

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN
DELI SERDANG**

TESIS

OLEH

**POPY NOVIYANTI
NPM. 151802038**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2017

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

POPY NOVIYANTI.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Deli Serdang, Dibimbing Oleh : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS dan Dr. Ir. Tumpal HS Siregar, M.Si

Penelitian ini mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan di Kabupaten Deli Serdang, (2) untuk mengetahui pengaruh faktor internal (usia, pendidikan non formal dan masa kerja) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang, (3) untuk mengetahui pengaruh faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, dan jarak tempat tinggal) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang, (4) untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi penyuluh pertanian (kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2017. Unit analisis penelitian adalah penyuluh pertanian. Penentuan sampel dengan cara purposive sampling, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang. Metode pengumpulan data yaitu : metode observasi dan wawancara menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data menggunakan skala *Likert* dan pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengkajian menyimpulkan bahwa nilai kinerja penyuluh pertanian sebesar 78,78 dengan kategori baik. Faktor usia, pendidikan non formal, masa kerja, kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, sedangkan ketersediaan fasilitas, jarak tempat tinggal, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang dianalisis dengan persamaan regresi $Y = 12,478 + 0,411 X_1 - 0,227 X_2 - 0,198 X_3 + 0,080 X_4 + 0,657 X_5 - 0,840 X_6 + 0,634 X_7 + 1,120 X_8$

Kata kunci : *Faktor Internal, Faktor Eksternal, Faktor Kompetensi, Penyuluh Pertanian dan Kinerja*

ABSTRACT

POPY NOVIYANTI.

Factors Influencing the Performance of Agricultural Extension in Deli Serdang Regency, Supervised by Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS dan Dr. Ir. Tumpal HS Siregar, M.Si

This study examines the factors that influence the performance of agricultural extension workers in Deli Serdang Regency. This study aims (1) to determine the level of performance of agricultural extension workers in carrying out extension activities in Deli Serdang Regency, (2) to determine the influence of internal factors (age, non-formal education and years of service) on the performance of agricultural extension workers in Deli Serdang Regency, (3) to find out the influence of external factors (working environment conditions, availability of facilities, and distance) on the performance of agricultural extension agents in Deli Serdang Regency, (4) to determine the influence of agricultural extension competency factors (communication skills and ability to cooperate) on the performance of agricultural extension workers in Deli Serdang Regency. This research was conducted from January to April 2017. The unit of research analysis was agricultural extension. Determination of samples by purposive sampling, the number of samples in this study were 64 people. Data collection methods are: observation and interview methods using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The method of analyzing data uses a Likert scale and processing data using multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that the performance value of agricultural extension workers was 78.78 in the good category. Age factors, non-formal education, years of service, work environment conditions did not significantly influence the performance of extension agents, while the availability of facilities, distance of residence, communication skills and ability to cooperate significantly affected the performance of agricultural extension workers in Deli Serdang District. The factors that influence the performance of agricultural extension workers in Deli Serdang Regency are analyzed by the regression equation $Y = 12,478 + 0,411 X1 - 0,227 X2 - 0,198 X3 + 0,080 X4 + 0,657 X5 - 0,840 X6 + 0,634 X7 + 1,120 X8$

Keywords: Internal Factors, External Factors, Competency Factors, Agricultural Extension and Performance

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Penelitian	4
1.3 Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Pustaka.....	6
2.2 Penelitian Terdahulu	10
2.3 Landasan Teori.....	12
2.4 Kerangka Pemikiran.....	28
2.5 Hipotesis Penelitian	31
III. METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Rancangan dan Lokasi Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	37
3.6 Instrumen	43
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	43
3.8 Analisis Data.....	48
IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN.....	55
4.1 Deskripsi Daerah Penelitian.....	55
4.2 Data Penduduk dan Mata Pencaharian	57
4.3 Distribusi Penyuluh Pertanian.....	59
V. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
5.1 Karakteristik Responden.....	61
5.2 Deskripsi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian	64
5.3 Kinerja Penyuluh Pertanian	74
5.4 Analisis Hasil Pengkajian.....	77

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kontribusi sektor pertanian terhadap pembangunan nasional, Kementerian Pertanian telah menetapkan 4 (empat) sukses pembangunan pertanian, yaitu: (1) pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan, (2) peningkatan diversifikasi pangan, (3) peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor, dan (4) peningkatan kesejahteraan petani.

Untuk mewujudkan 4 (empat) sukses pembangunan pertanian tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, andal serta berkemampuan manajerial, kewirausahaan dan organisasi bisnis sehingga pelaku pembangunan pertanian mampu membangun usaha dari hulu sampai dengan hilir yang berdaya saing tinggi dan mampu menerapkan prinsip pembangunan pertanian berkelanjutan.

Dalam rangka membangun sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal, diperlukan Penyuluh Pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien. Penyuluh Pertanian diarahkan untuk melaksanakan tugas pendampingan dan konsultasi bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkan usaha agribisnisnya, sehingga adopsi teknologi tepat guna dapat berjalan dengan baik dan pada gilirannya meningkatkan pemberdayaan pelaku utama, produksi, produktivitas, pendapatan dan kesejahteraan petani beserta keluarganya.

Persoalan yang dihadapi saat ini, jumlah penyuluh pertanian sangat minim. Satu orang tenaga penyuluh pertanian harus menangani empat desa atau bahkan lebih. Keterbatasan jumlah penyuluh membuat petani tak bisa memanfaatkan peran mereka secara optimal.

Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu kabupaten di Indonesia yang memiliki kegiatan penyuluhan pertanian yang berada dibawah naungan Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang pada bidang kelembagaan penyuluhan. Kelembagaan penyuluhan merupakan suatu unit penunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang administrasi, pengaturan, pengelolaan dan pemanfaatannya adalah tanggung jawab pemerintah kabupaten. Agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan sumber daya penyuluh yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik dalam bidang pertanian, lapangan, sarana, prasarana, pendanaan serta stastus kelembagaan yang kuat sangat perlu agar kinerja dapat tepat guna (efektif) dan berhasil guna (efisien) dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan. Hasil dari kegiatan penyuluhan selain peningkatan produksi pertanian adalah perubahan pola pikir dan prilaku petani dalam melaksanakan kegiatan pertanian.

Seiring dengan berjalannya waktu, terlihat bahwa kegiatan penyuluhan saat ini tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kurangnya tenaga penyuluh pertanian banyaknya tugas – tugas penyuluh pertanian tidak sebanding dengan manajerial kemampuan penyuluh seperti penyuluh yang belum bisa memajukan kelompok tani seperti mengembangkan jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, dan kemampuan manajerial petani. Tugas yang dibebankan

penyuluh juga harus dibarengi dengan fasilitas yang lengkap seperti bantuan operasional penyuluh dan transportasi yang diberikan. Pada kenyataannya penyuluh memperoleh bantuan operasional 3 bulan sekali sedangkan penyuluh melakukan tugasnya setiap hari kerja dan tidak semua penyuluh diberikan transportasi pada hal wilayah kerja penyuluh jauh dari desa satu ke desa lainnya.

Jumlah tenaga penyuluh di Kabupaten Deli Serdang pada saat ini berjumlah 183 orang, yang tersebar di 305 desa/kelurahan. Jumlah tersebut dinilai masih sangat kurang karena idealnya adalah satu desasatu penyuluh seperti yang tercantum pada Permentan No. 01/Permentan/OT.140/1/2008. Ketidakseimbangan ini akan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena satu orang penyuluh membawahi lebih dari satu desa sehingga menyebabkan Aktifitas kegiatan penyuluhan pertanian di Kabupaten Deli Serdang kurang berjalan dengan baik, seperti jadwal penyuluhan yang tidak berjalan sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Selain itu Kabupaten Deli Serdang juga sebagai salah satu sentra produksi pertanian yang ada di Provisi Sumatera dimana sebahagian petani melakukan usaha tani berdasarkan pengalaman yang mereka dapatkan secara turun-temurun, pada saat penyuluh menyampaikan informasi dan teknologi pertanian petani malah menganggap penyuluh hanya merusak pola usaha tani mereka. sehingga tidak jarang kalau petani mengalami kerugian atau gagal panen yang mengakibatkan penurunan produksi mengingat pengetahuan yang dimiliki oleh petani masih rendah sehingga dengan adanya penyuluhan ini maka diharapkan pengetahuan petani akan bertambah dan bisa merubah pola pikir petani yang

masih kuno tentang usaha tani sehingga kerugian atau gagal panen tersebut dapat dihindari dan tidak terjadi lagi penurunan produksi.

Terlepas dari berbagai permasalahan tersebut, penyuluh pertanian masih sangat diperlukan oleh petani. Dimana kondisi pertanian rakyat masih lemah sementara tantangan semakin berat, jadi petani justru masih memerlukan kegiatan penyuluhan yang intensif, dan terarah. Sehingga permasalahan yang dihadapi daerah ini berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga penyuluh yang tercermin dalam kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Deli Serdang.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kinerja penyuluh pertanian dan faktor-faktor manakah yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Deli Serdang. Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan kualitas kinerja penyuluh pertanian yang mampu meningkatkan kapasitas dan kemandirian petani. Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu untuk meneliti bagaimana kinerja penyuluh pertanian dan faktor-faktor yang mempengaruhinya .

1.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan di Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor internal (usia, pendidikan non formal, dan masa kerja) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.

3. Untuk mengetahui pengaruh factor eksternal (kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, dan jarak tempat tinggal) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui pengaruh factor kompetensi penyuluh pertanian (kemampuan berkomunikasi dan kemampuan berkerjasama) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.

1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penyuluh pertanian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, sehingga dimasa yang akan datang sedikit banyak akan memberikan masukan bagi instansi terkait sebagai dasar pembuatan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi petani, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi petani dalam upaya meningkatkan produksi usaha taninya.
3. Bagi pemerintah/instansi teknis pusat dan daerah yang menangani pembinaan penyuluhan pertanian dalam menyusun kebijakan guna perbaikan sistem penyuluhan pertanian selanjutnya, khususnya di Kabupaten Deli Serdang.
4. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

Istilah “penyuluh” itu sendiri, oleh Kelsey and Hearne (1958) dalam Mardikanto (2009) disebut pekerja penyuluhan (*extension workers*), sedangkan Lippit (1958) dan Rogers (1983) dalam Mardikanto (2009) menyebut sebagai “agen perubahan (*change agent*)”, yaitu seorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh (calon) penerima manfaat penyuluhan untuk mengadopsi inovasi. Karena itu, seorang penyuluh haruslah profesional dalam arti memiliki kualifikasi tertentu baik yang menyangkut kepribadian, pengetahuan, sikap, dan ketrampilan menyuluh tertentu.

Penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar (Van den Ban dan Hawkins, 1999).

Penyuluhan pertanian diartikan sebagai sistem pendidikan orang dewasa (*andragogi*) terdapat filsafat untuk membuat saling “asah-asih-asuh” dalam suatu interaksi warga belajar, penyuluh sebagai fasilitator dan motivator yang mampu mendorong petani untuk mandiri dan berswadaya (Padmowiharjo, 1996) ; Anonim (2006) penyuluhan pertanian diartikan sebagai proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi,

permodalan, dan sumberdaya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Definisi penyuluhan pertanian menurut UU Nomor 16 Tahun 2006 adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraan, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian lingkungan hidup (Isran Noor, 2012).

Menurut Isran 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

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Performance adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. (Armstrong dan Baron, 1998).

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. (SK Menegkowasbangpan, 1999).

Peranan lembaga penyuluhan pertanian dimaksudkan untuk mempengaruhi perilaku petani atau meningkatkan kemampuan petani untuk mengambil keputusan sendiri mengenai cara-cara mencapai tujuan mereka. Petani menggunakan informasi yang didapat dari penyuluh maupun sumber-sumber lain.

Penyuluhan pertanian bertujuan untuk meningkatkan produksi pertanian yang merupakan tujuan utama dari pembangunan pertanian yang dicapai melalui cara merangsang petani untuk memanfaatkan teknologi produksi modern dan ilmiah yang dikembangkan melalui penelitian (Van Den Ban, 1999).

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. (YST, 2001).

Berbagai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan program penyuluhan pertanian antara lain sebagai berikut:

1. Belum tertibnya penyusunan program penyuluhan pertanian disemua tingkatan.
2. Naskah program penyuluhan pertanian belum sepenuhnya dijadikan sebagai acuan dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian.
3. Keberadaan penyuluh pertanian tersebar pada beberapa dinas/instansi, baik dipropinsi maupun kabupaten/kota.
4. Program penyuluhan pertanian kurang mendapat dukungan dari dinas/instansi terkait.
5. Penyusunan program penyuluhan pertanian masih didominasi oleh petugas (kurang partisipatif). (YST, 2001).

2.2. Penelitian Terdahulu

Setelah dilakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang ada, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Beberapa hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Hasil penelitian terdahulu

No.	Judul/ Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandailing Natal/ Rafiqah Amanda Lubis	Kinerja penyuluh, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah petani binaan, gaji	Analisis univariat, bivariat, dan multivariat	Faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berhubungan secara signifikan dengan keberhasilan kinerja penyuluh yaitu tingkat pendidikan (tahun) dan gaji (Rp), sedangkan faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan kinerja penyuluh yaitu tingkat pendidikan (tahun)
2.	Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat/ Nani Sufiani Suhanda	Kinerja penyuluh, usia, jenis kelamin, masa kerja, jabatan, pendidikan formal, pelatihan	Descriptive statistics	Karakteristik penyuluh (usia, jenis kelamin, masa kerja, jabatan, pendidikan formal, dan pelatihan berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat/ Teddy Rachmat Muliady	Kinerja penyuluh, karakteristik, kompetensi, motivasi	Model persamaan structural (Structural Equation Modeling, SEM)	Karakteristik, kompetensi dan motivasi baik secara terpisah maupun secara bersama-sama berpengaruh nyata pada kinerja
4.	Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani	Kinerja penyuluh, karakteristik, kompensasi, motivasi, kemandirian	SEM (<i>Structural Equation Model</i>) dengan program LISREL (<i>Linear Structural Relationships</i>)	Terdapat hubungan faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh, yaitu karakteristik dengan kompetensi, karakteristik dengan motivasi,

No.	Judul/ Nama Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan/ Sapar et al.			<p>karakteristik dengan kemandirian, kompetensi dengan motivasi, dan motivasi dengan kemandirian adalah lemah. Hubungan kompetensi dengan kemandirian adalah paling kecil</p> <p>Faktor internal penyuluh pertanian yang mendukung kinerja dalam melaksanakan Tupoksi di BP3K Cibungbulang adalah tingkat pendidikan formal, Sebagian besar penyuluh pertanian PNS di BP3K Cibungbulang berpendidikan DIV/S1, sedangkan faktor usia penyuluh yang sebagian besar (50persen) berusia > 52 tahun masih produktif untuk mendukung kinerja penyuluh pertanian.</p>
5.	Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam melakukan tupoksi di Kabupaten Bogor. Kusmiyati, Ait Maryani dan Dedi Kusnadi. (Jurnal Penyuluhan Pertanian, Mei 2010 Vol. 5 No. 1			

Berdasarkan penelitian yang telah ada tersebut di atas memperlihatkan, bahwa penelitian tentang “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Deli Serdang” ini terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian tersebut, yang meliputi: baik penekanan mengenai variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y), tempat penelitian, tujuan dan metode yang digunakan, sehingga keasliannya dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini menganalisis bagaimana tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam mempersiapkan penyuluhan, melaksanakan penyuluhan dan evaluasi serta pelaporan kegiatan penyuluhan di Kabupaten Deli Serdang dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.

2.3. Landasan Teori

2.3.1. Teori Kinerja

Disahkannya Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan di sisi lain memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluhan di berbagai bidang (pertanian, perikanan dan kehutanan), tetapi di sisi lain juga menyisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumberdaya manusia penyuluh. Sumberdaya Manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan. Dalam kaitan itu ada dua hal yang penting yang menyangkut kondisi sumberdaya manusia pertanian di daerah yang perlu mendapatkan perhatian yaitu sumberdaya petugas dan sumberdaya petani. Kedua sumberdaya tersebut merupakan pelaku dan pelaksana yang mensukseskan program pembangunan pertanian.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut (Padmowihardjo, 2004). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh

jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya

Rivai (2006) menyatakan penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Prakteknya, istilah penilaian kinerja (performance appraisal) dan evaluasi kerja (performance evaluation) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Selanjutnya, instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang: pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian; kedua bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap Kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi 2008).

Syafruddin (2013) mengatakan Seorang penyuluh dapat dikatakan berkinerja baik, apabila terdapat bukti-bukti atau indikator ukuran tingkat pencapaian yang mengarah pada tercapainya tujuan. Untuk mengetahui kinerja seorang penyuluh diperlukan adanya suatu penilaian kinerja. Penilaian ini dimaksudkan sejauhmana keberhasilan seorang penyuluh dalam kurung waktu tertentu dan penilaian tersebut dapat dijadikan masukan bagi perbaikan kinerjanya.

Menurut Permentan No. 91 Tahun 2013 Indikator Kinerja Penyuluh Pertanian meliputi; Persiapan penyuluhan pertanian, Pelaksanaan penyuluhan pertanian, Evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian, sebagai berikut :

1. **Persiapan penyuluhan pertanian;**

a. Peta potensi wilayah dan agro ekosistem

Peta potensi wilayah dan agro ekosistem adalah suatu gambaran keadaan nyata suatu wilayah kerja penyuluhan yang berisi keadaan alam, keadaan sumberdaya manusia dan keadaan pendukung lainnya yang dapat dijadikan suatu potensi atau peluang untuk mendukung pengembangan usaha pertanian petani dan masyarakat sekitar. Peta potensi meliputi;

- (1) Keadaan sumberdaya alam
- (2) Keadaan sumberdaya manusia
- (3) Keadaan kelembagaan
- (4) Keadaan sarana dan prasarana pertanian

b. Rencana defenitif kebutuhan kelompok (RDKK)

Rencana defenitif kebutuhan kelompok adalah rencana kebutuhan sarana produksi pertanian seperti alat mesin pertanian untuk satu musim/siklus usaha yang disusun berdasarkan musyawarah anggota kelompok yang merupakan alat pesanan sarana produksi pertanian kelompok kepada gapoktan atau lembaga lain (penyalur sarana produksi pertanian dan perbankan), termasuk perencanaan kebutuhan pupuk bersubsidi (Permentan, No. 82 Tahun 2013). Penyusunan RDKK disusun dengan mengacu kepada RDK masing-masing kelompok.

c. Programa Penyuluhan Pertanian

Programa penyuluhan pertanian adalah rencana tertulis yang disusun secara sistematis untuk memberikan arah dan pedoman sebagai alat pengendali pencapaian tujuan penyuluhan. Proses penyusunan programa penyuluhan terdiri atas kegiatan sebagai berikut ;

Proses penyusunan programa penyuluhan, terdiri atas kegiatan sebagai berikut;

- 1) Mengidentifikasi program-program pembangunan pertanian yang ada di wilayah kerja
- 2) Sintesa kegiatan penyuluhan pertanian
- 3) Penetapan keadaan, masalah, tujuan, dan cara mencapai tujuan
- 4) Pengesahan programa penyuluhan
- 5) Pembubuhan tandatangan

6) Penjabaran program penyuluhan pertanian kedalam rencana kerja tahunan setiap penyuluh

7) Apabila dipandang perlu, dapat dilakukan revisi.

d. Rencana Kerja Tahunan Penyuluh (RKTP)

Rencana kerja tahunan penyuluh merupakan rencana kegiatan penyuluhan dalam kurun waktu setahun yang dijabarkan dari program penyuluhan ditingkat tertentu (dalam hal ini, tingkat desa). RKTP juga merupakan pernyataan tertulis dari serangkaian kegiatan yang terukur, terealistis, bermanfaat dan dapat dilaksanakan oleh seorang penyuluh di wilayah kerja masing-masing pada tahun berjalan (Permentan No. 25 Tahun 2009). Konsep Rencana Kerja Tahunan Penyuluh terdiri jadwal kegiatan, jenis kegiatan, indikator kinerja dari setiap kegiatan dan hal-hal lain yang perlu dipersiapkan dalam rangka memfasilitasi dengan pelaku utama dan pelaku usaha.

2. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian

Pelaksanaan penyuluhan adalah kegiatan realisasi dari persiapan penyuluhan yang telah dilakukan yang ditujukan untuk mencapai hasil dari kegiatan penyuluhan. Adapun kegiatan yang tercakup dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian antara lain;

a. Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani. Sesuai dengan peran penyuluh sebagai fasilitator, yang bertanggung jawab atas sampainya teknologi dan informasi kepada petani melalui materi-materi penyuluhan.

- b. Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan. Sebagai agen perubahan, seorang penyuluh harus kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi-materi penyuluhan yang sesuai dengan karakteristik petani, lingkungan, teknologi dan sebagainya, agar kegiatan penyuluhan tepat sasaran.
- c. Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan. Hal ini menjelaskan bagaimana seorang petani harus melek terhadap informasi dan potensi-potensi yang ada yang dapat digunakan untuk mengembangkan usahataniya, tentunya melalui tuntunan para penyuluh yang juga harus menguasai hal tersebut.
- d. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas. Petani sebagai ujung tombak kegiatan penyuluhan, harus memiliki kemampuan yang mumpuni dibidangnya serta memiliki relasi dan jaringan yang kuat agar tetap dapat meningkatkan derajatnya. Penumbuhan dan pengembangan kelembagaan petani diarahkan agar petani memiliki posisi yang kuat dalam menghadapi persaingan yang ada, oleh karena itu penyuluh sangat vital perannya dalam mendampingi dan memotivasi petani agar dapat meningkatkan peran kelembagaannya.
- e. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas. Sebagaimana halnya dengan kelembagaan petani, kelembagaan ekonomi petani mengarah pada penjelasan kuatnya permodalan petani agar usaha taninya dapat dikembangkan, oleh karena itu perlu adanya

hubungan yang baik dengan lembaga keuangan mikro yang dapat mendukung permodalan petani, hal ini tentunya tidak terlepas dari peran penyuluh sebagai fasilitator terhadap lembaga keuangan yang dimaksud.

- f. Meningkatnya produktivitas (dibandingkan produktivitas sebelumnya, berlaku untuk semua sub sektor). Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 dampak kegiatan penyuluhan adalah meningkatnya kesejahteraan petani, yang tentu saja dapat dicapai jika produktivitas usahatani petani meningkat dengan harga yang pantas. Oleh karena itu penyuluh juga sebagai harapan petani dalam transformasi informasi, teknologi dan kebijakan lainnya yang dapat mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat.

3. Evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian

Menurut Soumelis dalam Mardikanto (2013) evaluasi adalah proses pengambilan keputusan melalui kegiatan membanding-bandingkan hasil pengamatan terhadap sesuatu obyek. Dengan demikian evaluasi penyuluhan pertanian dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan dan hasil dari kegiatan penyuluhan tersebut apakah telah dilakukan dengan benar sesuai dengan tujuannya. Sedangkan pelaporan penyuluhan adalah proses penyajian data dan informasi mengenai kegiatan penyuluhan yang telah dilakukan.

2.3.2. Faktor Internal, Eksternal, dan Kompetensi Penyuluh Pertanian

1. Faktor Internal Penyuluh Pertanian

Sumardjo (1999) membagi faktor internal penyuluh seperti: tingkat kekosmopolitan, pengalaman bekerja sebagai penyuluh, motivasi, persepsi, kesehatan dan karakteristik sosial ekonomi. Menurut Schemerhorn, et al., (1997:43) dalam Nani Sufiani Suhandi (2008) menjelaskan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian adalah sebagai berikut :

a. Usia

Usia adalah masa hidup seseorang terhitung sejak dilahirkan dalam satuan waktu. Usia seseorang berhubungan dengan kemampuan dan kemauan belajar dan fleksibilitas. Banyak orang beranggapan bahwa usia tua berhubungan dengan kepikunan. Hal ini berbeda pada masing-masing individu. Schermerhorn berkesimpulan bahwa usia tidak ada hubungannya dengan kinerja seseorang dalam hal ini orang yang lebih tua tidak lebih unproduktif dari pada orang muda.

Mardikanto (1993) mengatakan bahwa umur akan berpengaruh kepada tingkat kematangan seseorang (baik kematangan fisik maupun emosional) yang sangat menentukan kesiapannya untuk belajar. Selaras dengan hal tersebut Mardikanto (2009) mengemukakan bahwa sesuai dengan bertambahnya umur, seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang merupakan sumberdaya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun begitu pekerja tua punya pengalaman, etos kerja yang kuat dan

komitmen terhadap mutu. Umur berbanding terbalik terhadap pengunduran diri, dimana pekerja yang tua lebih kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, dimana makin tua pekerja makin merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Berdasarkan kajian diatas berarti dapat dikatakan bahwa semakin tua umur tenaga kerja semakin berkurang kinerjanya.

Banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh seorang individu. Namun beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan (Suprihanto *et al.*, 2003).

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003). Pendidikan non formal yang diikuti penyuluh dapat berupa :

1) Pelatihan

Pelatihan menurut Hamalik (2007) adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian organisasi. Hal ini telah diresponi oleh pemerintah terkait dengan usaha peningkatan kompetensi penyuluh. Dalam Undang-Undang No. 16 tentang SP3K Tahun 2006 dikatakan “Pemerintah dan pemerintah daerah meningkatkan kompetensi penyuluh PNS melalui pendidikan dan pelatihan, serta memfasilitasi

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi penyuluh swasta dan penyuluh swadaya”.

2) Sosialisasi

Sosialisasi adalah upaya memasyarakatkan sesuatu sehingga menjadi dikenal, dipahami, dihayati oleh masyarakat (KBBI, 2008). Sosialisasi dalam kegiatan penyuluhan memiliki arti sebagai suatu proses penyampaian suatu informasi atau teknologi atau suatu kebijakan/program terkait kegiatan penyuluhan dan sebagainya untuk dipahami, dikenal atau dihayati oleh penyuluh.

3) Bimbingan teknis (bimtek)

Defenisi bimbingan menurut KBBI (2008) adalah petunjuk (penjelasan) cara mengerjakan sesuatu. Sedangkan bimbingan teknis (bimtek) lebih mengarah pada tuntunan teknis dalam melakukan suatu kegiatan, jika dikaitkan dengan penyuluhan bimtek memiliki artian sebagai suatu petunjuk dan tuntunan bagi penyuluh tentang teknis pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan.

c. Masa kerja

Masa kerja penyuluh pertanian menunjukkan lama penyuluh menduduki jabatan fungsional penyuluh sebagai penyuluh pertanian. Masa kerja sebagai salah satu faktor penting karena semakin lama masa kerja, maka penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya sehingga akan semakin matang dan berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Schmidt el al (1986) yang menyatakan bahwa masa kerja membuat para pekerja lebih produktif, dan bersamaan dengan kemampuan kerja menentukan kinerja. Senada Menurut Padmowiharjo (2004)

pengalaman adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Pengaturan pengalaman yang dimiliki seseorang sebagai hasil belajar selama hidupnya dapat digambarkan dalam otak manusia. Seseorang akan berusaha menghubungkan hal yang dipelajari dengan pengalaman yang dimiliki dalam proses belajar. Pengalaman kerja merupakan penentu yang lebih besar terhadap perilaku seseorang.

2. Faktor Eksternal Penyuluh Pertanian

Sumardjo (1999) mengatakan selain faktor internal, faktor eksternal juga mempengaruhi kesiapan penyuluh dalam mendukung pertanian yang berkelanjutan. Menurutnya, faktor eksternal tersebut meliputi: dukungan kelembagaan penyuluhan, sistem nilai, sarana informasi/inovasi terjangkau, potensi lahan dan dukungan lembaga pelayanan. Banyak pengamat dan penyuluh pertanian berpendapat, bahwa pada periode 1991-1996 terjadi *stagnasi* atau kemunduran penyelenggaraan penyuluhan pertanian, bahkan sebagian mengatakan sebagai kehancuran penyuluhan pertanian

a. Kondisi Lingkungan Kerja (Organisasi/kelembagaan)

Unsur lingkungan yang mempengaruhi kinerja penyuluh adalah bagaimana suasana kerja yang mempengaruhi diri seorang penyuluh pertanian dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan organisasi (organisasi penyuluhan pertanian) dan wilayah tempat penyuluh pertanian bekerja adalah dua aspek yang mempengaruhi kinerja seorang penyuluh pertanian (Wibowo 2007). Lingkungan kerja yang memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis juga sangat mempengaruhi kinerja staf/karyawan. Van den Ban dan Hawkins

(1999)mengemukakan bahwa tingkat kinerja seorang penyuluh akan sangat bergantung pada karakteristik pimpinan suatu organisasi penyuluhan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif akan mampu mendorong kinerja staf/penyuluh demi tercapainya sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan menurut Margono Slamet (2010), adalah kepemimpinan yang tidak statis, tetapi fleksibel yang mengalir seperti air yang mengikuti situasi permukaan. Gaya kepemimpinan yang diharapkan penyuluh selama 30 tahun terakhir mempunyai kecenderungan yang kuat berkembangnya gaya kepemimpinan yang lebih demokratis (Van den Ban dan Hawkins 1999).

b. Ketersediaan Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan atau mempermudah pelaksanaan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi pengertian fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan atau aktivitas. Dalam pelaksanaan proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap.

Slamet (2001) berpendapat bahwa melemahnya kemampuan penyuluh selain disebabkan oleh faktor pengkotakan dalam kelembagaan penyuluhan, juga disebabkan oleh kurangnya fasilitas penyuluh untuk menjangkau petani. Mardikanto (2009) mengemukakan bahwa upaya-upaya perubahan usahatani yang disampaikan oleh penyuluh kepada petani sangat bergantung pada ketersediaan sarana produksi dan peralatan (baru) dalam bentuk jumlah, mutu dan waktu yang tepat. Jika sarana ini tersedia, maka keberhasilan penyuluh akan

tercapai. Van den Ban dan Hawkins (1999) berpendapat bahwa ketidaktersedianya sarana penunjang untuk kegiatan penyuluhan menimbulkan masalah bagi seorang penyuluh yang kehilangan kepercayaan dari petani karena dianggap tidak mampu menyediakan sarana yang mereka butuhkan.

c. Jarak tempat tinggal

Jarak tempat tinggal juga dapat dikategorikan dalam lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang penyuluh pertanian. Penyuluh yang berdomisili dan sering berinteraksi dengan petani akan mempengaruhi kinerjanya dibandingkan apabila penyuluh jauh dari lokasi tugasnya sebagai seorang penyuluh pertanian. Tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dengan Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) tempat penyuluh bertugas bisa menjadi penyebab penyuluh tidak mengetahui masalah yang dihadapi petani, karena petani tidak bisa menceritakan masalahnya kepada penyuluh. Selain itu, penyuluh juga akan mengeluarkan biaya yang lebih besar jika jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKPP tempat penyuluh bertugas terlalu jauh, dan dapat menyebabkan keterlambatan hadir penyuluh.

Menurut Kusmiyati dan Maryani (2010) menyatakan bahwa terdapat faktor – faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu: Faktor internal yang terdiri dari: umur, pendidikan dan motivasi, sedangkan faktor eksternal terdiri dari: Ketersediaan sarana seperti informasi, intensitas penyuluhan, dan kebijakan pemerintah.

Sedangkan Nova dan Olive (2011) faktor - faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu: 1) Faktor internal terdiri

dari umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan, 2) Faktor Eksternal terdiri dari Ketersediaan sarana dan prasarana informasi, sistem penghargaan, intensitas penyuluh, tempat tinggal penyuluh.

3. Kompetensi Penyuluh Pertanian

Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Selanjutnya Spencer dan Spencer menjelaskan bahwa ada lima tipe kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sikap, dan motif. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan tergolong lebih mudah dikembangkan dibandingkan dengan konsep diri, sikap, dan motif yang tergolong lebih tersembunyi dan merupakan pusat bagi personal seseorang. Mengacu pada pendapat tersebut, Mulyasa (2002) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, sikap dan nilai, serta keterampilan yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) bahwa Kompetensi menentukan perilaku dan kinerja (hasil kerja) seseorang dalam situasi dan peran yang beragam, dengan demikian, tingkat kompetensi seseorang dapat digunakan untuk memprediksi bahwa seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau tidak, dalam bidang pendidikan Mulyasa (2002) menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dikuasai oleh pelajar perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil belajar yang mengacu pada pengalaman langsung, dengan demikian dalam pembelajaran yang dirancang berdasarkan

kompetensi, penilaian tidak dilakukan berdasarkan pertimbangan yang bersifat subjektif. Penerapannya di bidang penyuluhan, kompetensi digunakan sebagai dasar perubahan keorganisasian dan peningkatan kinerja.

Berkaitan dengan pengembangan kapital manusia dalam konteks penyuluhan menurut Sumardjo (2010), bahwa human kapital penyuluh setidaknya meliputi kompetensi-kompetensi (1) personal,(2) sosial,(3) andragogik, dan (4) komunikasi inovatif. Kompetensi personal adalah kesesuaian sifat bawaan dan kepribadian penyuluh yang tercermin dalam kemampuan membawakan diri, kepemimpinan, kesantunan, motif berprestasi, kepedulian, disiplin, terpercaya, tanggung jawab, dan ciri kepribadian penyuluh lainnya.

Kompetensi sosial menyangkut kemampuan berinteraksi/berhubungan sosial, melayani, bermitra, bekerjasama dan bersinergi, mengembangkan kesetiakawanan, kohesif dan mampu saling percaya mempercayai. Kompetensi andragogik menyangkut kemampuan metodik dan teknik pembelajaran/mengembangkan pengalaman belajar untuk mempengaruhi dan merubah pengetahuan/wawasan, keterampilan/tindakan dan sikap (minat) sasaran penyuluhan, membangkitkan kebutuhan belajar/berubah, menyadari tanggung jawab dan kebutuhan sasaran penyuluhan, sedangkan kompetensi komunikasi inovasi menyangkut reaktualisasi diri, penguasaan teknologi informasi, kemampuan berempati, kemampuan komunikasi partisipatif/konvergensi, menggali dan mengembangkan pembaharuan, serta kewiraswastaan (entrepreneurship).

a. Kemampuan Berkomunikasi

Kegiatan penyuluhan adalah kegiatan berkomunikasi, sebagai komunikator yang professional penyuluh pertanian pertama-tama harus mengetahui, menguasai dan mendalami informasi (pesan) yang akan disampaikan kepada masyarakat sasaran. Penyuluh harus memiliki pengetahuan yang luas tentang informasi pembangunan, ilmu, teknologi yang akan disampaikan kepada masyarakat sasaran. Kompetensi ini harus dilengkapi dengan kemampuan tentang cara, metode, dan teknik menyampaikannya sehingga mencapai hasil yang maksimal. Seorang penyuluh seharusnya menguasai konsep komunikasi dan cara-cara berkomunikasi. Komunikasi dalam penyuluhan adalah suatu alat untuk menimbulkan perubahan di dalam penyuluhan. Secara umum komunikasi diartikan sebagai suatu proses penyampaian pesan dari sumber ke penerima, dalam prakteknya komunikasi tidak hanya sebatas pada pesan yang telah disampaikan atau diterima oleh penerima pesan, akan tetapi diharapkan penerima dapat memberikan tanggapannya kepada kepada sumber atau pengirim pesan untuk kemudian untuk kemudian proses komunikasi terus berlangsung (Mardikanto 2009). Komunikasi dinilai efektif bila informasi yang disampaikan dan yang dimaksudkan oleh komunikator berkaitan erat dengan makna informasi yang ditangkap dan dipahami oleh komunikan. Ada empat unsur dasar efektif tidaknya suatu komunikasi menurut Berlo (Hubeis et al 2007) yakni: sumber pesan, saluran pembawa pesan, isi pesan (inovasi) dan penerima pesan. Sumardjo (1999) mengatakan bahwa kompetensi komunikasi inovasi menyangkut reaktualisasi diri, penguasaan teknologi informasi, kemampuan berempati,

kemampuan komunikasi partisipatif/konvergensi, menggali dan mengembangkan pembaharuan, serta kewiraswastaan (entrepreneurship). Dengan demikian kompetensi berkomunikasi adalah kemampuan seorang penyuluh pertanian dalam memahami serta menerapkan proses komunikasi menjadi bagian penting dari metode penyuluhan pertanian (Soekartawi 2005). Komunikator yang kompeten akan mampu memberikan informasi secara efektif sehingga menimbulkan pemahaman, kesenangan serta mempengaruhi sikap dan tindakan dari penerima informasi.

b. Kemampuan Bekerjasama

Sumardjo (2010), bahwa kompetensi bekerjasama merupakan salah satu ciri dari kompetensi sosial yakni kemampuan seorang penyuluh pertanian untuk menjalin hubungan/bekerjasama dan bersinergi dengan sasaran penyuluhan. Lebih jelas menurutnya, seseorang yang mandiri dicirikan memiliki kemampuan internal untuk bekerjasama atau berinteraksi dengan pihak lain secara interdependent, sinergis dan berkelanjutan dalam koridor nilai-nilai sosial yang dijunjung bersama secara bermartabat, oleh karena itu seorang penyuluh seharusnya menguasai konsep bekerjasama dan teknik-teknik bekerjasama.

2.4 Kerangka Pemikiran

Upaya perbaikan taraf dan kesejahteraan masyarakat ditempuh melalui kegiatan pembangunan di segala bidang kehidupan, dari waktu ke waktu terus didorong, bahkan dipacu dengan berbagai terobosan. Demikian pula usaha peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat petani di pedesaan membutuhkan strategi pembangunan pertanian yang terpadu dan

berkesinambungan. Sektor pertanian memberikan kontribusi yang cukup nyata terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pangan.

Program pengembangan sektor pertanian yang dilakukan melalui penerapan berbagai program pemerintah, mempunyai tujuan dan strategi tertentu. Salah satu strategi yang tepat dan bahkan diandalkan dalam rangka mempercepat laju pengembangan sektor pertanian khususnya dalam meningkatkan kemampuan petani untuk mengelola usahatani adalah dengan strategi penyuluh pertanian.

Penyuluhan sebagai proses pembelajaran (pendidikan nonformal) yang ditujukan untuk petani dan keluarganya memiliki peran penting dalam penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian sebagai komunikator diharapkan dapat berperan sebagai guru, pembimbing, penasehat, penyampai informasi dan mitra petani.

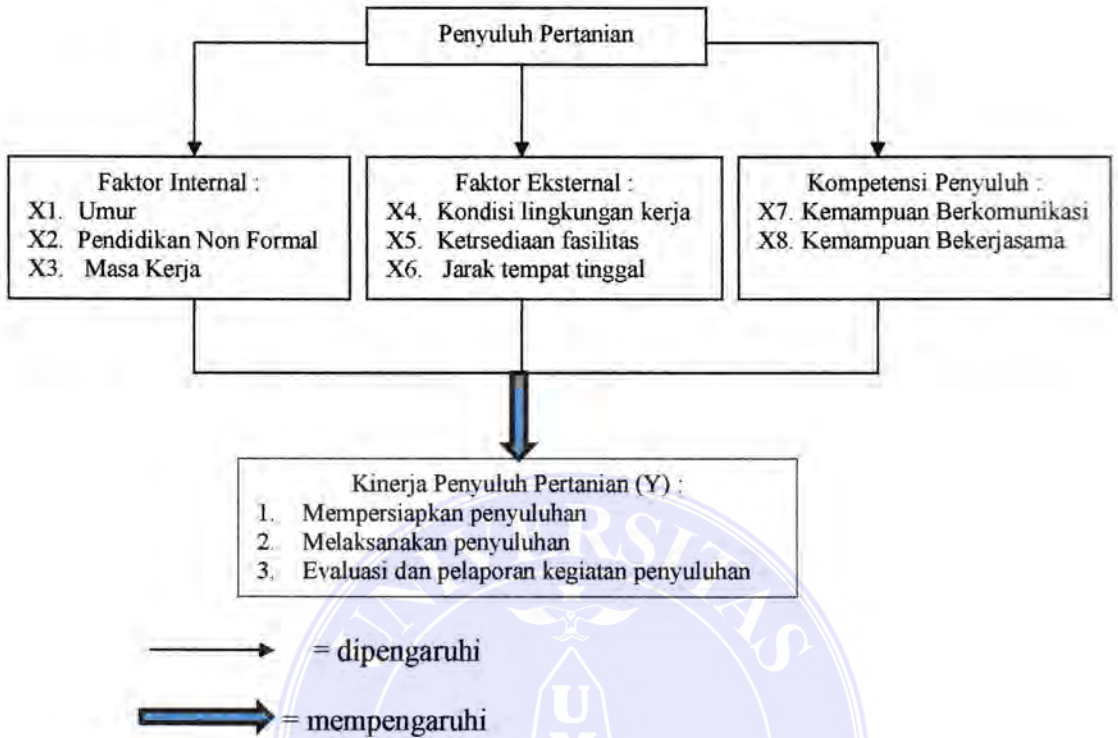
Pasca diberlakukannya otonomi daerah telah terjadi perubahan yang mendasar terhadap pembinaan penyuluhan pertanian, yang semula dilaksanakan oleh pusat bergeser ke daerah. Lahirnya otonomi daerah juga memunculkan perubahan-perubahan yang tidak sedikit di dalam kelembagaan penyuluhan pertanian yang ada di Kabupaten Deli Serdang. Adanya perubahan kelembagaan penyuluhan di era otonomi daerah apakah berpengaruh terhadap kinerja penyuluh? Atas dasar pemikiran yang diuraikan di atas, maka diperlukan suatu penelitian kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Deli serdang untuk mengetahui kinerja penyuluh dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh. Dengan demikian diharapkan akan mendapatkan informasi untuk memperoleh gambaran prioritas strategi pengembangan peran penyuluh pertanian yang lebih baik guna menunjang kualitas pelaksanaan kegiatan penyuluhan

pertanian di Kabupaten Deli Serdang khususnya dan di Provinsi Sumatera Utara umumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dapat dikelompokkan menjadi faktor internal, faktor eksternal dan kompetensi penyuluh. Faktor internal yang diduga berhubungan dengan kinerja penyuluh dalam penelitian ini adalah: usia (X1), pendidikan non formal (X2), masa kerja (X3). Faktor eksternal yang diduga berhubungan dengan kinerja penyuluh dalam penelitian ini adalah: kondisi lingkungan kerja (X4), ketersediaan prasarana dan sarana (X5), jarak tempat tinggal (X6). Konteks penyuluhan yang perlu dikembangkan dari penyuluh sebagai kapital manusia (human capital) meliputi kompetensi - kompetensi personal, sosial, andragogi, dan komunikasi inovatif. Penyuluh yang memiliki kompetensi-kompetensi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tuntutan tugasnya sebagai penyuluh. Faktor kompetensi penyuluh yang diduga berhubungan dengan kinerja penyuluh dalam penelitian ini adalah kemampuan berkomunikasi (X7) dan kemampuan bekerjasama (X8).

Sedangkan tingkat keberhasilan kinerja diukur dari faktor kinerja penyuluh yang terdiri dari : mempersiapkan penyuluhan, melaksanakan penyuluhan, evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan. Selengkapnya tentang alur kerangka pikir dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Skema kerangka pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan di Kabupaten Deli Serdang masih dalam kategori cukup.
2. Diduga terdapat pengaruh faktor internal (usia, pendidikan non formal, dan masa kerja) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.

3. Diduga terdapat pengaruh faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, dan jarak tempat tinggal) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.
4. Diduga terdapat pengaruh faktor kompetensi penyuluh (kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Pengkajian tentang “ Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Deli Serdang” ini dilaksanakan dari bulan Januari s/d Mei 2017 di Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

3.2. Rancangan dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sensus dan menggunakan paradigma kuantitatif. Di samping itu, penjelasan secara deskriptif dan kualitatif dilakukan dalam penelitian ini guna memperoleh informasi sebanyak mungkin sehingga dapat mendukung dan memberi makna data kuantitatif yakni melalui cara pengamatan dan wawancara mendalam. Wawancara mendalam dilakukan pada sejumlah informan kunci, untuk melengkapi data dan informasi yang tidak diperoleh melalui metode sensus.

3.2.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan yaitu di Kabuapten Deli Serdang. Dari data jumlah penyuluh di Kabupaten Deli Serdang didapati bahwa disetiap Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) memiliki kecamatan dan penyuluh dengan jumlah yang beragam. Metode penentuan lokasi dilakukan secara *purposive sampling* atau sengaja yaitu metode penentuan lokasi/sampel penelitian didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu

(Hadi, 1988). Dasar pertimbangan yang dipakai dalam memilih lokasi penelitian adalah :

- a) Balai Penyuluh Pertanian yang memiliki jumlah penyuluh terbanyak yaitu dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Data Jumlah Penyuluh Pertanian (PPL) di Kabupaten Deli Serdang

Nama BPP	Kecamatan	Jumlah PPL
1. Medan Krio	1. Sunggal	20
	2. Kutalimbaru	
2. Hamparan Perak	Hamparan Perak	19
3. Jaharun	Galang	14
4. Batang Kuis	1. Batang Kuis	18
	2. Pantai Labu	
5. Pancur Batu	1. Sibolangit	25
	2. Namorambe	
	3. Pancur Batu	
6. Tanjung Morawa	1. Patumbak	17
	2. Tanjung Morawa	
7. Tanjung Garbus	1. Pagar Merbau	15
	2. Lubuk Pakam	
8. Beringin	Beringin	8
9. Biru-Biru	1. STM Hilir	14
	2. Biru-biru	
	3. Deli Tua	
10. Percut Sei Tuan	Percut Sei Tuan	15
11. Bangun Purba	1. Gunung Meriah	13
	2. Bangun Purba	
	3. STM Hulu	
12. Labuhan Deli	Labuhan Deli	5
Total		183

Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Deli Serdang (2016)

- b) Lokasi penelitian sudah dikenal oleh peneliti dan mudah dicapai dengan sarana transportasi.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam pengkajian ini adalah penyuluh pertanian yang bertugas dikantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Deli Serdang yang terdiri dari 22 kecamatan yaitu sebanyak 183 orang penyuluh pertanian baik itu

penyuluh PNS maupun penyuluh non PNS (THL-TBPP) yang memiliki daerah binaan.

3.3.2 Sampel

Metode penentuan sampel merupakan proses pemilihan sejumlah individu (sampel) untuk suatu penelitian, sehingga individu-individu tersebut merupakan perwakilan yang representative dari kelompok yang lebih besar (populasi). Pada pengakajian ini sampel adalah perwakilan dari populasi (penyuluh) yang akan dijadikan objek penelitian.

Responden ditentukan dengan cara mengambil semua penyuluh pertanian yang ada di tiga kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dengan wilayah kerja 6 kecamatan dilokasi penelitian dengan menerapkan metode sensus. Adapun 3 (tiga) wilayah Kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) tersebut antara lain :

1. BPP Medan Krio (20 orang)
2. BPP Hampan Perak (19 orang)
3. BPP Pancur Batu (25 orang)

Jadi, total besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 sampel.

Penentuan jumlah sampel tersebut juga untuk menghemat biaya, waktu dan tenaga yang dibutuhkan pada saat penelitian, hal ini didukung oleh pernyataan Daniel (2002) yang menyatakan sebuah penelitian harus mempertimbangkan biaya, waktu dan tenaga untuk menghindari adanya data populasi yang tidak ada, pengumpulan data serta biaya dan tenaga yang cukup.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang akan digali dan digunakan dalam pengkajian ini terdiri atas;

- a. Data Primer berupa data/informasi yang diperoleh secara langsung dari penyuluh responden dengan cara wawancara dengan menggunakan kuisioner atau melakukan observasi secara langsung pada situasi nyata dilokasi pengkajian.
- b. Data Sekunder berupa data/informasi yang diambil dengan cara mengutip dan mencatat langsung dari data yang tersedia di instansi terkait seperti Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan, dan Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdangserta instansi-instansi terkait lainnya.

3.4.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Ada dua teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengkajian ini yaitu;

- a. Observasi, merupakan suatu proses kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis serta berupa pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012).
- b. Wawancara, merupakan suatu tanya jawab yang dilaksanakan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai secara tatap muka untuk

memperoleh informasi yang dibutuhkan, memperoleh kesan, memancing jawaban responden, dan menilai kebenaran jawaban yang diberikan (Sandjaja dan Heriyanto, 2011).

3.4.3 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam pengkajian ini menggunakan skala pengukuran ordinal. Menurut Riduwan (2009) skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada ranking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya, sedangkan untuk menentukan skor digunakan skala '*Bogardus*' dimana nilai skor tertinggi diberi nilai 5 (lima) dan nilai skor terendah 1 (satu).

3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Peubah (Variabel)

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) bahwa pengukuran merupakan penunjukkan angka pada peubah menurut aturan yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian tersebut maka defenisi operasional, indikator dan pengukuran terhadap peubah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi faktor internal, faktor eksternal, dan kompetensi penyuluh pertanian (X) dan tingkat kinerja penyuluh pertanian (Y), dengan masing-masing sub peubah sebagai berikut:

1. Karakteristik responden dalam pengkajian ini adalah umur penyuluh, pendidikan non formal, masa kerja penyuluh, dan jarak tempat tinggal.
2. Faktor internal, faktor eksternal, dan kompetensi penyuluh pertanian yang diteliti dalam pengkajian ini adalah usia, pendidikan non formal penyuluh, masa kerja, kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, jarak

tempat tinggal, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama, dengan batasan sebagai berikut :

- a. Usia (X1), adalah usia penyuluh yang berhubungan dengan kemampuan dan kemauan belajar yang berdampak terhadap kinerja penyuluh pertanian. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak setuju (1-5), 2) setuju (6-10), 3) kurang setuju (11-15), 4) setuju (16-20), dan 5) sangat setuju (21-25).
- b. Pendidikan non formal (X2) adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003). Pendidikan non formal (X2) yang dikaji dalam pengkajian ini adalah; pelatihan, sosialisasi, dan bimtek (bimbingan teknis) yang diukur dengan frekuensi penyuluh dalam mengikuti kegiatan tersebut. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat jarang (1-6), 2) jarang (7-12), 3) selalu (13-18), 4) sering (19-24), dan 5) sangat sering (25-30).
- c. Masa kerja (X3), adalah lamanya penyuluh bekerja sebagai penyuluh dalam melakukan usaha yang berkaitan dengan bidang pertanian dan dampaknya terhadap tugasnya sebagai penyuluh pertanian. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak setuju (1-5), 2) setuju (6-10), 3) kurang setuju (11-15), 4) setuju (16-20), dan 5) sangat setuju (21-25).

- d. Kondisi lingkungan kerja (X4), adalah keadaan bekerja dalam organisasi yang mendukung tugas penyuluh. Pengukuran dilakukan terhadap tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh penyuluh. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak nyaman (1-8), 2) tidak nyaman (9-16), 3) kurang nyaman (17-24), 4) nyaman (25-32), dan 5) sangat nyaman (33-40).
- e. Ketersediaan fasilitas (X5), adalah sarana dan prasarana yang dimiliki seorang penyuluh untuk melancarkan atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan. Pengukuran dilakukan terhadap ketersediaan sarana dan prasarana yang difasilitasi oleh kelembagaan penyuluhan dalam mendukung tugas-tugas penyuluh. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak tersedia (1-4), 2) tidak tersedia (5-8), 3) kurang tersedia (9-12), 4) tersedia (13-16), dan 5) sangat tersedia (17-20).
- f. Jarak tempat tinggal (X6) adalah keterjangkauan tempat tinggal penyuluh ke wilayah kerja yang berhubungan tugasnya sebagai penyuluh pertanian. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak setuju (1-4), 2) tidak setuju (4-6), 3) kurang setuju (7-9), 4) setuju (10-12), dan 5) sangat setuju (13-15).
- g. Kemampuan berkomunikasi (X7), adalah skil yang dimiliki penyuluh dalam bersosialisasi dengan masyarakat. Pengukuran dilakukan terhadap tingkat komunikasi penyuluh secara konvergen. Setiap item pertanyaan

diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak kompeten (1-4), 2) tidak kompeten (5-8), 3) kurang kompeten (9-12), 4) kompeten (13-16), dan 5) sangat kompeten (17-20).

h. Kemampuan bekerjasama (X8), adalah skil yang dimiliki penyuluh untuk membangun hubungan dengan pihak lain. Pengukuran dilakukan terhadap tingkat kerjasama penyuluh selama bertugas. Setiap item pertanyaan diberi skor 1-5. Data hasil pengukuran diklassifikasikan dalam 5 kelompok, yaitu: 1) sangat tidak kompeten (1-4), 2) tidak kompeten (5-8), 3) kurang kompeten (9-12), 4) kompeten (13-16), dan 5) sangat kompeten (17-20).

3. Kinerja penyuluh merupakan capaian hasil kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang meliputi : (1) Persiapan penyuluhan pertanian, (2) Pelaksanaan penyuluhan pertanian, dan (3) Evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian. Kinerja penyuluh pertanian dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator kinerja penyuluh pertanian sebagaimana tertuang dalam Permentan No. 91 Tahun 2013. Selengkapny tentang pengukuran kinerja penyuluh pertanian disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Pengukuran Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian Setelah Uji Validitas

<i>Aspek Kinerja</i>	<i>Butir Pernyataan</i>	<i>Kriteria Jawaban</i>	<i>Skor</i>
1	2	3	4
Persiapan Penyuluhan Pertanian	1. Dalam pembuatan data potensi wilayah dan agro ekosistem saya telah membuat;		
	a. Peta wilayah kerja	1) a, b, c, d dibuat	5
	b. Peta potensi wilayah kerja	2) b dan d dibuat	4
	c. Monografi wilayah kerja	3) c dan d dibuat	3
	d. Rencana kegiatan penyuluhan desa	4) a dan d dibuat	2
		5) d dibuat	1

	<p>2. Dalam penyusunan RDKK saya telah memandu (mengawal dan mendampingi) petani dalam :</p> <p>a. Merumuskan RUK/RUB b. Merumuskan RDK c. Merumuskan RDKK d. Merumuskan kebutuhan pupuk bersubsidi sesuai kebutuhan petani</p>	<p>1) Memandu merumuskan a, b, c, dan d</p> <p>2) Memandu merumuskan b, c, dan d</p> <p>3) Memandu merumuskan a, c dan d</p> <p>4) Memandu merumuskan c dan d</p> <p>5) memandu merumuskan a atau b</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
	<p>3. Dalam penyusunan programa penyuluhan desa, saya terlibat dalam kegiatan ;</p> <p>a. Penyusunan programapenyuluhan desa b. Rekapitulasi programa desa c. Pemingkatan masalah d. Pembuatan draft programa e. Sinkronisasi kegiatan penyuluhan</p>	<p>1) Terlibat dalam kegiatan a, b, c, d dan e</p> <p>2) Terlibat dalam kegiatan a, c, d dan e</p> <p>3) Terlibat dalam kegiatan a, d dan e</p> <p>4) Terlibat dalam kegiatan b dan d</p> <p>5) Terlibat dalam kegiatan e</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
<p>Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian</p>	<p>4. Saya telah melaksanakan desiminasi atau penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani (dalam satu tahun terakhir) sebanyak :</p>	<p>1) > 12 judul/topik</p> <p>2) 8 s/d 12 judul/topik</p> <p>3) 5 s/d 7 judul/topik</p> <p>4) 2 s/d 4 judul/topik</p> <p>5) Hanya 1 judul/topik</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
	<p>5. Saya melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian diwilayah binaan dalam bentuk temu-temu (temu lapang/ temu wicara/ temu teknis/ temu karya/ temu usaha) dalam satu tahun terakhirsebanyak :</p>	<p>1) ≥ 3 kali</p> <p>2) 3 kali</p> <p>3) 2 kali</p> <p>4) 1 kali</p> <p>5) 1 kali per 2 tahun</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>

	6. Saya melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian diwilayah binaan dalam bentuk kursus (dalam satu tahun terakhir) sebanyak :		
		1) ≥ 3 kali	5
		2) 3 kali	4
		3) 2 kali	3
		4) 1 kali	2
		5) 1 kali per 2 tahun	1
	7. Saya telah melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi dalam mengembangkan usahatani mereka melalui ;		
	a. Pemberian informasi dan penunjukkan sumber informasi	1) a, b, c, dan d dilakukan	5
	b. Pembimbingan pembangunan jejaring kerja antar petani	2) a, b, dan c dilakukan	4
	c. Pembimbingan pembangunan kemitraan	3) a dan b dilakukan	3
	d. Pemanduan pembuatan proposal kegiatan	4) a dan d dilakukan	2
		5) a dilakukan	1
	8. Saya telah meningkatkan kelas kelompok tani dari aspek kuantitas dan aspek kualitas (dalam satu tahun terakhir) ;		
	a. Dari kelompok tani pemula ke Lanjut atau	1) Lebih dari 3 kelompok tani	5
	b. Dari kelompok tani lanjut ke Madya atau	2) 3 kelompok tani	4
	c. Dari kelompok tani Madya ke Utama	3) 2 kelompok tani	3
		4) 1 kelompok tani	2
		5) Tidak ada peningkatan	1
	9. Dampak dari kegiatan penyuluhan yang telah saya lakukan telah meningkatkan produksi komoditi unggulan di WKPP saya dibandingkan produksi sebelumnya yakni sebanyak:		
		1) 5 % atau lebih	5
		2) 4 sampai < 5 %	4
		3) 3 sampai < 4 %	3
		4) 2 sampai < 3 %	2
		5) 0 sampai < 2 %	1
Evaluasi dan Pelaporan	10. Saya telah membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian sebagai berikut:		
	1. Laporan setiap bulan	1) a, b, c, d dibuat	5
	2. Laporan setiap triwulan	2) a, b dan c dibuat	4
	3. Laporan setiap semester	3) a, b dan d dibuat	3
	4. Laporan setiap Tahun	4) a dan d dibuat	2
		5) a dibuat	1

Balai Penyuluhan Pertanian adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Penyuluhan Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten/Kota atau kelembagaan yang menangani penyuluhan di Kabupaten/kota yang menyelenggarakan fungsi penyuluhan di kecamatan.

6 Instrumen

Instrumen merupakan keragaman alat yang digunakan dalam pengumpulan dan penelitian. Mekanisme pengumpulan data penelitian dilakukan secara langsung dengan cara antara lain melakukan teknik wawancara melalui kuisioner, observasi dan wawancara mendalam ke responden. Kuisioner yang digunakan telah disusun secara terstruktur sehingga dapat diketahui informasi dari variabel-variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya tentang kuisioner yang digunakan dalam pengkajian ini dapat dilihat pada Lampiran 3.

7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Valid- tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. (Ancok, 1997, Azwar, 2002).

Noor, J (2011), Uji validitas sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dan dapat mendefinisikan suatu variabel, jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal tersebut valid sedangkan bila lebih kecil maka perlu ada perbaikan atau pertanyaan pada butir tersebut dihilangkan dari kuisioner, dengan rumus korelasi product momen sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R hitung = Koefisiensi korelasi

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Uji coba instrumen dilakukan di Kabupaten Deli Serdang, yaitu dengan mengambil responden yang mempunyai karakteristik dan kondisi yang hampir sama dengan responden pada penelitian ini. Hasil kuisioner kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi *product momen*. Adapun hasil uji validitas terhadap item pernyataan kuisioner variabel bebas/Independen (X) dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Kuisioner Variabel Bebas/ Independen (X)

No	Pernyataan	Correlation (r hitung) Variabel X	r tabel	Kategori
1	2	3	4	5
Usia (X1)				
1	Pernyataan 1	0,871	0,246	Valid
2.	Pernyataan 2	0,979	0,246	Valid
3.	Pernyataan 3	0,968	0,246	Valid
4.	Pernyataan 4	0,942	0,246	Valid
5.	Pernyataan 5	0,939	0,246	Valid
Pend. Non Formal (X2)				
6.	Pernyataan 1	0,977	0,246	Valid
7.	Pernyataan 2	0,967	0,246	Valid
8.	Pernyataan 3	0,973	0,246	Valid
9.	Pernyataan 4	0,974	0,246	Valid
10	Pernyataan 5	0,994	0,246	Valid
11	Pernyataan 6	0,994	0,246	Valid
Masa Kerja (X3)				
12	Pernyataan 1	0,971	0,246	Valid
13	Pernyataan 2	0,971	0,246	Valid
14	Pernyataan 3	0,950	0,246	Valid
15	Pernyataan 4	0,930	0,246	Valid
16	Pernyataan 5	0,941	0,246	Valid

Kondisi Lingkungan Kerja (X4)				
17	Pernyataan 1	0,231	0,246	Tidak Valid
18	Pernyataan 2	0,332	0,246	Valid
19	Pernyataan 3	0,526	0,246	Valid
20	Pernyataan 4	0,799	0,246	Valid
21	Pernyataan 5	0,701	0,246	Valid
22	Pernyataan 6	0,673	0,246	Valid
23	Pernyataan 7	0,692	0,246	Valid
24	Pernyataan 8	0,709	0,246	Valid
25	Pernyataan 9	0,767	0,246	Valid
Ketersediaan Fasilitas (X5)				
26	Pernyataan 1	0,491	0,246	Valid
27	Pernyataan 2	0,419	0,246	Valid
28	Pernyataan 3	0,171	0,246	Tidak Valid
29	Pernyataan 4	0,190	0,246	Tidak Valid
30	Pernyataan 5	0,645	0,246	Valid
31	Pernyataan 6	0,593	0,246	Valid
32	Pernyataan 7	0,144	0,246	Valid
Jarak Tempat Tinggal (X6)				
33	Pernyataan 1	0,772	0,246	Valid
34	Pernyataan 2	0,916	0,246	Valid
35	Pernyataan 3	0,933	0,246	Valid
Kemampuan Berkomunikasi (X7)				
36	Pernyataan 1	0,730	0,246	Valid
37	Pernyataan 2	0,889	0,246	Valid
38	Pernyataan 3	0,904	0,246	Valid
39	Pernyataan 4	0,839	0,246	Valid
Kemampuan Berkerjasama (X8)				
40	Pernyataan 1	0,422	0,246	Valid
41	Pernyataan 2	0,740	0,246	Valid
42	Pernyataan 3	0,885	0,246	Valid
43	Pernyataan 4	0,868	0,246	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis uji validitas variabel faktor internal, faktor eksternal dan faktor kompetensi penyuluh pertanian tersebut menyatakan bahwasanya tidak semua item pernyataan yang digunakan dalam kegiatan pengkajian ini adalah valid, karena nilai korelasi kurang dari r tabel 0,246 (pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan N=64). Jadi dapat disimpulkan item yang kurang dari r tabel harus dibuang.

Sedangkan Hasil uji validitas terhadap item pernyataan kuisisioner variabel kinerja penyuluh pertanian (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Terikat/ dependen (Y)

No	Pernyataan	Correlation(r hitung) Kinerja Penyuluh Pertanian	r tabel	Kategori
1	Pernyataan 1	0,400	0,246	Valid
2.	Pernyataan 2	0,465	0,246	Valid
3.	Pernyataan 3	0,532	0,246	Valid
4.	Pernyataan 4	0,057	0,246	Tidak Valid
5.	Pernyataan 5	0,495	0,246	Valid
6.	Pernyataan6	0,157	0,246	Tidak Valid
7.	Pernyataan7	0,105	0,246	Tidak Valid
8.	Pernyataan8	0,346	0,246	Valid
9.	Pernyataan9	0,379	0,246	Valid
10	Pernyataan10	0,310	0,246	Valid
11	Pernyataan 11	0,017	0,246	Tidak Valid
12	Pernyataan 12	0,474	0,246	Valid
13	Pernyataan 13	0,031	0,246	Tidak Valid
14	Pernyataan 14	0,489	0,246	Valid
15	Pernyataan15	0,225	0,246	Tidak Valid
16	Pernyataan16	0,513	0,246	Valid

Sumber :Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017

Hasil validitas kuisisioner variabel terikat (dependen) adalah tidak semua item pernyataan yang akan digunakan dalam kegiatan pengkajian ini valid, karena nilai korelasi kurang dari r tabel 0,246 (pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan N=64). Jadi dapat disimpulkan item yang kurang dari r tabel harus dibuang. Data selengkapnya tentang hasil pengujian validitas variabel kinerja penyuluh pertanian dapat dilihat pada Lampiran 4.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam pengkajian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan

suatu instrumen reliabel atau tidak dapat menggunakan batas nilai Alpha 0,6.

Adapun formula statistik yang digunakan untuk menguji reliabilitas dengan

Metode Alpha dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap –tiap item

S_t = Varians total

Selanjutnya dalam pemberian interpretasi terhadap koefisien reliabilitas test (r) digunakan patokan sebagaimana yang dikemukakan oleh Sekaran *dalam* Priyatno (2012) yakni:

- Jika nilai alpha < 0,6 maka reliabilitas instrument dikatakan kurang
- Jika nilai alpha 0,6 - > 0,7 reliabilitas instrument sudah dapat diterima
- Jika alpha > 0,8 maka reliabilitas instrument dikatakan baik.

Hasil analisis terhadap uji reliabilitas atas item pernyataan dalam kuisioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dalam kegiatan pengkajian ini disajikan pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Minimum	Kategori
1.	Usia	0,965	0,600	Reliabel
2.	Pendidikan Non Formal	0,992	0,600	Reliabel
3.	Masa Kerja	0,973	0,600	Reliabel
4.	Kondisi Lingkungan Kerja	0,791	0,600	Reliabel
5.	Ketersediaan Fasilitas	0,665	0,600	Reliabel
6.	Jarak Tempat Tinggal	0,841	0,600	Reliabel
7.	Kemampuan Berkomunikasi	0,864	0,600	Reliabel
8.	Kemampuan Berkerjasama	0,739	0,600	Reliabel

Sumber :Hasil Olahan Data Primer Tahun 2017

3.8 Analisis Data

Data yang telah terkumpul diolah melalui tahapan *editing*, *coding*, dan tabulasi dengan interval yang dihasilkan pada masing-masing hasil pengukuran. Data yang diperoleh, diolah dan dianalisis secara kuantitatif. Dalam kegiatan analisis data ini ada beberapa tahapan kegiatan yang dilakukan yakni; uji normalitas dan uji hipotesis.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan model regresi yang *BLUE* (*Best Linear Unbiased Predicted*) sehingga persamaan regresi yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas atau kenormalan digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi variabel-variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Menurut Yusuf (2003) normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-Plot of Regression Standarized Residual*. Suatu model dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini

dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Pada penelitian ini menggunakan analisis grafik (normal P-Plot) dalam pengujian normalitas dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika grafik histogram memberikan pola distribusi yang menceng (skewness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal model regresi memiliki normalitas
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal model regresi memiliki asumsi normalitas.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka hasil estimasi akan bias. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari apabila secara serempak variabel berpengaruh nyata tetapi secara parsial lebih banyak variabel yang tidak nyata.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance dari masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang baik adalah tidak terjadi korelasi yang biasa disebut *non multikolinearitas*. Pedoman untuk menyatakan tidak terjadi multikolinearitas adalah :

- Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas $\geq 0,8$
- Nilai toleransi $> 0,1$
- Nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10

3.8.2 Pengujian Hipotesis I

Diduga tingkat kinerja penyuluh dalam persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan penyuluhan di Kabupaten Deli Serdang masih dalam kategori cukup.

Pengujian pada hipotesis I, jawaban dari responden melalui kuisioner yang sudah dibagikan terhadap tiap-tiap pernyataan dijumlahkan sehingga diperoleh nilai untuk masing-masing responden. Setelah itu nilai dari masing-masing responden dijumlahkan lagi sehingga didapat total nilai yang diperoleh. Kemudian dicari nilai maksimum yang dicapai sebagai pembaginya dengan cara jumlah semua responden dikali jumlah pernyataan dikali skor tertinggi.

Setelah total nilai yang diperoleh dan nilai maksimum yang dicapai didapatkan maka dilakukan analisis guna untuk mengetahui kinerja penyuluh melalui kuisioner dengan menggunakan Standart Nilai Prestasi Kerja (NPK) (Permentan No. 91 Tahun 2013) sebagai berikut :

$$N = \frac{\text{Total nilai yang diperoleh}}{\text{Total nilai maksimum yang dicapai}} \times 100$$

Keterangan :

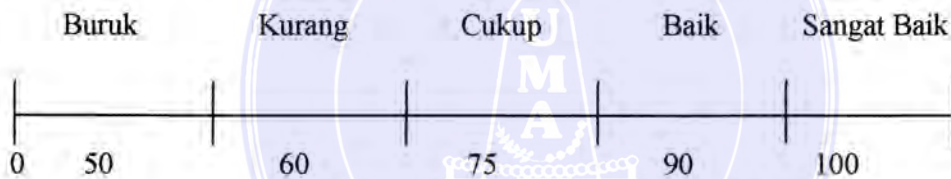
N = Nilai kinerja penyuluh

Menurut Permentan No. 91 Tahun 2013 kriteria perolehan nilai skor

kinerja penyuluh pertanian dikategorikan sebagai berikut :

1. < 50 : Buruk
2. 51 - 60 : Kurang
3. 61 - 75 : Cukup
4. 76 - 90 : Baik
5. > 91 : Sangat baik

Kriteria perolehan nilai skor ini merupakan konversi dari jawaban penyuluh responden yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan buruk. Jika diplot melalui garis kontinum maka dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Kinerja Penyuluh

3.8.3 Pengujian Hipotesis II

Diduga terdapat pengaruh faktor internal penyuluh (umur, tingkat pendidikan formal, masa kerja) dan faktor eksternal (Kondisi lingkungan kerja, Ketersediaan fasilitas, Jarak tempat tinggal) terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Pengujian hipotesis II dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas

atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2009). Pengujiannya dibantu dengan aplikasi komputer yaitu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 18 *for windows*. Dalam buku Sugiyono (2007) disebutkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8$$

Dimana ;

\hat{Y} = Kinerja penyuluh

a = Harga konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Umur

X_2 = Tingkat pendidikan formal

X_3 = Masa kerja

X_4 = Kondisi Lingkungan Kerja

X_5 = Ketersediaan Fasilitas

X_6 = Jarak Tempat Tinggal

X_7 = Kemampuan Berkomunikasi

X_8 = Kemampuan Bekerjasama

Secara teknis nilai b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen setelah persamaan regresi ditemukan, dimana;

$$\text{Nilai } b = r + \frac{S_y}{S_x}$$

$$\text{Nilai } a = Y - bX$$

Keterangan;

R = Koefisien korelasi *product moment* antara variabel X dan variabel Y

S_y = Simpangan baku variabel Y

S_x = Simpangan baku variabel X

Nilai determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas menerangkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dengan beberapa persen variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 – 1 dan bila hasil yang diperoleh nilainya mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik. Menurut Makridakis dkk (1999) koefisien determinasi diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(\hat{Y} - \bar{Y})^2}{(Y_i - \bar{Y})^2}$$

Keterangan;

- \hat{Y} = Hasil estimasi nilai variabel dependen
- \bar{Y} = Rata-rata nilai variabel dependen
- Y_i = Nilai observasi
- R^2 = Koefisien determinasi

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh secara parsial digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan 95% (α 0.05) (Riduwan, 2014) dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan;

- r = Nilai korelasi koefisien
- n = jumlah sampel

Kesimpulan ;

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara faktor internal, faktor eksternal, faktor

kompetensi penyuluh pertanian(X) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) di Kabupaten Deli Serdang.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor internal, faktor eksternal, dan faktor Kompetensi penyuluh pertanian (X) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) di Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh bersama, menurut Riduwan (2014) untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama digunakan rumus F_{hitung} sebagai berikut;

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana;

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Kesimpulan pengujian adalah, jika :

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$: Maka H_0 ditolak, artinya secara bersama ada pengaruh yang signifikan antara faktor internal, faktor eksternal dan faktor kompetensi penyuluh pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian.

$F_{hitung} < F_{tabel}$: Maka H_0 diterima, artinya secara bersama tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor internal, faktor eksternal, dan faktor kompetensi penyuluh pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian.

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1 Deskripsi Daerah Penelitian

Tempat yang menjadi lokasi pengkajian untuk penulisan Tesis adalah Kabupaten Deli serdang. Deli Serdang merupakan salah satu Kabupaten yang berada di kawasan Pantai Timur Sumatera Utara. Secara geografis Kabupaten Deli Serdang berada 2°57' Lintang Utara sampai 3°16' Lintang Utara dan 98°33' Bujur Timur sampai 99°27' Bujur Timur dengan ketinggian 0 – 500 m di atas permukaan laut. Adapun batas wilayah kabupaten ini yaitu;

- Sebelah Utara : Kabupaten Langkat dan Selat Malaka
- Sebelah Selatan : Kabupaten Karo dan Langkat
- Sebelah Timur : Kabupaten Serdang Bedagai
- Sebelah Barat : Kabupaten Langkat dan Karo

Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang terdiri dari 22 kecamatan 394 desa/kelurahan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1. Jumlah Desa, Kelurahan dan Dusun di Kabupaten Deli Serdang

No	Kecamatan	Desa	Kelurahan	Dusun
1	2	3	4	5
1	Gunung Meriah	12	-	19
2	STM Hulu	20	-	44
3	Sibolangit	30	-	87
4	Kutalimbaru	14	-	100
5	Pancur Batu	25	-	116
6	Namorambe	36	-	65
7	Biru-biru	17	-	89
8	STM Hilir	15	-	80
9	Bangun Purba	24	-	80
10	Galang	28	1	115
11	Tanjung Morawa	25	1	184
12	Patumbak	8	-	52
13	Deli Tua	3	3	25
14	Sunggal	17	-	162

1	2	3	4	5
15	Hampan Perak	20	-	220
16	Labuhan Deli	5	-	66
17	Percut Sei Tuan	18	2	230
18	Batang Kuis	11	-	72
19	Pantai Labu	19	-	76
20	Beringin	11	-	89
21	Lubuk Pakam	6	7	56
22	Pagar Merbau	16	-	69
Jumlah		380	14	2107

Sumber : Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka Tahun 2016

Dari dua puluh dua (22) kecamatan yang ada di Kabupaten Deli Serdang memiliki luasan yang berbeda-beda dengan data sebagai berikut:

Tabel 4.2. Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Deli Serdang

No	Kecamatan	Luas (km2)	Persentase
1	Gunung Meriah	76,65	3,07
2	STM Hulu	223,38	8,94
3	Sibolangit	179,96	7,20
4	Kutalimbaru	174,92	7,00
5	Pancur Batu	122,53	4,91
6	Namorambe	62,30	2,49
7	Biru-biru	89,69	3,59
8	STM Hilir	190,50	7,63
9	Bangun Purba	129,51	5,20
10	Galang	150,29	6,02
11	Tanjung Morawa	131,75	1,87
12	Patumbak	46,79	1,87
13	Deli Tua	9,36	0,37
14	Sunggal	95,52	3,70
15	Hampan Perak	230,15	9,21
16	Labuhan Deli	127,23	5,09
17	Percut Sei Tuan	190,79	7,64
18	Batang Kuis	40,34	1,62
19	Pantai Labu	81,85	3,28
20	Beringin	52,69	2,11
21	Lubuk Pakam	31,19	1,25
22	Pagar Merbau	62,89	2,52
Jumlah		2.497,72	100

Sumber: Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka Tahun 2016

4.2 Data Penduduk dan Mata pencaharian

Data Sumberdaya manusia ini meliputi penyebaran jumlah penduduk berdasarkan umur dan jenis kelamin dari penduduk yang berdomisili di Kabupaten Deli Serdang. Selengkapnya data tentang penyebaran penduduk disajikan sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk berdasarkan umur

Jumlah penduduk berdasarkan umur adalah penggolongan atau pembagian jumlah penduduk berdasarkan tingkatan umur. Pembagian jumlah penduduk berdasarkan umur di Kabupaten Deli Serdang selengkapnya disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkatan Umur

No	Umur (Tahun)	Laki-Laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
1.	0 – 4	113.375	108.479	221.854
2.	5- 9	107.545	102.256	209.801
3.	10 - 14	96.667	92.557	189.224
4.	15 - 19	94.694	92.025	186.719
5.	20 - 24	93.259	91.567	184.826
6.	25 - 29	86.359	86.987	173.346
7.	30 - 34	81.567	83.142	164.709
8.	35 - 39	76.559	77.432	153.990
9.	40 - 44	69.949	68.891	138.840
10.	45 – 49	58.904	57.893	116.797
11.	50 – 54	48.621	48.368	96.489
12.	55 – 59	38.547	37.778	76.325
13.	60 – 64	24.340	23.854	48.199
14.	65+	30.802	36.892	67.694
Jumlah		1.021.189	1.008.120	2.029.308

Sumber : Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka Tahun 2016

Dilihat dari kelompok umur, persentase penduduk usia 0-14 tahun sebesar 30,60 persen, 15-64 tahun sebesar 66,07 persen dan usia 65 tahun ke atas sebesar 3,33 persen yang berarti jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan penduduk usia non produktif.

2. Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin

Jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin adalah pengklasifikasian penduduk berdasarkan jenis kelamin. Selengkapnya data tentang pembagian jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Jumlah Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki- Laki	1.021.188	50.32
2.	Perempuan	1.008.120	49.68
J u m l a h		2.029.308	100

Sumber: Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka Tahun 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa di Kabupaten Deli Serdang jumlah penduduk yang terbesar adalah laki-laki, yaitu sebesar 1.021.188 orang atau 50,32%.

3. Mata Pencaharian.

Pada umumnya penduduk Kabupaten Deli Serdang bermata pencaharian di sektor jasa-jasa juga ada yang bergerak disektor industry pengolahan dan pertanian. Untuk lebih jelasnya sebaran mata pencaharian penduduk disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Sebaran Mata Pencaharian Penduduk Kabupaten Deli Serdang

No	Lapangan Usaha	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
1.	Pertanian	84.359	36.837	121.170
2.	Indsutri Pengolahan	199.526	37.381	236.907
3.	Jasa-jasa	272.380	180.163	452.543
J u m l a h		556.239	251.381	810.620

Sumber: Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka Tahun 2016

Luas lahan persawahan berdasarkan jenis pengairan di Kabupaten Deli Serdang adalah 40.899 Ha. Kondisi pengairan lahan persawahan di Kabupaten Deli Serdang pada umumnya menggunakan pengairan irigasi dan non irigasi ,

tetapi ada juga yang tadah hujan. Luas tanam, panen, produktivitas dan produksi komoditas pertanian tanaman pangan di Kabupaten Deli Serdang pada umumnya didominasi oleh komoditas padi, tetapi ada juga komoditas lain yaitu kedele, jagung, ubi kayu, kacang tanah, kacang tanah dan ubi jalar. Luas tanam, panen, produktivitas dan produksi komoditas pertanian tanaman pangan di Kabupaten Deli Serdang secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Sasaran Luas Tanam, Panen, Produktivitas, dan Produksi Tanaman Pangan di Kabupaten Deli Serdang

No	Jenis Tanaman	Luas Tanam (Ha)	Luas Panen (Ha)	Produktivitas (Kw/ha)	Produksi (Ton)
1.	Padi Sawah	72.296	75.105	56,67	425.588
2.	Padi Ladang	430	501	30,85	1.546
3.	Jagung	18.263	16.001	50,73	81.169
4.	Ubi Kayu	5.490	4.443	343,33	152.243
5.	Ubi Jalar	135	134	123,82	1.659
6.	Kacang Tanah	211	214	12,84	270
7.	Kacang Kedelai	1.104	1.081	14,55	1.573
8.	Kacang hijau	381	397	12,00	476

Sumber: Kabupaten Deli Serdang Dalam Angka Tahun 2016

4.3 Distribusi Penyuluh Pertanian.

Secara umum, jumlah penyuluh PNS di Kabupaten Deli Serdang adalah 85 orang. Jumlah penyuluh tersebut tergolong masih kurang sesuai dengan jumlah desa/kelurahan yang menjadi binaan penyuluh, terutama untuk penyuluh peternakan dan perikanan. Kekurangan jumlah penyuluh PNS tersebut ditutupi dengan adanya program Tenaga Harian Lepas–Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THLTBPP) dari Kementerian Pertanian. Jumlah penyuluh kontrak (THL-TBPP) di Kabupaten Deli Serdang sampai dengan Desember 2016 tercatat sebanyak 98 orang.

Berdasarkan jumlah penyuluh PNS dan THL-TBPP tersebut jika disebarakan secara merata di seluruh desa/kelurahan yang ada, maka target revitalisasi penyuluhan pertanian satu desa satu penyuluh di Kabupaten Deli Serdang sangat masih belum tercapai. Distribusi penyuluh pertanian di wilayah penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Penyuluh Pertanian Berdasrkan Kecamatan

No	Kecamatan	Desa	Jumlah Penyuluh Pertanian
1	2	3	4
1	Gunung Meriah	12	2
2	STM Hulu	20	5
3	Sibolangit	30	6
4	Kutalimbaru	14	7
5	Pancur Batu	25	11
6	Namorambe	36	8
7	Biru-biru	17	8
8	STM Hilir	15	5
9	Bangun Purba	24	6
10	Galang	28	14
11	Tanjung Morawa	25	9
12	Patumbak	8	8
13	Deli Tua	3	1
14	Sunggal	17	13
15	Hamparan Perak	20	19
16	Labuhan Deli	5	5
17	Percut Sei Tuan	18	15
18	Batang Kuis	11	9
19	Pantai Labu	19	9
20	Beringin	11	8
21	Lubuk Pakam	6	5
22	Pagar Merbau	16	10
Jumlah		380	183

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang Tahun 2016

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Deli Serdang maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluhan pertanian adalah:

1. Kinerja Penyuluh Pertanian dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan di Kabupaten Deli Serdang masuk ke dalam kategori baik.
2. Faktor internal (usia, pendidikan non formal, masa kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.
3. Faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas, jarak tempat tinggal) yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah ketersediaan fasilitas dengan nilai t-hitung 2,675 dan jarak tempat tinggal dengan nilai t-hitung -2,598.
4. Faktor kompetensi penyuluh (kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama) berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan besar pengaruh kemampuan berkomunikasi dengan nilai t-hitung 2,556 dan Kemampuan bekerjasama nilai t-hitung 4,236.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut ini :

1. Ketersediaan fasilitas di kantor BPP seperti internet, laptop dan ATK sangat signifikan dalam menunjang kinerja Penyuluh. Fasilitas internet dan laptop menjadi hal yang sangat penting untuk saat ini bagi penyuluh untuk menyerap informasi *ter-update* khususnya dalam penerapan *Cyber Extension*, oleh karena itu sangat direkomendasikan agar setiap BPP untuk memiliki fasilitas internet dan laptop.
2. Jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKP sangat signifikan dalam menunjang kinerja Penyuluh di lapangan. Oleh karena itu direkomendasikan kepada Kelembagaan Penyuluhan Kabupaten dalam penempatan/penentuan WKP mempertimbangkan jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKP, atau menyediakan kendaraan roda dua bagi penyuluh yang tempat tinggalnya berjarak agak jauh dari WKP.
3. Menyediakan tempat tinggal (rumah dinas) bagi penyuluh yang tinggal jauh dari Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP).
4. Peningkatan jumlah SDM melalui pengupayaan penambahan jumlah tenaga penyuluh pertanian agar bisa memenuhi program pemerintah yaitu satu desa satu penyuluh pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameluddin, 1997. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Pusat Penelitian Kependudukan. UGM. Yogyakarta
- Armstrong M, Baron. 1998. *A Hand Book of Personal Management Practice, Fouth Edition*. London: Kogan page
- Azwar, Saifuddin, 2002. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta
- Ban, V.d dan Hawkins. 1999. *Penyuluhan Pertanian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Bahua M. Iqbal, 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo*. (Disertasi). Sekolah Pasca Sarjana IPB. Bogor
- Hamalik. O, 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hamzah, Ibrahim, 2011. *Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara*. (Tesis) Sekolah Pasca Sarjana IPB. Bandung
- Hasibuan M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Jahi A. 2008. *Komunikasi Massa dan Pembangunan Pedesaan di Negara-Negara Dunia Ketiga: Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Gramedia
- Kusmiyati dan Maryani. 2010. *Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam Melaksanakan Tupoksi di Kabupaten Bogor (Kasus di BP3K Cibungbulang)*. Jurnal STTP Bogor
- Makridakis Spyros, 1999. *Metode Dan Aplikasi Peramalan*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mardikanto. T, 1993. *Penyuluhan Pertanian*, Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta.
- , 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Cetakan Pertama. LPP UNS dan UNS Press. Surakarta.

- _____, 2013. *Sistem Penyuluhan Pertanian*, Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta.
- Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Noor, I. 2012. *Buku Pintar Penyuluh Pertanian*. Perhiptani.
- Nova Sumual dan Olive, 2011. *Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian diwilayah Kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan kec Amurang Timur*. *Jurnal Penelitian* (in press).
- Padmowiharjo S. 2004. *Manajemen dan Perencanaan Pelatihan*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia - Departemen Pertanian
- Padmowihardjo, Soedijanto, 1996. *Program Penyuluh Pertanian*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Permentan, No. 91/Permentan/OT.140/9/2013 *Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian*.
- Permentan, No. 25/Permentan/OT.140/5/2009 *Tentang Pedoman Penyusunan Programa Penyuluhan Pertanian*.
- Permentan, No. 82/Permentan/OT.140/8/2013 *Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Defenitif Kelompokkani dan Rencana Defenitif Kebutuhan Kelompokkani*.
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- _____, 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alphabets
- Rivai V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid I (Edisi Bahasa Indonesia, Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka)* New Jersey.
- Sandjaja dan Heriyanto, 2011. *Panduan Penelitian*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Singarimbun M, Sofian E. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S. Indonesia.

- Slamet M. 2010. *Teori Organisasi*. Bogor: Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor
- Spencer LM, Spencer SM. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung
- Suhanda, N. S. 2008. "Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat". Disertasi diterbitkan. IPB Bogor.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung
- Surat Keputusan Menegkowasbangpan Nomor. 19/KEP/MK Waspan/5/1999 Tentang tugas pokok penyuluh pertanian.
- Soekartawi. 2005. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Jakarta: Universitas Indonesia UI Press
- Sumardjo. 1999. *Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani (Kasus di Provinsi Jawa Barat)*.
- Sumardjo. 2010. *Teori Kelompok*. Bogor: Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor
- Syafruddin, 2013. *Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Konawe*, Disertasi, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- (YST) Yayasan Sinar Tani, 2001. *Penyuluhan Pertanian*. Jakarta : Yayasan Sinar Tani.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2006. *Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kelautan (SP3K)*
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo