

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN KONAWE

*(Factors Affecting Performance of Agricultural Extension Workers in Konawe District)*

**Syafruddin, Sunarru Samsi Hariadi, dan Sri Peni Wastutiningsih**

### ABSTRACT

*This study aimed to know how much the given influences of the factors of job motivation, ability, level of education, years of service, promotion, training frequencies, and support of the infrastructures to the performance of agriculture extension workers in the district of Konawe. The used analyzing unit in this study was agriculture extension workers, sample was analyzed and processed as the respondents by conducting census that were all of existing officers of agriculture extension workers (130 officers), whereas sample of farmers was determined purposively of 2 farmers who lived in the developping area of agriculture extension workers and they were respondents, thus total of them were 260 farmer. Then, the data was analyzed using statistic test of path analysis from Amos 16.0. Based on the study results, it showed that (1) factor of job motivation and level of education of the extensioner influenced significantly to the performance of the agriculture extensioner workers, (2) factor that explained in sufficiently high the level of performance of the agriculture extension workers was job motivation, (3) factor of level of education of the extensioner was the starting point of the role of promotion, training frequencies, ability, and job motivation of the agriculture extensioner workers.*

*Keywords: performance, implementation, agricultural, extension*

### PENDAHULUAN

Kinerja penyuluh pertanian yang baik adalah merupakan dambaan bagi institusi penyuluhan pertanian. Kinerja penyuluh untuk mewujudkan kompetensi penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi (tupoksi) dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal sebagai karakteristik penyuluh maupun latar belakang pendidikan, dan masa kerja yang membentuk perilakunya, maupun faktor eksternal lingkungan kerja yang mendorong atau menghambat penyuluh untuk berprestasi. Olehnya itu untuk mendorong peningkatan kinerja penyuluh pertanian, maka para pengambil kebijakan khususnya BP4K harus mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Pengukuran kinerja penyuluh pertanian berdasarkan pada suatu sistem terencana yang dapat diukur, dinilai dan dapat dilihat dari

faktor motivasi, kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja, kepengkatan, frekuensi pelatihan, dan dukungan sarana dan prasarana dan lain-lain. Jika faktor pendukung tersebut tidak terpenuhi, maka berdampak pada tingkat kompetensi penyuluh pertanian yang rendah dan akhirnya berdampak pula pada kinerja penyuluh pertanian yang rendah pula. Hal ini didukung pendapat Nuryanto dan Marius dalam Rusmono (2010) yang menyatakan bahwa rendahnya kompetensi penyuluh disebabkan rendahnya tingkat pengembangan diri penyuluh pertanian, rendahnya motivasi ekstrinsik dan intrinsik serta dukungan karakteristik lingkungan, yang meliputi kebijakan pemerintah daerah, struktur kebijakan, dukungan informasi dan teknologi serta dukungan finansial, sarana dan prasarana.

Kabupaten Konawe saat ini terdapat 130 penyuluh pertanian PNS, yang terdiri dari 91 orang penyuluh tanaman pangan, 25 orang penyuluh perkebunan, dan 14 orang penyuluh

peternakan. Jika dilihat dari jumlah desa dan kelurahan binaan yang ada yaitu sebanyak 370 desa/kelurahan, ini berarti bahwa jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe, sesuai amanah UU No. 16 Tahun 2006 yaitu satu desa satu penyuluh belum terpenuhi, sehingga memungkinkan kinerja penyuluh pertanian belum optimal. Dari uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe.

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahannya adalah seberapa besar pengaruh faktor motivasi penyuluh, kemampuan penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, masa kerja penyuluh, kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh dan dukungan sarana dan prasarana terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebesar besar pengaruh faktor motivasi penyuluh, kemampuan penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, masa kerja penyuluh, kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh dan dukungan sarana dan prasarana terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe.

Kinerja (*performance*) menurut para ahli mempunyai pengertian yang berbeda-beda, namun pada dasarnya mempunyai arti yang hampir sama. Kinerja diartikan sebagai unjuk kerja atau prestasi suatu lembaga dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tugas atau fungsinya selama waktu tertentu (Meier; Portend and Lawyer dalam As'ad, 1991; Atmosudirjo, 1993; Bernandin dan Russel, 1993; Prayudi, 1997; Keban, 2004); kemampuan kerja (Mangkunegara, 2001); tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan suatu tujuan, misi, dan visi organisasi (LAN, 1988; Yeremes dan Soebagio, 1998); proses organisasi dalam memecahkan masalah (Bennis, 1962).

Penilaian tingkat kinerja menurut sudut pandang para ahli juga sangat berbeda-beda. Indikator kinerja yang ada melihatnya dari sudut produktivitas, kepuasan *stakeholders* dan kepuasan pelanggan (Hollway *at al*, 1995);

volume pelayanan, kualitas pelayanan dan kemampuan memperoleh sumberdaya bagi pelaksanaan program (Wibawa, 1992); responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, kualitas layanan dan produktivitas (Lenvina, *at al*, 1990; Bestina, 2001; Mukhtar, 2001); (Dwiyanto *dalam* Luneto, 1998); input, proses, output, outcome, benefit dan impact (LAN, 2000); pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), motivasi, dan peran (Mahmudi, 2004); efektivitas, dan efisiensi (Swanson 1997); Deptan (2010) (1) tersusunnya program penyuluhan pertanian, (2) tersusunnya rencana kerja tahunan (RKT) penyuluh pertanian, (3) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi, (4) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata, (5) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha, (6) terwujudnya kemitraan usaha pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan, (7) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha kelembagaan keuangan, informasi, sarana produksi, (8) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya, (9) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.

Dalam rangka mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digunakan instrumen penilaian kinerja yang tentunya akan berbeda-beda. Vroom (1964) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan/*ability* dan motivasi/*motivation*, yang dirumuskan sebagai berikut;  $performance = f(ability \times motivation)$ ; Moorhead dan Griffin *dalam* Suwito (2005) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi/*motivation* (M), kemampuan/*ability* (A), dan lingkungan/*environment* (E), dirumuskan dengan  $P = (M + A + E)$ ; Blumberg & Pringle (1982) yang menyatakan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh kapasitas dan motivasi tetapi juga kesempatan yang diberikan oleh suatu situasi atau lingkungan, yang dirumuskan adalah;  $Performance = f(opportunities \times capacity \times willingness)$ ; dan Umstot (1988), kinerja merupakan fungsi dari motivasi (*motivation*), kemampuan (*capacity*), kesempatan

(*opportunities*, dan lingkungan (*environment*)).

Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi penyuluh, kemampuan penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, masa kerja penyuluh, kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh pertanian.

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari sangat memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku serta mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Hal ini didukung hasil penelitian Halvari (1997), Morris dan Snyder (1979); Purba (2004); Hubeis (2008), yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang nyata atau positif dengan kinerja penyuluh. Lebih lanjut Morris (1987); Riggis dan K. M. Beus (1993) yang menyatakan bahwa para penyuluh pertanian akan bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang tinggi bila mereka termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Jadi motivasi kerja penyuluh selalu dikaitkan dengan kebutuhannya, baik itu menyangkut kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Hal ini sesuai pendapat Hadiyati (2008) yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi karena adanya harapan-harapan yang ada padanya yang berkaitan dengan kebutuhannya yaitu gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status kepegawaian, hubungan antar rekan kerja, pengakuan kemampuan, kesempatan untuk maju, adanya insentif, status kepegawaian, kepangkatan, penghargaan dan pembinaan karier. Tanpa adanya harapan-harapan menuju kearah kemajuan, maka motivasi untuk bekerja dengan baik tidak mungkin akan dilakukan.

Dalam penelitian ini pengaruh motivasi terkait dengan kebutuhan untuk maju dan berprestasi, kebutuhan akan berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi (menggunakan teori Mc Clelland).

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaannya. Hal ini didukung hasil penelitian Ree dkk; Philip dan Gully dalam Suwito (2005); Muliady (2009) menunjukkan bahwa tingkat kemampuan

individu dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dan berhubungan positif dengan kinerja. Lebih lanjut Bestina (2006); Robinson dan Larson dalam Suhanda (2008) juga mendukung teori ini.

Kemampuan mempengaruhi kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Vroom (1964); Blumberg dan Pringle (1982); Umstot (1988); Gipson (2001); Siagian, (2002); Hoy & Miskel dalam Raharja (2004); Atmosoeparto (2004) Robbins dalam Veithzal (2004); Moorhead dan Griffin dalam Suwito (2005).

Tingkat pendidikan penyuluh merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi pola pikir dalam menentukan keputusan menerima inovasi baru, karena semakin tinggi tingkat pendidikan penyuluh diharapkan dapat berpikir lebih baik dan mudah menyerap inovasi pertanian. Hal ini sejalan dengan pendapat Efferson dalam Soedjadmiko (1990); Slamet (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang baik formal maupun non formal, maka ada kecenderungan semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan, efisiensi pekerjaan, punya wawasan yang luas dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknik pekerjaan yang lebih baik dan lebih menguntungkan.

Tingkat pendidikan penyuluh mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, didukung hasil penelitian Kuncel, *et al* (2004); Springer, *et al* (2005); Bahua (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan formal yang diikuti oleh penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seseorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Masa kerja penyuluh sebagai salah satu faktor penting karena semakin lama masa kerja, maka penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan semakin matang dan berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai pendapat Schamidt dkk (1986) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja membuat para pekerja lebih produktif, dan bersamaan dengan kemampuan kerja

menentukan kinerja. Lebih lanjut Terry dan Israel dalam Suhanda (2008) menyatakan bahwa masa kerja penyuluh memberikan efek positif bagi penyuluh yang relatif masih baru, sementara kepada penyuluh yang sudah lama bekerja menunjukkan tingkat kekuasaan 'klien' yang rendah.

Kepangkatan (golongan) menunjukkan posisi kepegawaian penyuluh pertanian, secara langsung golongan akan meningkat seiring dengan masa kerja dan prestasi pencapaian angka kredit yang dikumpulkan (Rohmani, 2001). Lebih lanjut Slamet (2010) yang menyatakan bahwa kebijakan kenaikan pangkat dan pola karir yang tidak jelas akan berpengaruh pada motivasi penyuluh.

Frekuensi pelatihan diperlukan guna memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Frekuensi pelatihan bagi penyuluh juga merupakan sarana untuk pengembangan jejaring, semakin sering mereka mengikuti pelatihan semakin kuat melaksanakan kinerja pengembangan jejaringnya. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemerintah cenderung membatasi kegiatan pelatihan penyuluh dengan alasan kekurangan anggaran (Hamzah, 2011). Lebih lanjut Marius *et al*, (2006); Sumardjo dalam Huda (2009) yang menyatakan bahwa penyelenggaraan pelatihan hanya sebagai kegiatan rutin tahunan bagi penyuluh dan hanya dikemas dalam suatu paradigma kewajiban yakni memenuhi kewajiban tuntutan angka kredit untuk proses kenaikan pangkat, tuntutan formalitas untuk penyesuaian ijazah bagi jabatan fungsional penyuluh, sehingga belum menjadikan pelatihan sebagai paradigma kebutuhan. Dengan demikian rendahnya frekuensi pelatihan atau kurang memadainya pelatihan (diklat) sehingga menyebabkan rendahnya kemampuan dan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Oleh karena itu ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan mutlak diperlukan guna mendukung kelancaran pelaksanaan

operasional seperti kantor dan peralatan yang memadai, perlengkapan penyuluhan, alat transportasi yang sesuai, alat analisis data, biaya operasional penyuluh (BOP) dan lain-lain, dan jika faktor pendukung tersebut di atas tidak terpenuhi maka, akan berdampak pada kinerja penyuluh pertanian yang rendah. Hal ini didukung dengan pendapat Ban (1999) yang menyatakan bahwa ketidaktersediaan sarana penunjang untuk kegiatan penyuluhan menimbulkan masalah bagi seorang penyuluh yang kehilangan kepercayaan dari petani karena dianggap tidak mampu menyediakan sarana mereka butuhkan.

Hal senada didukung pendapat Hubeis (2008) persoalan keterbatasan fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pekerja. Lebih lanjut Mosher (1968) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu syarat kelancaran pembangunan pertanian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini akan menganalisis motivasi penyuluh, kemampuan penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, masa kerja penyuluh, kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Konawe, dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian. Sampel dianalisis dan diolah sebagai responden secara sensus, yaitu seluruh penyuluh pertanian yang ada (sebanyak 130 orang), sedangkan sampel petani diambil secara *purposive* yaitu diambil 2 orang petani yang menjadi wilayah binaan dari penyuluh pertanian yang menjadi responden, sehingga jumlah seluruhnya ada 260 orang petani.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu (1) wawancara, yaitu dilakukan secara mendalam kepada penyuluh pertanian PNS dan petani dengan menggunakan kuesioner, yang berupa pertanyaan semi tertutup dan terbuka, yang

---

bertujuan mendapatkan informasi secara mendalam persepsi dari responden, (2) pencatatan, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat hal-hal yang belum tercantum dalam daftar pertanyaan (kuesioner), (3) observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengamati secara langsung penyuluh pertanian dan petani untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pencatatan.

Cara penentuan skala, dimana variabel yang bersifat kualitatif agar dapat diolah dengan statistik parametrik, maka datanya harus dalam bentuk skala interval yaitu dengan teknik pemberian skor digunakan skala metode Likert.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) untuk menguji validitas dan reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 17.0 for windows. Penentuan koefisien reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 ( $> 0,60$ ) berarti reliabel, (2) data dianalisis dengan menggunakan uji statistik *path analysis* (analisis jalur) dengan menggunakan Amos Versi 16.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Hariadi, 1998; Sugiono, 2007; Ghozali, 2008).

Berdasarkan hasil pengujian dari berbagai indeks kesesuaian dengan menggunakan bantuan program Amos Versi 16,0 untuk mengetahui jalur kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe dapat dijelaskan sebagai berikut: Chi-Square digunakan untuk mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data. Chi-Square sangat sensitif terhadap sampel yang terlalu kecil maupun terlalu besar. Nilai Chi-Square merupakan ukuran baik buruknya suatu model (Ghozali, 2008). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan

bahwa nilai Chi-Square sebesar 4,284 dengan probabilitas ( $p$ )  $0,638 > 0,05$  dan derajat bebas ( $df = 6$ ). Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa model yang dikembangkan tidak ada masalah identifikasi, artinya tidak ada perbedaan antara model hipotesis dengan kondisi data yang ada di lapangan. Selanjutnya dilihat dari asumsi normalitas atau uji normalitas (*assessment of normality*) diperoleh CR (*critical ratio*) sebesar -1,843 yaitu yang lebih kecil dari  $< 2,58$ , ini berarti data sudah berdistribusi normal, tidak ada outlier data, dan non multikolinealieriti, artinya asumsi normalitas data terpenuhi. Lebih lanjut dilihat dari asumsi outlier, dimana dari hasil analisis uji mahalonobis memperlihatkan bahwa nilai  $P2$  tidak ada yang lebih kecil dari 0,05 ini berarti data tidak ada outlier. Selain itu juga didukung oleh indeks kesesuaian lainnya seperti RMSEA, TLI. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) yang diharapkan adalah kurang dari atau sama dengan 0,08 sementara hasil yang diperoleh 0,000 ini berarti sudah terpenuhi. Demikian pula dengan nilai TLI (*Tucker Lewis Index*) yang diharapkan adalah lebih besar atau sama dengan 0,9 sementara hasil analisis yang dihasilkan adalah sebesar 1,069 ini berarti indeks ketepatan model juga terpenuhi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan berdasarkan hasil evaluasi dan hasil analisis menunjukkan bahwa model yang dikembangkan sudah memenuhi kesesuaian model yang ada sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut atau dibahas.

Secara struktural, antara variabel dapat saling pengaruh mempengaruhi yang dengan jelas tampak dalam model struktural (Sosrodiharjo, 1986). Gambar model struktural independen variabel yang mempengaruhi dependen variabel baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 1 dan Gambar 1, terlihat bahwa terdapat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel-variabel lain. Besarnya efek menunjukkan kuat lemahnya pengaruh dan arah pengaruh searah atau berlawanan.

Sedangkan CR (*critical ratio*) adalah menunjukkan tingkat signifikansi antara variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Untuk mengetahui seberapa

besar masing-masing variabel independen menjelaskan besarnya pengaruh variabel dependen dan hubungan antar variabel, nampak pada Tabel 1 dan Gambar 1 berikut.

Tabel 1. Hasil analisis jalur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel antara dan variabel dependen kinerja penyuluh pertanian, 2012

Hubungan Antar Variabel		Koefisin Jalur (p)	Standar Error (SE)	Critical Ratio (CR)	Probability (P)
FPLH	<--- DSP	0,079	0,017	0,931	0,352 ns
FPLH	<--- PEND	0,269	0,070	3,160	0,002 **
KPK	<--- FPLH	-0,017	0,025	-0,256	0,798 ns
KPK	<--- DSP	-0,033	0,005	-0,509	0,610 ns
KPK	<--- MK	0,404	0,004	6,227	***
KPK	<--- PEND	0,555	0,021	8,242	***
MOT	<--- PEND	-0,104	1,084	-0,991	0,322 ns
MOT	<--- DSP	0,228	0,212	2,792	0,005 **
MOT	<--- KPK	0,076	3,771	0,684	0,494 ns
MOT	<--- MK	-0,067	0,208	-0,718	0,473 ns
MOT	<--- FPLH	0,321	1,073	3,796	***
KEM	<--- DSP	0,130	0,231	1,498	0,134 ns
KEM	<--- FPLH	-0,128	1,201	-1,388	0,165 ns
KEM	<--- MK	0,168	0,194	2,000	0,046 **
KEM	<--- PEND	0,105	0,931	1,195	0,232 ns
KEM	<--- MOT	0,210	0,094	2,293	0,022 **
KPP	<--- MOT	0,253	0,124	2,839	0,005 **
KPP	<--- KEM	0,088	0,116	1,028	0,304 ns
KPP	<--- FPLH	0,096	1,595	1,059	0,289 ns
KPP	<--- MK	-0,047	0,295	-0,497	0,619 ns
KPP	<--- PEND	0,208	1,526	1,958	0,050 **
KPP	<--- KPK	-0,127	5,272	-1,132	0,258 ns

Sumber: Analisis data primer diolah menggunakan Amos versi 16,0., 2012.

Keterangan:

\* \*\* = Signifikan pada  $\alpha = 1\%$

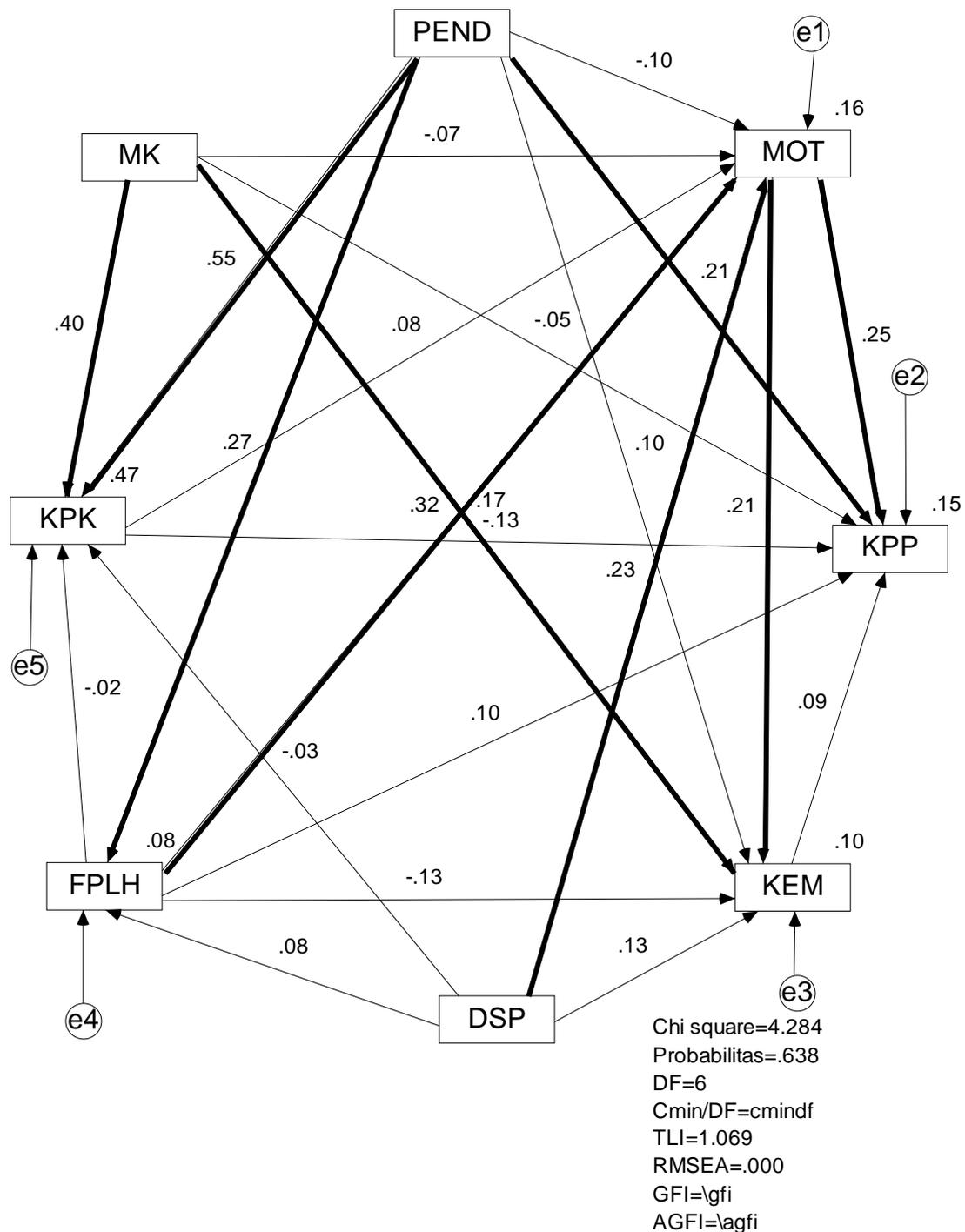
\*\* = Signifikan pada  $\alpha = 5\%$

Ns = Non signifikan

Selanjutnya model struktural indenpenden variabel yang mempengaruhi dependen variabel baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat disajikan pada Gambar 1. Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa ada variabel-variabel yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP) dan ada yang berpengaruh secara tidak langsung. Secara langsung ada 6 variabel yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian (KPP) yakni variabel motivasi (MOT), pendidikan (PEND), masa kerja (MK), kepegangatan (KPK), frekuensi pelatihan

(FPLH), dan kemampuan (KEM) yang masing-masing sebesar 0,25, 0,21, 0,05, 0,13, 0,10, dan 0,09.

Sedangkan variabel yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP) adalah (1) variabel MOT terlebih dahulu melalui KEM sebesar 0,21, (2) variabel PEND terlebih dahulu melalui MOT sebesar 0,10, KPK sebesar 0,55, FPLH sebesar 0,27, dan KEM sebesar 0,10, (3) variabel MK terlebih dahulu melalui KPK sebesar 0,40, KEM sebesar 0,17 dan MOT sebesar 0,07.



Keterangan :   
 —————> Artinya mempengaruhi (tetapi tidak signifikan dengan  $\alpha = 5\%$ ).  
 —————> Artinya mempengaruhi secara signifikan ( $\alpha = 5\%$ ).

KPP: kinerja penyuluh pertanian, MOT: motivasi penyuluh, KEM: kemampuan penyuluh, PEND: pendidikan penyuluh, MK : masa kerja, KPK: kepangkatan, FPLH: frekuensi pelatihan, DSP: dukungan sarana dan prasarana

Gambar 1. Model struktural hubungan antar variabel

(4) variabel KPK terlebih dahulu melalui MOT sebesar 0,08, (5) variabel FPLH terlebih dahulu melalui KPK sebesar 0,02, MOT sebesar 0,32, dan KEM sebesar 0,13, dan (6) variabel DSP terlebih dahulu melalui FPLH sebesar 0,08, KPK sebesar 0,03, MOT sebesar 0,23 dan KEM sebesar 0,13.

Besarnya pengaruh motivasi (MOT), pendidikan (PEND), masa kerja (MK), kepengkatan (KPK), frekuensi pelatihan (FPLH), dukungan sarana dan prasarana (DSP) dan kemampuan (KEM) secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP) adalah sebesar 0,15 atau 15 %, sedangkan sisanya sebesar 85 % dipengaruhi diluar model yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh bersama-sama dari motivasi (MOT) terhadap Pendidikan (PEND), Masa kerja (MK), kepengkatan (KPK), frekuensi pelatihan (FPLH), dan dukungan sarana dan prasarana (DSP) adalah sebesar 0,16 atau 16 %, sedangkan sisanya sebesar 84 % dipengaruhi diluar model yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh bersama-sama dari kepengkatan (KPK) terhadap masa kerja (MK), pendidikan (PEND), dukungan sarana dan prasarana (DSP), dan frekuensi pelatihan (FPLH) adalah sebesar 0,47 atau 47 %, sedangkan sisanya sebesar 53 % dipengaruhi diluar model yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh bersama-sama dari frekuensi pelatihan (FPLH) terhadap pendidikan (PEND) dan dukungan sarana dan prasarana (DSP) adalah sebesar 0,08 atau 8 %. sedangkan sisanya sebesar 92 % dipengaruhi diluar model yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh bersama-sama dari kemampuan (KEM) terhadap motivasi (MOT), pendidikan (PEND), masa kerja (MK), frekuensi pelatihan (FPLH) dan dukungan sarana dan prasarana (DSP) adalah sebesar 0,10 atau 10 %, sedangkan sisanya sebesar 90 % dipengaruhi diluar model yang tidak diteliti.

Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1 di atas, maka untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian (KPP) pada masa yang akan datang, perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian, baik secara langsung

maupun secara tidak langsung. Berdasarkan hasil estimasi dimana variabel paling besar pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi penyuluh (MOT). Dengan demikian dalam rangka meningkatkan kinerja penyuluh pertanian, maka faktor motivasi penyuluh menjadi perioritas utama yang harus diperhatikan, selanjutnya untuk meningkatkan motivasi penyuluh pertanian maka yang harus ditingkatkan terlebih dahulu adalah frekuensi pelatihan penyuluh, dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh pertanian.

Variabel tingkat pendidikan penyuluh menjadi titik tolak berperannya kepengkatan penyuluh (KPK) sebesar 0,55 atau 55 %, frekuensi pelatihan penyuluh (FPLH) sebesar 0,27 atau 27 %, kemampuan penyuluh (KEM) sebesar 0,10 atau 10 %, dan motivasi penyuluh (MOT) sebesar 0,10 atau 10 %.

Dengan demikian para pengambil kebijakan dalam hal ini Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) pada tingkat pusat dan Badan Koordinasi Penyuluhan, Pertanian, Perikanan dan Kehutanan pada tingkat provinsi dan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian pada tingkat kabupaten/kota untuk memotivasi para penyuluh pertanian dalam meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal (melalui tugas belajar kejenjang yang lebih tinggi misalnya S-1 dan S-2) dan pendidikan non formal yaitu dengan memberikan kesempatan sebanyak-banyaknya mengikuti pendidikan penyuluhan pertanian, memberikan kemudahan pengajuan proses kenaikan pangkat/ golongan baik itu melalui pengumpulan/ penetapan angka kredit berdasarkan unsur, sub unsur dan butir-butir kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian sehingga tingkat kinerjanya diharapkan selalu tinggi bahkan lebih tinggi lagi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan, (1) Faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi kerja penyuluh pertanian dan tingkat pendidikan penyuluh pertanian, ini

---

berarti semakin tinggi motivasi kerja penyuluh pertanian dan semakin tinggi tingkat pendidikan penyuluh pertanian maka semakin tinggi tingkat kinerja penyuluh pertanian; (2) Hasil analisis jalur, faktor-faktor yang cukup besar menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi kerja penyuluh pertanian. Jadi untuk meningkatkan tingkat kinerja penyuluh pertanian maka motivasi kerja menjadi prioritas untuk diperhatikan, dimana untuk meningkatkan motivasi kerja maka harus ditingkatkan terlebih dahulu frekuensi pelatihan penyuluh, dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh pertanian; (3) Variabel tingkat pendidikan penyuluh menjadi titik tolak berperannya kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh, kemampuan penyuluh dan motivasi penyuluh, maka diperlukan komitmen politik dan dukungan anggaran yang memadai baik dari pusat maupun dari daerah, guna memacu peningkatan kinerja penyuluh pertanian melalui penyelenggaraan pendidikan formal maupun non formal.

Saran, (1) Mengingat faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi penyuluh, pendidikan penyuluh, masa kerja penyuluh, kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh, dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh, dimana pengaruh paling besar adalah faktor motivasi kerja penyuluh dan tingkat pendidikan penyuluh, maka untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian, disarankan terlebih dahulu meningkatkan frekuensi pelatihan dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh, sedangkan untuk meningkatkan tingkat pendidikan penyuluh, maka perlu memberikan kesempatan kepada penyuluh pertanian untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi (misalnya S1 ke S2) dan pendidikan non formal baik melalui bimbingan teknis atau pelatihan; (2) Untuk meningkatkan kemampuan penyuluh, maka disarankan terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja dan masa kerja penyuluh pertanian; (3) Untuk meningkatkan kepangkatan penyuluh, maka disarankan terlebih dahulu meningkatkan

tingkat pendidikan dan masa kerja penyuluh pertanian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Ed Library. Yogyakarta.
- Atmosudirjo, Prajudi. 1993. *Ekologi Administrasi, Pengembangan SDM, Perencanaan dan Pengembangan Karier*. Ramadhan Cipta, Grafika.
- Bahua M. Iqbal. 2010. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo*. (Disertasi). Sekolah Pascasarjana IPB. Bogor.
- Ban, VD., A.W., dan Hawkins HS.1999. *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Bennis, W.G. 1962. *Toward a Truly Scientific Management: the Concept of Organizational Health*. *Industrial Management Review* (MIT) 4.
- Bernardin, H.J. and J.E.A. Russel. 1998. *Human Resources Management*. Edisi 2. Mc Graw-Hill. International. Edition.
- Bestina. 2001. *Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Agribisnis Nenas*. (Penelitian Studi Kasus di Kec. Tambang Kab. Kampar).
- Blumberg, M, dan Charles D. Pringle. 1982. *The Missing Opportunities in Organizational Research: Some Implications for a Theory of work Performance*. *Academy of management Review*. Vol. 7:4, Hal.560-569.
- Departemen Pertanian. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 16 Tahun 2006*. Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gipson, L. James. 1997. *Organization Behavior, Structure, Processes Irwin Chapter 5. Motivasi, Contents, Theories and Application*. Chicago.
- Hadiyati, Wita. 2008. *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di*

- Lembaga Pendidikan At Taufiq.* (Tesis) Program Pascasarjana IPB. Bandung.
- Halvari, H. 1997. *Moderator Effects of Age on the Relation Between Achievemen Motives and Performance.* *Journal of Research in Personality*, 31 (3): 303-308.
- Hamzah, Ibrahim. 2011. *Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara.* (Tesis). Sekolah Pascasarjana IPB. Bandung.
- Hariadi, S.S. 1998. *Analisis Jalur Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Aktivitas Kelompoktani.* *Jurnal Agro Ekonomi* No.1, Desember 1998. Jurusan Sosial Ekonomi Faperta UGM. Yogyakarta.
- Halloway, Jacky, Jenny Lewis and Geoff Mallory. 1995. *Performance Measurement and Evaluation.* London: Sage Publications.
- Hubeis Vitayala S. Aida. 2007. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Penyuluhan Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi.* *Jurnal* September 2007, Vol.3.No.2.
- Huda, N., Sumardjo, M. Slamet, dan P.Tjitropranoto. 2009. *Pengembangan Kompetensi Penyuluhan Pertanian dalam Pendidikan Jarak Jauh Universitas Terbuka: Kasus Alumni UT di Wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus.* *Jurnal komunikasi Pembangunan.* Juli 2009, Vol.07, No.2.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu.* Gaya Media. Yogyakarta.
- Kuncell, N.R.,S.A. Hezlett dan D.S.Ones. 2004. *Academic Performance, Carrer Potential, Creativity, and Job Performance: an One Construct Predict Them All.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (1): 148-161.
- Mahmudi dan Mardiasmo. 2004. *Pengaruh Kinerja Pemerintah Daerah dalam Era Otonomi Daerah: Suatu Studi Kasus Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.* *Sosio Sain.* Vol. 17, Nomor 1. Januari.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marius. J. A. Sumadjo, Slamet Margono, Pang S Asngari. 2006. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur.* *Jurnal Pertanian* Edisi September 2006. Vol.3 No. Bogor.
- Mokhtar, Saleh M. 2001. *Kinerja Lembaga Penyuluhan Pertanian dan Adopsi Inovasi Kedelai serta Implikasi pada Pelaksanaan Otoda di Kab. Kotawaringin Timur.* (Tesis). Program Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Morris, J. H. dan R. A. Snyder. 1979. *A Second Look at Need for Achievement and Need for Autonomy as Moderators of Role Perception-Outcome Relationships.* *Journal of Applied Psychology*, 64 (2): 173-178.
- Mosher, A.T. 1968. *Getting Agriculture Moving.* New York: Frederick A. Prayeger, Inc. Publisher.
- Muliady, T.R. 2009. *Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Tiga Kabupaten Jawa Barat* (Disertasi). Program Pascasarjana IPB. Bogor.
- Rahardja, Alice Tjandralila. 2004. *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribada Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta.* *Jurnal Pendidikan Penebar*-No. 03/Th.III/ Desember 2004.
- Riggs, Kathleen, dan Karen M.Beus. 1993. "Job Satisfaction in Extension. A Study of Agent's Coping Strategies and Job Attitudes" *Journal of Extension.* Summer Vol.XXXI, p 15-17.
- Rohmani, Sri Asih. 2001. *Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya.* (Tesis). Program Pasca Sarjana IPB. Bandung.
- Rusmono, Momon. 2010. *Pemantapan Penyuluhan Pertanian Guna Mewujudkan Pertanian Industri Unggul Berkelanjutan Berbasis Sumberdaya Lokal.* *Sinar Tani* Edisi 29 Desember 2010 - 4 Januari 2011 No.3386 Tahun XLI.
- Schamidt, F.L., J.E. Hunter dan A.N. Outerbridge. 1986. "Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance

- and Supervisory Ratings." *Journal of Applied Psychology*, 71 (3) : 432-439.
- Siagian, P.S. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Slamet, M. 1992. *Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyosong Era Tinggal Landas*. dalam Aida V, Prabowo T, Wahyudi R, editor Pustaka pembangunan Swadaya. Jakarta.
- Soedjadmiko, A. 1990. *Kajian terhadap Teknologi dalam Rangka Program Intensifikasi Kedelai (Suatu Kasus di Kec. Gumuk Mas Jember)*. Thesis. Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Sosrodihardjo, S. 1986. *Penyusunan Model Struktur dan Analisis Jalur*. Statistik Untuk Ilmu Sosial. PAU – Studi Sosial UGM. Yogyakarta.
- Springer, Mellanie V, et al. 2005. *The Relation Between Brain Activity During Memory Tasks and Years of Education in Young and Older Adult*. *Neuropsychology*, 19 (2): 181-192.
- Sugiono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suhanda, Sufiani Nani, Jahi, Amri dkk. 2008. *Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat*. *Jurnal Penyuluhan* Vol.4 No.2. Desember 2008.
- Suwito. 2005. *Pengaruh Kemampuan, Orientasi Tujuan, Kepribadian, dan Motivasi dalam Self Efficacy dan Penetapan Tujuan terhadap Kinerja*. (Tesis). Program Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Swarson, Burton E., Bents, Robert P., Sofranko, Andrew J. 1997. *Improving Agricultural Ektension. Food Agriculture Organization of the United Nations. Home*.
- Umstot, D. D. 1988. *Understanding Organizational Behavior*. West Publishing Company. New York.
- Vroom, V. 1964. *Work and Motivation*. Wiley. New York.
- Veithzal R. 2004. *Performance Appraisal*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wibawa, Samodra. 1992. *Beberapa Konsep untuk Administrasi Negara*. Liberty. Yogyakarta.