

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PENYULUH  
DALAM MEMBERDAYAKAN PETANI TERNAK KAMBING PERANAKAN ETAWA**

***FACTORS THAT INFLUENCE EXTENSION AGENTS' PERFORMANCE IN  
EMPOWERING ETAWA GOAT FARMERS***

Rizky Permana

*Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian Ciawi  
Jalan Raya Puncak KM. 11, Bendungan, Ciawi, Pandansari, Kec. Ciawi, Bogor,  
Jawa Barat 16720  
e-mail: permanarizky31@gmail.com*

Diterima : 12 Agustus 2019

Disetujui : 1 November 2019

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor penentu kinerja pekerjaan di pertanian pertanian. Responden penelitian ini adalah 30 petani. Untuk menguji hipotesis menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Model* (PLS-SEM) dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh positif dari dukungan organisasi yang dirasakan pada perilaku kewarganegaraan organisasi dan 2) kepuasan kerja dikonfirmasi sebagai variabel mediasi pada pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan pada perilaku kewarganegaraan organisasi.

**Kata kunci:** Dukungan Organisasi Persepsian, Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze the determinan factor of job performcae on agricultural farmes. The respondents of this research were 30 farmeres. To testing the hypotheses using *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) was conducted using Smart PLS 2.0. The result showed that 1) there was a positive effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and 2) job satisfaction was confirmed as a mediating variable on the effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.*

## PENDAHULUAN

Kendala internal yang dihadapi petani saat ini antara lain rendahnya produktivitas seiring dengan perubahan agroklimat, menyempitnya lahan produktif, serta menipisnya permodalan dan sulitnya mendapatkan informasi. Kondisi tersebut memerlukan upaya pemberdayaan melalui kegiatan penyuluhan pertanian. Melalui kegiatan penyuluhan pertanian, petani dan keluarganya dapat dikembangkan kemampuannya, keswadaanya dan kemandiriannya agar mereka mampu mengelola usaha taninya dan mempunyai daya saing yang tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka sangat diperlukan suatu program penyuluhan pembangunan yang efektif dan efisien yang harus dapat dikembangkan oleh tenaga-tenaga profesional di bidang penyuluhan pembangunan. Hal ini hanya memungkinkan apabila program penyuluhan diwadahi oleh sistem kelembagaan penyuluhan yang jelas dan pelaksanaannya didukung oleh tenaga-tenaga yang kompeten di bidang penyuluhan.

Peningkatan kompetensi penyuluh dalam pembangunan pertanian, bisa dikondisikan melalui berbagai upaya seperti: peningkatan kualitas dan efektifitas pelatihan bagi penyuluh, meningkatkan pengembangan diri penyuluh melalui peningkatan kemandirian belajar dan pengembangan karir penyuluh, dukungan teknologi dan sarana penyuluhan, serta memotivasi penyuluh untuk selalu meningkatkan prestasi kerja (kinerja penyuluh) dan mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan strategis.

Sejalan dengan konsep diatas sejatinya pemerintah telah melakukan dan mewujudkan berbagai upaya untuk meningkatkan kondisi penyuluhan pertanian. Salah satunya dengan mengoptimalkan peran Balai Penyuluh

Pertanian (BPP) yang ada di kecamatan-kecamatan walaupun fungsi penyuluhan di BPP harus direvitalisasi. Sebagai garda terdepan pembangunan pertanian, BPP memang harus direvitalisasi, terutama dalam program kinerjanya.

Hal ini terkait dengan kondisi saat ini bahwa semuanya adalah era digital. Selain sarana teknologinya, bahkan masyarakatnya pun saat ini kebanyakan sudah melek teknologi (internet), makanya disebut dengan masyarakat digital. Sehingga diperlukan penyuluh BPP yang kinerjanya mengacu kepada digitalisasi. Upaya membangun pertanian dari kecamatan bukan hal mustahil dan kompleks. Apalagi dengan adanya teknologi yang berkembang pesat, seperti digital, media sosial (medsos) bisa dimanfaatkan untuk memulai pembangunan pertanian dari kecamatan.

Untuk memulai pembangunan pertanian dari kecamatan memang diperlukan revitalisasi penyuluh dan kelembagaan penyuluh agar mereka kuat dan mengakar. Sebab, pemerintah tak bisa lagi melakukan pendekatan dengan cara-cara lama. Peran BPP memang perlu diperkuat sebagai pengendali pertanian di tingkat kecamatan. BPP harus mampu mengkoordinasikan, mensinergikan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan pertanian di wilayah kecamatan dengan stakeholder.

Salah satu tonggak untuk pelaksanaan revitalisasi ini adalah Undang-undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan No. 16 Tahun 2006. UU ini merupakan suatu titik awal dalam pemberdayaan para petani melalui peningkatan sumberdaya manusia dan kelembagaan para penyuluh pertanian PNS, swasta dan penyuluh pertanian swadaya. Permasalahan pokok yang dihadapi selama ini adalah rendahnya kualitas dan kuantitas tenaga penyuluh (seperti halnya terjadi di Kabupaten Purworejo).

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh pertanian. Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu memberikan sumbang pemikiran bagi peningkatan kualitas kinerja penyuluh pertanian yang mampu meningkatkan kapasitas dan kemandirian petani. Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi; baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Sehingga, terdapat dua asumsi umum tentang titik berangkat pemahaman pengertian kinerja.

Asumsi pertama, pengertian kinerja yang dititikberatkan pada kinerja individu, dalam pengertian sebagai bentuk prestasi yang dicapai individu berdasarkan target kerja yang diembangkannya atau tingkat pencapaian dari beban kerja yang telah ditargetkan oleh organisasi kepadanya. Asumsi kedua, yaitu; pengertian kinerja yang dinilai dari pencapaian secara totalitas tujuan sebuah organisasi dari penetapan tujuan secara umum dan terperinci organisasi tersebut. Misalnya; pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi dari penjabaran visi dan misi organisasi tersebut.

Lusthaus et. al., (2002) menyatakan bahwa secara umum, literature pengembangan organisasi membahas kinerja pada empat tingkatan: (1) individu karyawan (*performance appraisal*), (2) tim atau kelompok kecil (*team performance*), (3) program (*program performance*), dan (4) organisasi (*organizational performance*).

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja individu yang dikemukakan oleh Gruneberg (1979) bahwa kinerja selain merupakan respon individu pada pekerjaan, juga merupakan perilaku yang diperagakan secara aktual oleh individu sebagai respons pada pekerjaan yang diberikan kepadanya

yang dilihat atas dasar hasil kerja, derajat kerja dan kualitas kerja dan didasarkan pada pendapat Yuchtman dan Seashore (1967) yang mengemukakan kinerja sebagai suatu kemampuan atau keberhasilan kerja individu dalam suatu organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penyuluhan pertanian adalah untuk meningkatkan kapasitas (keberdayaan) dan kemandirian petani, maka kinerja penyuluhan adalah kinerja yang mengacu kepada konsep-konsep pemberdayaan yaitu yang mampu meningkatkan kapasitas (keberdayaan) dan kemandirian petani.

Sebagai seorang penyuluh dalam menjalankan tugasnya, penyuluh memiliki peran yang sangat penting. Menurut Havelock (1973) dalam Effendi (2005) peran utama seorang penyuluh dalam kegiatan penyuluhan antara lain: 1. Sebagai motivator, yang mendorong masyarakat untuk melakukan perubahan. 2. Sebagai katalisator, yang menggerakkan masyarakat untuk mau melakukan perubahan. 3. Sebagai pemecah masalah, yang membantu masyarakat dalam mengenali dan merumuskan kebutuhan, mendiagnosa masalah dan menentukan tujuan, mendapatkan sumber-sumber informasi yang relevan, memilih dan menciptakan pemecahan masalah. 4. Sebagai penghubung antar sistem, yaitu mencari sumber-sumber yang diperlukan untuk memecahkan persoalan di dalam masyarakat yang dibinanya.

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal penyuluh. Kinerja penyuluh dalam penelitian ini adalah dipersepsikan oleh tingkat kepuasan petani yang menerima jasa penyuluhan pertanian. Faktor internal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah kompetensi penyuluh pertanian yang terdiri dari kompetensi berkomunikasi, kompetensi memberdayakan petani, dan

kompetensi berinteraksi sosial. Faktor eksternal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah ketersediaan fasilitas oleh Lembaga dan kepemimpinan lokal.

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut, permasalahan utama penelitian ini adalah faktor-faktor penentu manakah yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani. Adapun tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani. Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut maka dapat dibuat hipotesis yaitu patut diduga faktor internal dan faktor eksternal memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

## MATERI DAN METODE

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu menjelaskan hubungan kausalitas antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis.

Model teoritis yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi beberapa bentuk hubungan antar variabel, yaitu hubungan variable eksogen X1 yaitu ketersediaan fasilitas oleh lembaga pemerintah, X2 yaitu kepemimpinan lokal dan X3 yaitu kompetensi penyuluh pertanian X3 yang terdiri dari indikator kompetensi berkomunikasi, kompetensi memberdayakan petani, dan kompetensi berinteraksi sosial dengan variabel endogen Y yaitu kinerja penyuluh pertanian. Variabel dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi petani.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Model skala Likert digunakan dengan empat jawaban, yaitu: (SS) sangat setuju skor 4, (S) setuju skor 3, (TS) tidak setuju skor 2, dan (STS) sangat tidak setuju skor 1. Skala ukur yang digunakan dalam

penelitian ini memang menggunakan skala ordinal, tetapi menurut Sugiyono (1999) data ordinal yang menggunakan teknik skala Likert adalah data interval karena dianggap memiliki jarak yang sama.

Jenis data yang digunakan adalah data primer diperoleh melalui daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan data sekunder dari catatan dan data organisasi. Subjek penelitian adalah petani peternak kambing etawa di Kabupaten Purworejo.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 30 orang. Hal ini sudah memenuhi syarat bahwa untuk penelitian survei minimum adalah 30 orang (Gay dan Diehl 1992). Pengambilan sampel petani (*responden penelitian*) dilakukan dengan metode pengambilan sampel gugus bertahap (*multistage cluster sampling*). Pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan penyesuaian diri dengan kriteria penelitian tertentu sehingga dapat meningkatkan ketepatan sampel (Cooper dan Emory, 1995).

Kuesioner yang dikembalikan adalah 30 kuesioner, sehingga tingkat responsnya sebesar 100%. Kuesioner yang dijawab lengkap 30 kuesioner dan layak untuk dianalisis. Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh adalah analisis *Partial Least Square - Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan program Smart PLS 2.0.

Data yang digunakan dalam penelitian, meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner terstruktur, wawancara mendalam, Diskusi Kelompok Terarah (*Focus Group Discussion*) dan pengamatan partisipasi (*participant observation*). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan studi literatur.

Penelitian ini dianalisa dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Model pengukuran dan model struktural merupakan dua sub-

model dari analisis data yang menggunakan PLS (Campbell dan Fiske, 1959)

Tabel 1. Tahap Pengujian Model Pengukuran

Tahapan	Jenis Pengukuran	Syarat	Sumber
Uji Validitas Konvergen	1. Nilai AVE 2. Nilai loading masing – masing item	> 0.5 > 0.5	Chin (1998)
Uji Validitas Diskriminan	Nilai akar kuadrat AVE	nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk	Fornell dan Lacker (1981)
Uji Reliabilitas	Nilai Composite Reliability	> 0.7	Chin (1998)

Sumber: Data Terolah 2019

Uji model struktural (inner model) pengaruh simultan dapat dilihat dengan menggunakan R-square untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen, dan path coefficients atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah petani peternak kambing etawa Kabupaten Purworejo sebanyak 30 responden yang berasal dari 3 kecamatan yaitu Kecamatan Kaligesing, Kecamatan Burno, dan kecamatan Kemiri. Kuesioner yang diolah dalam penelitian ini berasal dari 30 responden pria yang mayoritas berada dalam kelompok usia antara 41 – 50 tahun dengan tingkat persentase sebesar 86,67%. Adapun latar belakang pendidikan dari responden mayoritas berpendidikan SMA dengan tingkat persentase sebesar 73,3%.

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pemodelan PLS – SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama adalah

menghitung outer model dan dilanjutkan tahap kedua berupa penghitungan inner model. Tahap pertama yaitu dilakukan pengukuran *outer model* dimana evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga jenis yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit.

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah.

Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2012), suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading* sebesar lebih besar dari 0,5. Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Tahap selanjutnya yaitu uji validitas diskriminan. Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*.

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain. Cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai cross loading untuk setiap instrumen yang harus lebih dari 0.5 (Fornell dan Lacker, 1981). Dalam penelitian ini, nilai korelasi untuk setiap variabel dengan variabel itu sendiri memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan

variabel lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

Tahap terakhir dari uji evaluasi model pengukuran yaitu Uji Reliabilitas. Sarwono dan Narimawati (2015) menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Ketersediaan Fasilitas dari Pemerintah	0.960	0.953
Kepemimpinan Lokal	0.891	0.755
Kompetensi	0.867	0.794
Kinerja	0.879	0.766

Sumber: Data Terolah 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel laten yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dibandingkan dengan 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliabel.

Setelah dilakukan evaluasi terhadap *Outer Model* dan *Inner Model* maka dilakukan pengujian hipotesis

pertama. Uji signifikansi pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi

Hubungan Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STERR )</i>
Ketersediaan fasilitas oleh lembaga pemerintah dengan kinerja penyuluh pertanian	0.8421	20.622
Kepemimpinan lokal dengan kinerja penyuluh pertanian	0.0178	0,877
Kompetensi penyuluh pertanian dengan kinerja penyuluh pertanian	0.8983	26.987

Sumber: Data Terolah 2019

Berdasarkan hasil *output* Tabel 3 bahwa T statistik sebesar 20.622 > T-tabel (1,96). Chin (1998) dalam Ghazali (2012) menyatakan bahwa apabila T Statistik > 1,96 maka pemodelan

tersebut dinyatakan memiliki pengaruh signifikan. Nilai *original sample estimate* menunjukkan nilai positif sebesar 0,8421 yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel ketersediaan fasilitas oleh

lembaga pemerintah dengan kinerja penyuluh pertanian adalah positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian karena memiliki nilai T Statistic di atas 1,96. Begitu juga variabel kompetensi penyuluh pertanian dengan kinerja penyuluh pertanian yang secara nyata mempengaruhi secara signifikan dan memiliki arah hubungan positif. Namun untuk variabel kepemimpinan lokal menunjukkan

bahwa tidak mempengaruhi secara signifikan karena secara statistic tidak terbukti dengan perolehan skor dibawah 1,96 yaitu sebesar 0,877.

Pengujian untuk analisis pengaruh simultan dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel menggunakan hasil analisis *R-square* dari model penelitian. *square* dengan menggunakan Smart PLS.

Tabel 4. Estimasi nilai R – Square

Variabel	R Square
Kinerja Penyuluh Pertanian	0,8161

Sumber: Hasil *Output* SmartPLS diolah, 2019

Tabel 4. tentang estimasi nilai R - Square menunjukkan nilai R-square untuk variabel kinerja penyuluh pertanian diperoleh sebesar 0,8161. Hasil ini menunjukkan bahwa 81,61% variabel kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh variabel ketersediaan fasilitas oleh lembaga pemerintah, X2 yaitu kepemimpinan lokal dan X3 yaitu kompetensi penyuluh pertanian X3 yang terdiri dari indikator kompetensi berkomunikasi, kompetensi memberdayakan petani, dan kompetensi berinteraksi sosial. Sisanya sebesar 0,1839 atau 18,39% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh dan besarnya pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja penyuluh pertanian Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa kinerja penyuluh pertanian dapat diperbaiki dengan meningkatkan ketersediaan sarana penyuluhan dari pemerintah. Saat ini sudah dikembangkan sistem penyuluhan menggunakan WEB berbasis online system yang dinamakan *cybex* pertanian yang diharapkan mampu untuk menjembatani dunia digital dengan petani.

Selain itu fasilitasi oleh lembaga pemerintah terkait sarana terakit penyuluhan begitu penting. Handphone

android minimal harus disediakan untuk memperkuat penyebaran informasi, serta beberapa fasilitas lain sebagai penunjang kegiatan penyuluhan. Selain ketersediaan sarana, meningkatkan kompetensi penyuluh khususnya kompetensi penyuluh berkomunikasi; kompetensi penyuluh membelajarkan petani dan kompetensi penyuluh berinteraksi sosial.

Faktor-faktor ini seharusnya juga ditingkatkan untuk lebih meningkatkan tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani. Kompetensi berkomunikasi dan berinteraksi sosial dengan petani secara nyata berperan langsung dalam perbaikan pola pertanian para petani yang secara langsung berdampak kepada kinerja penyuluh pertanian.

Kompetensi memberdayakan petani juga menjadi sangat penting mengingat saat ini pemberdayaan menjadi hal utama dalam mencapai suatu kinerja. Pemberdayaan dalam hal ini mengandung makna yaitu suatu upaya untuk memberikan daya (*empowerment*) atau penguatan (*strengthening*) kepada masyarakat. Pemberdayaan juga diartikan sebagai kemampuan individu yang bersenyawa dengan masyarakat dalam membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan sehingga bertujuan untuk

menemukan alternatif-alternatif baru dalam pembangunan masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat juga dimaknai sebagai sebuah proses dan tujuan dengan penjelasan sebagai berikut:

- Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan.
- Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keadaan yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial, yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi maupun sosial seperti kepercayaan diri, menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya

Atas dasar tersebut maka sangatlah penting seorang penyuluh mampu meningkatkan kemampuan memberdayakan petani langsung.

Dari ketiga faktor ini, faktor kepemimpinan lokal menjadi faktor yang tidak signifikan dalam membentuk kinerja penyuluh pertanian. Kepemimpinan lokal tidak cukup mendongkrak efektifitas dan peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Bahkan di beberapa tempat menjadi batu sandungan dikarenakan petani lebih mendnegarkan pemimpin loka daripada penyuluh pertanian.

Apabila mmebicarakan pembedayaan maka perlu langkah strategis agar kompetensi memberdayakan yang dimiliki penyulu dapat terwujud yaitu

- (1) Meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani, yaitu dengan

meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian.. Kompetensi penyuluh yang strategis untuk ditingkatkan yaitu kompetensi: komunikasi (efektifitas berkomunikasi, kemampuan menjalin relasi, menggunakan media komunikasi, dll.); mengorganisasikan kegiatan belajar petani (kemampuan memotivasi, mengelola kegiatan belajar, kemampuan menggunakan berbagai metode belajar, dan lain-lain) dan interaksi sosial (kemampuan untuk diterima masyarakat, kemampuan mengatasi konflik, dll.).

- (2) Meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dengan meningkatkan kualitas kerja yang berkaitan dengan tugas utama penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani.

## KESIMPULAN

1. Variabel ketersediaan fasilitas oleh lembaga pemerintah dan kompetensi penyuluh pertanian yang terdiri dari indikator kompetensi berkomunikasi, kompetensi memberdayakan petani, dan kompetensi berinteraksi sosial menjadi faktor determinan yang mempengaruhi variabel kinerja penyuluh pertanian.
2. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan lokal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap indikator Y.

## Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya mengenai subjek penelitian dapat dilakukan dengan menambah jumlah responden
2. Bagi penelitian selajutnya diharapkan mampu untuk menemukan anteseden apa yang mempengaruhi timbulnya kinerja baik atau buruk secara komprehensif dan menyeluruh sehingga memperkuat asumsi yang saat in mengemuka

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z.A., & Yekta, Z.A. 2010. Relation between Perceived Organizational Support, Leadership Behavior, and Job Satisfaction: An Empirical Study in Iran. *Intangible Capital*, Vol. 6, No. 2, 162-184
- Ghozali, Imam. 2012. *Struktural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Practice Hall.
- Gyekye, S.A., & Haybatollahi, M. 2015. Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Investigation of the Impact of Age and Job Satisfaction on Ghanaian Industrial Workers. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol 23, No. 2, 285-301.
- Huang, C.C., You, C.S., & Tsai, M.T. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Nursing Ethics*, Vol 19, No. 4, 513-529.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., & Haq, M. 2004. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. Vol. 1, No. 2, 75-85.
- Jebeli, M. J., & Eterbarian, A. 2015. Perceived Organization Support and Organizational Citizenship Behavior. *MAGNT Research Report*, Vol. 3, No. 4, 153-158.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior: Eight Edition*. New York: Mc.Graw Hill.
- Mehboob, F., dan Bhutto, N. A. 2012. Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 3, No 9 (January).
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4.698-714.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku organisasi*. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswaty. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Robbins, S.P., & Judge, T. 2007. *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S.S., & Soeroso, A. 2001. Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol.1, No. 6, 21-37.
- Spector, P.E. 1985. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13, No. 6, 693-713.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. Florida: John Wiley & Sons, INC.
- Aninymous. 2006. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. Diperoleh dari: <http://www.deptan.go.id/bpsdm/penyuluhan/index.htm>; Internet; diakses tanggal 3/14/2008.
- Ife, Jim. 1995. *Community Development: Creating Community Alternatives-Vision, Analysis and Practice*.

Melbourne: Longman Australia,  
Pty Ltd.