspek usahatani mereka secara menyeluruh.

Kinerja penyuluh pertanian dirasakan mulai menurun sejak berlakunya otonomi daerah. Penyuluh pertanian banyak yang beralih fungsi menjadi pejabat struktural atau tetap menjadi penyuluh pertanian tetapi tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada awalnya penyuluh pertanian merupakan aparat pusat yang bekerja di daerah untuk membantu petani di perdesaan. Setelah mengalami perubahan bentuk kelembagaan dengan adanya otonomi daerah, maka saat ini penyuluh pertanian yang langsung membina petani merupakan aparat pemerintah daerah. Beberapa Daerah Tingkat II menganggap bahwa penyuluh pertanian tidak penting karena tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan asli daerah (PAD) sehingga beberapa penyuluh pertanian berpindah profesi menjadi aparat kecamatan untuk bertugas sebagai staf administrasi. Penyuluh pertanian yang lainnya menjadi pejabat struktural di dinas-dinas lingkup pemerintah daerah, sehingga pembinaan terhadap petani semakin berkurang (Sapar, Munarka dan Bustami, 2017).

Kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pada umumnya, kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi peubah individu penyuluh, psikologis dan organisasi yakni penyuluh melakukan tugas-tugas penyuluhan. Peubah individu dapat diklasifikasikan dalam peubah kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Selanjutnya peubah psikologis dapat dirumuskan dalam peubah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, sedangkan peubah organisasi dapat dibagi dalam peubah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Safar, Jahi dan

Asngari, Amiruddin dan Purnaba, 2012). Selain ketiga faktor tersebut, lokasi kerja penyuluhan juga merupakan faktor yang akan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Lokasi dapat dilihat dari jarak, kemudahan akses (transportasi), demografi masyarakat, serta keragaman tanaman yang diusahakan oleh masyarakat yang merupakan sasaran penyuluhan.

Kinerja penyuluh pertanian ditentukan pada tingkat pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi penyuluhan pertanian dengan batasan waktu yang telah ditentukan. Pada umumnya, kinerja penyuluh pertanian didasarkan pada tugas pokok dan fungsinya yang diuraikan secara komprehensif pada uraian macam-macam tugas-tugas yang akan dilakukan. Kinerja penyuluh pertanian secara garis besarnya dapat dilihat pada aspek persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan profesi penyuluh pertanian. Selain itu, aspek kepemimpinan, komunikasi, kemitraan usaha dan diseminasi teknologi serta penguasaan terhadap bidang teknis keahlian juga sangat menentukan tingkat keberhasilan seorang penyuluh.

Kinerja penyuluh pertanian pada aspek persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan merupakan suatu rangkaian yang tersistematis dan terstruktur dalam suatu alur yang tak terpisahkan. Program penyuluhan pertanian harus berlandaskan pada analisis kebutuhan petani dan mencerminkan kondisi petani sasaran saat ini dan kondisi petani sasaran yang akan diwujudkan. Oleh karena itu, program penyuluhan pertanian merupakan cerminan dari proses pembelajaran antara petani dengan penyuluh yang dimulai dengan proses *sharing* informasi sampai pada keterlibatan aktif dalam hal perencanaan yaitu saat

pengidentifikasian potensi wilayah, agroekosistem dan kebutuhan teknologi dengan melibatkan petani (Sapar, dkk, 2012).

Aspek berikutnya yang menjadi perhatian bagi seorang penyuluh pertanian setelah program penyuluhan terbentuk adalah materi dan metode yang akan dipilih untuk melakukan penyuluhan pertanian. Materi dan metode adalah hal yang substansial dalam proses penyuluhan dan disesuaikan dengan kebutuhan petani, keadaan saat itu. Pencapaian tujuan akhir dari kegiatan penyuluhan pertanian ditentukan oleh materi dan metode apa saja yang akan dilakukan oleh seorang penyuluh pertanian. Materi adalah apa-apa saja yang akan disuluhkan sedangkan metode merupakan bagaimana cara yang ditempuh untuk menyampaikan materi tersebut. Oleh karena itu, penyuluh dan petani harus melakukan diskusi dalam hal materi dan metode tersebut.

Setelah proses penyuluhan berlangsung, maka indikator berikutnya yang dapat dijadikan parameter dalam mengukur kinerja penyuluh pertanian adalah proses pelaporan dan evaluasi dari kegiatan penyuluhan yang telah dilakukan. Pelaporan dan evaluasi dapat dikategorikan dalam dua aspek yaitu pelaporan dari hasil kegiatan penyuluhan yang telah dilakukan dan evaluasi dampak penyuluhan pertanian terhadap petani sebagai khalayak sasaran. Pelaporan dan evaluasi dapat dijadikan sebagai titik untuk melakukan introspeksi diri bagi seorang penyuluh pertanian tentang apa saja yang masih perlu diperbaiki dan apa saja yang telah memenuhi target.

Kegiatan penyuluhan perlu disesuaikan mengikuti perkembangan zaman dan dinamika kehidupan petani, oleh karena itu seorang penyuluh dituntut untuk terus melakukan proses pembelajaran terutama dalam aspek pedoman dan

petunjuk pelaksanaan penyuluhan pertanian dan metode atau sistem kerja penyuluhan pertanian. Selain itu, seorang penyuluh pertanian harus terus menerus menambah *input* berupa pengetahuan akan ilmu-ilmu penyuluhan terkini lewat pelatihan atau seminar-seminar, karya tulis atau karya ilmiah dan buku-buku yang dapat meningkatkan kapasitas penyuluh pertanian itu sendiri.

Penyuluh yang berhasil adalah penyuluh yang dapat merancang dan melaksanakan suatu program pembelajaran, dimana materi dan metodenya sesuai dengan kondisi dan karakteristik petani. Oleh karena itu, kepemimpinan, komunikasi, diseminasi teknologi dan penguasaan terhadap bidang teknis yang akan disuluhkan harus dikuasai (Sapar, dkk, 2012).

Penyuluh ditempatkan tersebar pada wilayah-wilayah kecamatan sebagai upaya untuk lebih dekat dengan masyarakat petani sebagai sasaran. Jumlah penyuluh bervariasi dari satu kecamatan dengan kecamatan lain, tergantung kebutuhan serta kecukupan tenaga penyuluh yang tersedia. Kabupaten Labuhanbatu sebagai salah satu wilayah otonom di Provinsi Sumatera Utara, terdiri dari 9 kecamatan. Wilayah Kabupaten Labuhanbatu merupakan wilayah pertanian dan perkebunan, terutama padi sawah, kelapa sawit dan karet. Pengusahaan pertanian dan perkebunan lebih banyak diusahakan secara tradisional, sehingga perlu pendampingan dari penyuluh pertanian. Keberagaman komoditi pertanian dan perkebunan yang diusahakan masyarakat juga akan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Labuhanbatu. Kinerja penyuluh dinilai oleh Dinas Pangan dengan nilai skor yang ditentukan berdasarkan kriteria kinerja berdasarkan Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (SP3K). Kinerja

penyuluh digolongkan menjadi 3, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan pengamatan pada survey awal di Dinas Pangan Kabupaten Labuhanbatu, bahwa kinerja penyuluh pertanian masih bervariasi, ada yang tinggi ada yang rendah. Pemerintah mengharapkan penyuluh menunjukkan kinerja yang tinggi dan cukup merata di setiap wilayah kerja masing-masing. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana pengaruh faktor personal, motivasi, dan lokasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal, motivasi, dan lokasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara garis besar, beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Menambah wawasan pemikiran penulis terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan.

2. Memberi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik untuk kepentingan akademis maupun non akademis.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lainnya terutama dalam ruang lingkup yang sama.

1.5. Kerangka Pemikiran

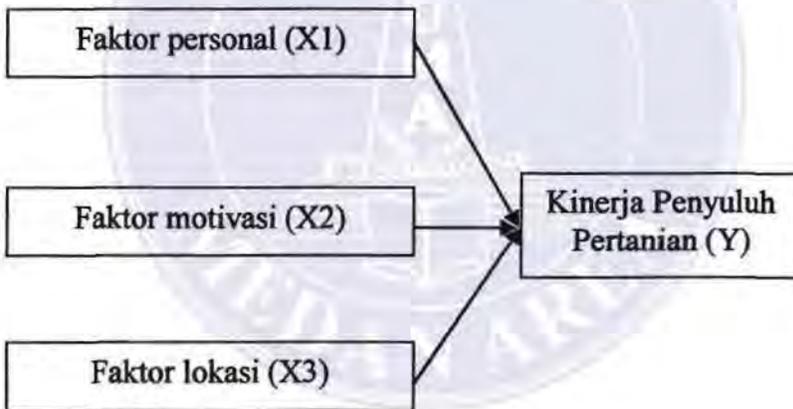
Penyuluh pertanian turut berperan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan pertanian, yaitu dalam transfer teknologi pertanian kepada petani. Dengan tugas tersebut, menjadikan penyuluh pertanian mempunyai peran yang strategis mendampingi pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi dan sumber daya lainnya, meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial dan kewirausahaan serta membantu menumbuhkembangkan organisasinya menjadi organisasi ekonomi yang produktif.

Pada dasarnya tujuan pembangunan pertanian khususnya di Kabupaten Labuhanbatu diarahkan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan produksi baik kuantitas maupun kualitas disertai dengan sistem agribisnis yang terpadu. Pembangunan pertanian di Kabupaten Labuhanbatu dapat mencapai tujuan, dengan cara penyuluh pertanian sebagai ujung tombaknya harus dapat memadukan kebijakan pemerintah (pusat dan daerah) dengan kepentingan dan keinginan petani beserta keluarganya, perpaduan antara kedua belah pihak tersebut harus dituangkan secara tertulis dalam program penyuluh pertanian.

Keberhasilan penyuluh pertanian melakukan transfer teknologi pertanian kepada petani menjadi tolak ukur kinerja yang dicapai penyuluh tersebut. Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Pada umumnya,

kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh faktor personal (individu penyuluh), faktor motivasi dan faktor lokasi.

Faktor personal (individu penyuluh) dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis penyuluh. Faktor motivasi dapat dilihat dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, keinginan belajar dan motivasi penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya faktor lokasi dapat dilihat dari jarak antara tempat tinggal dan lokasi kerja penyuluh, kemudahan akses ke lokasi kerja, keragaman tanaman yang diusahakan masyarakat petani di lokasi kerja serta demografi masyarakat di lokasi kerja penyuluh.



Gambar 1.1.
Skema Kerangka Pemikiran

1.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: faktor personal, motivasi, dan lokasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penyuluh Pertanian

Pengertian penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan (Setiana, 2005). Penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu usaha atau upaya untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemauan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya. Menurut Van den Ban dan Hawkins (2012), penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Selanjutnya dalam Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (SP3K), bahwa pengertian penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi-informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan, produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penyuluh adalah orang yang memiliki peran, tugas atau profesi yang memberikan pendidikan, bimbingan dan penerangan kepada masyarakat untuk mengatasi berbagai masalah, seperti pertanian dan kesehatan sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penyuluh juga dikenal dengan sebutan juru penerang (Mardikanto, 2009). Biasanya penyuluh atau juru penerang menjalankan perannya dengan cara mengadakan ceramah, wawancara dan diskusi bersama masyarakat. Pemegang peran serupa ini, dalam bahasa Inggris disebut *counselor* yang artinya penasihat. Pemegang peran seperti ini dalam beberapa bidang kegiatan di Indonesia mempunyai sebutan yang berbeda-beda. Misalnya, juru penerang masalah pertanian disebut Petugas Lapangan (PPL), dengan tugas mengusahakan perubahan dalam pola pikir dan perilaku petani agar dapat mencapai produksi pertanian yang lebih tinggi. Para petani didorong untuk menggunakan cara-cara yang efektif dan efisien dengan mempraktikkan apa yang telah dipelajari penyuluh.

Menurut Noor (2012), fungsi penyuluh pertanian adalah berperan sebagai motivator, fasilitator, dan dinamisator dalam kegiatan penyuluhan pertanian seperti membantu mencari informasi inovasi/ teknologi, permodalan, pemasaran, mengajarkan keterampilan, menawarkan/ merekomendasikan paket teknologi, memfasilitasi, dan mengembangkan swadaya dan swakarya petani. Ada beberapa peran penyuluh pertanian, diantaranya:

- 1) Memfasilitasi proses pembelajaran bagi pelaku utama dan pelaku usaha
- 2) Mengupayakan kemudahan akses pelaku utama dan pelaku usaha ke sumber informasi, teknologi, dan sumberdaya lainnya

- 3) Meningkatkan kemampuan kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan pelaku utama dan pelaku usaha
- 4) Membantu pelaku utama dan pelaku usaha dalam menumbuh-kembangkan organisasinya menjadi organisasi ekonomi yang berdaya saing tinggi, produktif, menerapkan tata kelola berusaha yang baik dan berkelanjutan
- 5) Membantu menganalisis dan memecahkan masalah serta merespon peluang dan tantangan yang dihadapi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengelola usaha
- 6) Menumbuhkan kesadaran pelaku utama dan pelaku usaha terhadap kelestarian fungsi lingkungan
- 7) Melembagakan nilai-nilai budaya pembangunan pertanian yang maju dan modern bagi pelaku utama dan pelaku usaha secara berkelanjutan

2.2. Kinerja Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian turut berperan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan pertanian, yaitu dalam transfer teknologi pertanian kepada petani. Dengan demikian, kinerja penyuluh pertanian perlu mendapat perhatian. Penyuluh pertanian dapat dikatakan berkinerja baik apabila telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar indikator yang telah ditentukan. Tugas pokok dan fungsi yang tercakup dalam indikator kinerja penyuluh pertanian telah ditetapkan dalam Undang-Undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UUS-P3K) Nomor 16 Tahun 2006 (Deptan, 2010).

Menurut Moeheriono (2012), kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja karyawan secara khusus menurut

Mangkunegara (2014) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Fahmi (2014), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Bagi seorang penyuluh pertanian, kinerja merupakan perwujudan diri atas sejauh mana tugas pokoknya dapat dilaksanakan sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Berdasarkan keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 Tahun 1999, terdapat empat tugas pokok penyuluh pertanian, yaitu : menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan, serta mengembangkan kegiatan penyuluhan, yang mana setiap tugas pokok masing-masing terdapat dibidang-bidang kegiatan.

Kegiatan penyuluhan pertanian juga bertujuan untuk mendidik masyarakat dalam meningkatkan standar kehidupannya melalui kemampuan sendiri, dengan menggunakan sumber daya baik tenaga maupun materi sendiri dan hanya mendapat bantuan dana dari pemerintah sekecil mungkin. Penyuluhan pertanian sebagai suatu sistem yang membantu masyarakat melalui proses pendidikan dalam pelaksanaan teknik dan metode berusaha tani untuk meningkatkan produksi agar lebih berhasil guna dalam upaya meningkatkan pendapatan (Suhardiyono, 2012).

Rendahnya nilai pengembangan profesionalisme penyuluh terjadi karena kurangnya kemampuan penyuluh dalam menulis dan mempublikasikan tulisan

mereka, dibandingkan dengan kemampuan mereka dalam mengakses informasi yang berhubungan dengan pekerjaan penyuluhan. Di samping itu pelatihan-pelatihan bagi penyuluh yang sesuai dengan perkembangan tuntutan masyarakat tani yang semakin maju jarang dilakukan. (Mardikanto, 2009).

Dalam kaitannya dengan program penyuluhan pertanian ini terutama sebagai salah satu usaha untuk mendidik petani di pedesaan, yaitu dengan mengetahui siapa-siapa yang terlibat dalam program ini. Yang jelas orang pertama yang terlibat dalam kegiatan ini adalah para PPL (Penyuluh Pertanian Lapangan) dan petani itu sendiri. Sedangkan yang terlibat secara tidak langsung adalah semua instansi yang berwenang dari pemerintah (Entang, 1993).

Penyuluhan pertanian menyangkut bidang tugas yang amat luas dan berhubungan dengan administrasi pemerintahan untuk membantu petani melaksanakan manajemen usaha tani sebaik-baiknya menuju usaha tani yang efisien dan produktif. Tugas penyuluhan pertanian terutama membantu petani meningkatkan efisiensi usaha tani. Sedangkan bagi petani, penyuluhan itu adalah suatu kesempatan memperoleh pendidikan diluar sekolah, di mana mereka dapat belajar sambil berbuat. Di Indonesia, pada umumnya penyuluhan pertanian belum dapat dikatakan berhasil. Hal ini disebutkan antara lain karena jumlah penyuluh yang masih sedikit, yaitu hanya pada tingkat desa (Daniel, 2002).

Kegiatan penyuluhan dalam pembangunan pertanian berperan sebagai jembatan yang menghubungkan sumber informasi dengan petani. Agar jembatan ini dapat berperan dengan baik, maka jembatan ini harus kokoh. Kegiatan penyuluhan adalah untuk memperbaiki teknis budidaya maupun penganeekaragaman komoditi yang dibudidayakan. Dari perbaikan usaha tani dan

perbaikan tata niaga komoditi yang dibudidayakan akan dapat diperoleh peningkatan pendapatan yang akan memperbaiki tingkat kehidupan petani. Pada akhirnya efektifitas kegiatan penyuluhan pertanian tidak hanya diukur dengan meningkatnya produksi pertanian dan meningkatnya pendapatan petani, melainkan dengan tumbuhnya kekuatan ekonomi para petani dan peran aktif dari para petani dalam perekonomian dan masyarakat (Suhardiyono, 2012).

Kementerian Pertanian menyatakan ada sembilan indikator kinerja (patokan kerja) penyuluhan pertanian dalam memotivasi dan membangun profesionalisme penyuluh pertanian. Kesembilan indikator kinerja (patokan kerja) penyuluhan pertanian tersebut, yaitu:

1. Tersusunnya program penyuluhan pertanian di tingkat BPP (Balai Penyuluhan Pertanian)/Kecamatan sesuai dengan kebutuhan petani.
2. Tersusunnya kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja masing-masing.
3. Tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi.
4. Terdiseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani.
5. Tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal (koperasi dan kelembagaan lainnya)
6. Terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pengusaha yang saling menguntungkan.
7. Terwujudnya akses petani kelembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran.

8. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditi unggulan di masing-masing wilayah kerja.
9. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja. (Buku kerja THL TBPP 2009).

Program penyuluhan pertanian merupakan rencana yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan. Program penyuluhan pertanian yang disusun setiap tahun membuat rencana penyuluhan tahun berikutnya dengan memperhatikan siklus anggaran pada masing-masing tingkatan dengan cakupan pengorganisasian, pengelolaan sumberdaya sebagai pelaksanaan penyuluhan. (Yayasan Sinar Tani, 2001).

2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

Dalam menjalankan amanah UUSP3K, terdapat banyak faktor yang berpengaruh, baik internal maupun eksternal penyuluh. Penyuluh pertanian harus mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Selanjutnya mengkomunikasikan hasil identifikasi dan kebutuhan tersebut kepada petani sebagai sasaran agar dapat menerima dan mengaplikasikan teknologi pertanian yang disampaikan penyuluh untuk memperbaiki sistem budidaya. Faktor eksternal penting yang mempengaruhi kinerja penyuluh adalah program pelatihan serta ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan, yang perlu mendapat perhatian pemerintah (Syafuddin, dkk, 2013).

Hasil penelitian Suhanda, dkk (2008) melihat faktor personal dari sisi kemampuan, pengalaman, motif dan persepsi, sedangkan faktor situasional dilihat

dari faktor teknologi menyangkut variabel sarana kerja dan faktor sosial yang meliputi variabel kelembagaan penyuluhan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor personal dan situasional terdapat pengaruh yang signifikan terhadap perilaku komunikasi penyuluh pertanian. Dengan demikian, faktor personal dan situasional ini sangat penting dan saling berhubungan satu sama lainnya dalam mempengaruhi perilaku penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugasnya. Jika faktor personal dan situasional tersebut kurang memadai, maka fungsi dan hasil penyuluhan sulit mencapai maksimal.

Menurut Yusri (1999), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, yaitu :

a) Faktor Internal Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor-faktor dari penyuluh itu sendiri. inilah yang disebut faktor internal yang terdiri dari : 1) Pendidikan formal penyuluh pertanian. Telah ditetapkan basis pendidikan formal pertanian minimal Diploma III atau memperoleh sertifikat pendidikan dan latihan fungsional dibidang penyuluhan pertanian. Tingkat pengetahuan mempengaruhi keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya mengimbangi dinamika masyarakat petani. 2) Umur Penyuluh Pertanian. Semakin bertambah umur dan golongan penyuluh, persepsi penyuluh pertanian tentang jabatan fungsional dalam pengembangan karier dan profesi penyuluh semakin rendah. 3) Masa Kerja Penyuluh Pertanian. Semakin lama masa kerja, penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga

akan semakin matang dan pekerja lebih produktif dan bersamaan dengan kemampuan kerja menentukan kinerja kerja.

b) Faktor Eksternal.

Beberapa faktor eksternal penyuluh yang dipertimbangkan berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah : 1) Ketersediaan sarana dan prasarana. Dengan adanya sarana dan prasarana seperti teknologi pertanian, pelatihan, transportasi, komputer, *overhead projector* dan lain-lain sangat diperlukan penyuluh dalam pelaksanaan tugasnya. 2). Sistem penghargaan Hal ini biasanya terkait dengan perbaikan sistem penggajian, tunjangan fungsional dan dana operasional serta jabatan atau kepangkatan. 3). Komoditas dominan di wilayah binaan

Kebiasaan pola tanam yang dilakukan oleh petani secara turun temurun telah memberikan pengetahuan teknologi usahatani dan pengalaman berharga kepada petani untuk dapat dikembangkan kearah yang lebih maju dan rasional dalam interaksinya bersama-sama penyuluh.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan tugas dan fungsi penyuluh pertanian, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, monitoring dan penelitian. Walaupun demikian, salah satu permasalahan penyuluhan pertanian yang dihadapi adalah kurangnya kelengkapan barang bukti atau administrasi yang dimiliki penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Permasalahan tersebut berhubungan dengan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian, dan pengembangan profesi.

Menurut Sapar, dkk (2012), kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Pada umumnya, kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh faktor individu penyuluh, faktor psikologis dan faktor organisasi yakni penyuluh melakukan tugas-tugas penyuluhan. Faktor individu dapat diklasifikasikan dalam hal kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Selanjutnya faktor psikologis dapat dirumuskan dalam hal persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, sedangkan faktor organisasi dapat dibagi dalam sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kinerja seorang penyuluh, dapat dilihat dari dua faktor yaitu: (1) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu atau personal dalam hal ini penyuluh pertanian, karakteristik personal tersebut yang merupakan ciri objektif penyuluh yang diperoleh dari rekaman pribadinya (Syafuruddin, dkk, 2013). Selanjutnya menurut Nababan (2013), faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyuluhan adalah Karakteristik penyuluh yaitu umur, pendidikan, lama bekerja frekuensi kunjungan, jumlah tanggungan, fasilitas yang dimiliki untuk menyuluh, serta tingkat pendapatan adalah bagian yang dapat diukur dari penyuluh.

Karakteristik adalah mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah di perhatikan. Selain itu, karakteristik merupakan ciri atau karateristik yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, jenis kelamin, ras/suku, pengetahuan, agama/ kepercayaan dan sebagainya (Viforit, 2014). Kinerja penyuluh dipengaruhi juga dengan karakteristik yaitu

umur, pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan keluarga dan pendapatan (Janis, 2014). Beberapa hasil penelitian sebagaimana dikutip oleh Syafuddin, dkk (2013) juga menyatakan bahwa karakteristik individu yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, jumlah tanggungan, berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Setiap penyuluh ditempatkan pada wilayah kerja tertentu. Dalam menjalankan tugas harus berhadapan langsung dengan petani, dimana lokasi pertemuan tersebut dapat dilakukan di rumah petani, balai desa atau bahkan langsung bertatap muka di ladang atau sawah yang lokasinya jauh dari jalan raya. Kondisi ini mengakibatkan turunnya semangat penyuluh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya (Kely, 2016). Menurut Badriyah (2015), penempatan adalah kebijakan sumberdaya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang dan merupakan kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut berarti bahwa penempatan penyuluh pertanian pada suatu wilayah kerja merupakan salah satu kebijakan sumberdaya manusia pemerintah, untuk menempatkan aparatnya membantu petani.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Yuniarti (2011) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja penyuluh pertanian setelah mengikuti Diklat Fungsional Penyuluh Pertanian serta faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan penyuluh berpengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat kompetensi penyuluh sebesar 51.7%. Sedangkan karakteristik penyuluh, proses pelatihan, faktor penunjang penyuluhan, faktor lingkungan penyuluh, dan kompetensi penyuluh berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh sebesar 72.2%. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah karakteristik penyuluh.

Sapar dkk (2012) melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan”. Tujuan penelitian adalah: (1) mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian, (2) menjelaskan hubungan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dan (3) menjelaskan dampak kinerja penyuluh pertanian dan kompetensi ketua kelompok tani pada kompetensi petani kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian adalah kompetensi, motivasi dan kemandirian. Pengaruh secara bersama-sama ketiga peubah tersebut adalah (R^2) 67 persen yang nyata pada $\alpha = 0,05$.

Syafuddin, dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul: Kinerja Penyuluh Pertanian berdasarkan Faktor Personal dan Situasional di Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara, bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor personal dan situasional dari petugas penyuluhan pertanian terhadap kinerja mereka. Hasil dari analisis menunjukan bahwa faktor personal memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para petugas penyuluh pertanian, yaitu sebesar

25% pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, dan faktor situasional berpengaruh secara langsung terhadap faktor pribadi sebesar 29% pada tingkat signifikansi $\alpha=1\%$.

Lubis (2016) melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandailing Natal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berhubungan secara signifikan dengan keberhasilan kinerja penyuluh yaitu tingkat pendidikan (tahun) sedangkan faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan kinerja penyuluh yaitu tingkat pendidikan (tahun).

Mangare, Sondakh, Oley, dan Massie (2016) melakukan penelitian dengan judul: Analisis Karakteristik Sosial Ekonomi Penyuluh dengan Pelaksanaan Penyuluhan di Kabupaten Minahasa, dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik tersebut dengan pelaksanaan tugas penyuluh dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan tinggi Sarjana (S1) cenderung lebih baik daripada yang bukan Sarjana dalam pelaksanaan tugas. Dilain hal pengalaman lama bertugas dan yang belum lama bertugas menunjukkan kecenderungan yang relatif belum lama bertugas (<20 tahun) lebih baik daripada yang sudah lama bertugas (>20 tahun). Sebagai kesimpulan bahwa karakteristik sosial ekonomi berdasarkan latar belakang pendidikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas. Semakin tinggi pendidikan penyuluh semakin baik pelaksanaan tugasnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), berdasarkan keterjangkauan pengumpulan data, yaitu di Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Februari tahun 2019.

3.2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survey melalui pengamatan di lapangan. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk menjelaskan kondisi variabel yang diteliti, dan analisis kuantitatif untuk data primer yang diperoleh dengan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan (kuesioner).

Pada penelitian ini, variabel diukur dengan penskoran skala Ordinal (1-5) sebagai berikut :

Sangat setuju	skor 5
Setuju	skor 4
Kurang setuju	skor 3
Tidak setuju	skor 2
Sangat tidak setuju	skor 1

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu. Kabupaten Labuhanbatu terdiri dari 9 (sembilan) Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dengan jumlah penyuluh sebanyak 69 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2012), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan yang ditolerir .

Kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{69}{1 + (69)(0,05)^2}$$

$n = 58,85$ (dibulatkan menjadi 60 orang)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang, dengan persebaran sebagai berikut:

Tabel 3.1. Persebaran Sampel Penyuluh Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu

No	BPP	Jumlah Penyuluh (orang)	Sampel (orang)
1.	BPP Bilah Barat	10	9
2.	BPP Rantau Utara	6	5
3.	BPP Rantau Selatan	8	7
4.	BPP Bilah Hulu	10	9
5.	BPP Pangkatan	8	7
6.	BPP Bilah Hilir	7	6
7.	BPP Panai Hulu	6	5
8.	BPP Panai Tengah	7	6
9.	BPP Panai Hilir	7	6
Jumlah		69	60

Pemilihan sampel pada kelompok BPP dilakukan dengan metode *random sampling*.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, diperoleh melalui kuisioner dan wawancara langsung dengan para responden yaitu para penyuluh sebagai objek penelitian.
- b. Data sekunder, diperoleh dari studi pustaka, pusat penelitian, jurnal ilmiah, badan statistik, hasil riset atau penelitian terdahulu dan sumber data lainnya.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannyapun tidak akan valid dan reliable. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 orang penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu Selatan

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2012). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Menurut Sugiyono (2017), validitas sebuah item dihitung dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Koefisien korelasi dapat dihitung dengan korelasi product moment dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden yang dicoba

X = skor item

Y = skor seluruh item responden yang dicoba.

Nilai koefisien korelasi (r) kemudian dibandingkan dengan nilai r -tabel dengan db ($n-1$). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 30 orang, sehingga nilai r -tabel dengan db 29 pada α 5% adalah 0,3. Dengan demikian jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas

r_b = nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

3.5.2. Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel faktor personal (X_1), faktor motivasi (X_2), faktor lokasi (X_3) dan kinerja penyuluh pertanian (Y), dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian.

3.5.3. Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja penyuluh

a = intercept

b = koefisien regresi

X_1 = faktor personal

X_2 = faktor motivasi

X_3 = faktor lokasi

e = error

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, digunakan uji F dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan kriteria uji sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametrik harus memenuhi kriteria normalitas distribusi data, sebagaimana dinyatakan Sugiyono (2012), bahwa penggunaan statistik parametrik bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Apabila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Sebagai gantinya digunakan teknik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data terdistribusi normal, yaitu Statistik Nonparametrik. Sebelum peneliti menggunakan teknik statistik parametris, maka peneliti harus membuktikan lebih dahulu apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak.

Memperhatikan pernyataan Sugiyono tersebut di atas, maka sebelum menentukan teknik analisis yang akan digunakan, peneliti akan melakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Apabila hasil uji normalitas data menunjukkan

data berdistribusi normal, maka penulis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Sebaliknya apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal, maka yang digunakan adalah teknik analisis statistik nonparametrik. Instrumen uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria normalitas yang digunakan adalah kriteria dari Santoso (2010) yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi tidak normal.
- b) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Asumsi tidak adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya (Sugiyono, 2012).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedestisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.6.1. Defenisi Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti ada empat yaitu variabel faktor personal (X_1), faktor motivasi (X_2), faktor lokasi (X_3) sebagai variabel bebas, serta kinerja penyuluh pertanian (Y) sebagai variabel terikat. Dimana variabel penelitian tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu adalah faktor yang berasal dari individu penyuluh, dapat diklasifikasikan berdasarkan kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.
2. Faktor motivasi adalah faktor yang memptivasi penyuluh dalam melaksanakan tugasnya, dapat dirumuskan dalam hal kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, keinginan belajar dan motivasi.

3. Faktor lokasi adalah kondisi tempat kerja penyuluhan pertanian, dapat dilihat dari jarak, kemudahan akses (transportasi), demografi masyarakat, serta keragaman tanaman yang diusahakan oleh masyarakat yang merupakan sasaran penyuluhan.
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Bagi seorang penyuluh pertanian, kinerja merupakan perwujudan diri atas sejauh mana tugas pokoknya dapat dilaksanakan sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan.

3.6.2. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel. 3.2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Faktor personal (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan formal • Pengalaman kerja • Usia • Pelatihan 	Ordinal Likert 1-5
Faktor motivasi (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan berprestasi • Kebutuhan berafiliasi • Keinginan belajar • Motivasi 	Ordinal Likert 1-5
Faktor lokasi (X_3)	<ul style="list-style-type: none"> • Jarak • Keberagaman tanaman • Demografi petani 	Ordinal Likert 1-5
Kinerja penyuluh (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Aspek persiapan • Aspek pelaksanaan • Aspek evaluasi • Pelaporan 	Ordinal Likert 1-5

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor personal terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.
2. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari faktor motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor lokasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu.
4. Secara simultan faktor personal, faktor motivasi, dan faktor lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,780 berarti bahwa pengaruh dari faktor personal, faktor motivasi, dan faktor lokasi terhadap perubahan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu adalah sebesar 78%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Faktor personal dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan penyuluh dalam penguasaan teknologi, khususnya teknologi tepat guna, melalui pelatihan dan studi banding. Selain itu juga perlu diberikan ruang atau kesempatan yang lebih luas mengimplementasikan pengetahuan penyuluh, baik dalam perencanaan kegiatan, pelaksanaan maupun evaluasi, melalui pelibatan penyuluh secara aktif mulai dari perencanaan hingga evaluasi.
2. Faktor motivasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan jumlah dan kualitas perlengkapan kerja sehingga memudahkan penyuluh dalam menyampaikan informasi kepada para petani.
3. Penelitian perlu dilakukan kembali dengan menyempurnakan teori dan data yang digunakan dalam penelitian, tidak hanya faktor personal, faktor motivasi dan faktor lokasi, tetapi juga terhadap faktor dari petani sasaran penyuluhan, kebijakan pemerintah daerah, dan lain sebagainya, sehingga dapat memperkaya penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Bahua, M.I. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo*. (Disertasi tidak dipublikasikan). Sekolah Pascasarjana IPB. Bogor
- Daniel, M. 2002. *Pengantar Ekonomi Pertanian*. Bumi Aksara, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta, Bandung. Anggota IKAPI.
- Kely, Frans, 2016. *Pengaruh Penempatan, Penetapan Angka Kredit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Kotawaringin Barat*. (Tugas Akhir Program Magister, tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lesmana, Rina, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur*. Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, Vol. 7 No. 2 Oktober 2016.
- Lubis, Rafiqah Amanda, 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandailing Natal*. Jurnal Agrohit Volume 1 Nomor 1 Tahun 2016.
- Mangare, Gabriella; Sondakh, B.F.J; Oley, F.S, dan M.T. Massie, 2016. *Analisis Karakteristik Sosial Ekonomi Penyuluh dengan Pelaksanaan Penyuluhan di Kabupaten Minahasa*, Jurnal Zootek ("Zootek" Journal) Vol. 36 No. 2 (Juli 2016).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardikanto, T. 2009. *Sistem Penyuluhan Penyuluhan Pertanian*. Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Penerbit Genesis, Jakarta.
- Noor, Irsan. 2012. *Buku Pintar Penyuluh Pertanian*. Perhimpunan Penyuluh Pertanian Indonesia (Perhiptani), Jakarta.
- Rahmad, J. 2001. *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2010. *Statistik Multivariat*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sapar; Jahi, Amri; Asngari, Pang S., Amiruddin, dan I.G. Putu Purnaba. 2012. *Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan*. Jurnal Penyuluhan, Maret 2012 Vol. 8 No.1.
- Sapar dan Butami, Lanteng, 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Peningkatan Produktivitas Kakao di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 3(1).
- Sapar, Munarka, Andi Hasbi, dan Bustami, Lanteng, 2017. *Kelembagaan Penyuluhan Pertanian Dalam Peningkatan Produksi Pertanian Kakao di Kabupaten Luwu*. Prosiding Seminar Nasional Universitas Cokroaminoto Palopo, Volume 03, Nomor 1. <http://journal2.uncp.ac.id/index.php/proceeding>.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhanda, N.S., Jahi, A., Sugihen, B.G., dan Susanto, D. 2008. *Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan, 4(2).
- Suhardiyono, L, 2012. *Penyuluhan. Petunjuk bagi Penyuluh Pertanian*. Erlangga, Jakarta.
- Sumardjo. 1999. *Transformasi Model Penyuluhan Pertanian. Menuju Pengembangan Kemandirian Petani (Kasus di Provinsi Jawa Barat)*. (Disertasi tidak dipublikasikan). Sekolah Pascasarjana IPB. Bogor.
- Syafruddin; Hariadi, Sunarru Samsi, Sri Peni Wastutiningsih, 2013. *Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional*. Jurnal Psikologi, Volume 40, No. 2, Desember 2013: 240 – 257.

- Van Den Ban, A.W., dan Hawkins, H.S. 2012. *Penyuluhan Pertanian*. Cetakan ke-13. Kanisius. Yogyakarta
- Wardhani, A.C. 2004. *Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Situasional Terhadap Perilaku Komunikasi Penyuluh Pertanian dan Efeknya Terhadap Keberhasilan Penyuluhan (Studi pada Tiga Kabupaten di Provinsi Jawa Barat)*. (Disertasi tidak dipublikasikan), Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.
- Yayasan Sinar Tani, 2001. *Penyuluhan Pertanian*. Yayasan Sinar Tani, Jakarta.
- Yuniarti, Wiwik. 2011. *Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bogor*. Tesis UNS Surakarta.
- Yusri, A. 1999. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Petani Terhadap Kredibilitas Penyuluh Pertanian*. (Tesis tidak dipublikasikan). Program Pasca Sarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Zulfikar; Yunus, Mukhlis dan Hafasnuddin, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh serta Dampaknya pada Kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pidie*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 4, No. 1, Februari 2015.